



VOLDA KOMMUNE



HORNINDAL KOMMUNE

OPPSUMMERING- KOMMUNEREFORM – FELLESSLAMLING

RÅDMANNENS STAB, ØKONOMI OG PERSONAL

NYE VOLDA KOMMUNE



BAKGRUNN

Prosjektleder/rådmann for nye Volda kommune, har tidlegare vedtatt overordna administrativ organisering av nye Volda kommune. Fram til no er 5 leiarar i rådmannen si leiargruppe på plass:

Sektor oppvekst og opplæring – Per Ivar Kongsvik

Sektor helse og omsorg – Svein Berg Rusten

Sektor samfunnsutvikling – rekruttering i gangsatt

Stab assisterande rådmann – Ann Kristin Langeland

Økonomistab – Kari Mette Sundgot

Personalstab – Berit Lyngstad

Rådmannen har gitt dei 5 leiarane i oppdrag å forfatte eit prosjektnotat og starte arbeidet med fagleg og administrativ bygging av nye sektorar/stabar i den nye kommunen.

Dei tre stabsleiarane vart einige om å lage eit felles prosjektnotat og ha ei felles ramme, men køyre delprosessane i kvar enkelt stab.

RESSURSGRUPPE

Som ein del av prosessen vart det satt ned ei ressursgruppe beståande av dei tre stabsleiarane og to hovudtillitsvalde. Ressursgruppe hadde eit møte i forkant av fellessamlinga der ein gjekk gjennom mandat til gruppa, milepælar i prosessen og innhaldet i samlinga. Det vil kome eit eige referat frå dette møtet.

FELLESSLAMLING 27.08.2018 – RAFTEVOLD HOTELL – GRODÅS

Fellessamlinga starta med at assisterande rådmann i nye Volda Ann Kristin Langeland ønskte velkomen med ei runde der alle presenterte seg. Målgruppa for fellessamlinga var alle tilsette i stab/støtte i dei to kommunane i dag; tilsette på servicekontor, arkiv og andre funksjonar i rådmannens stab, tilsette i økonomistab og personalstab. I tillegg veit vi at det er fleire tilsette ute i avdelingane som kvar dag gjer oppgåver på desse områda. Det er viktig å ha med seg i den vidare prosessen.

Vidare orienterte ho om bakgrunnen for samlinga, og gjekk gjennom prosjektnotatet.

Utfordring 1

Deltakarane fekk i utfordring å kome med innspel til den vidare prosessen:

« Vi er inne i ein prosess med å byggje stabsfunksjonane i nye Volda kommune. Kva er det viktigaste som må skje i løpet av prosessen for at vi skal lukkas?»

Oppsummert var tilbakemeldingane slik:

- det må avklarast kva tenester som skal stettast frå Smia og kor dei tilsette skal ha oppmøtested, viktig for tilsette og innbyggjarar
- det må praktiserast medverknad slik at interessene til dei tilsette blir ivareteken
- Det må sikrast gjensidig kommunikasjon/informasjon i heile prosessen
- Økonomisystem må byggast for ny kommune der ein må sikre kontoplan, reglement, rolle og relasjonar, bank og KID, kunde- og leverandørregister
- Delegeringsreglement/fullmakter må vere på plass
- det må sørgast for god opplæring i nytt saks- og arkivsystem
- det må sørgast for at innhald i alle gamle IKT-system blir søkbart, at ein kan gjere uttrekk og dokumentfangst

- kva stillingar skal ligge til rådmannen sin stab? Kommuneplanleggar?
Folkehelsekoordinator?
- ønske om eit dokumentsender (som er noko anna enn eit postmottak)
- kva er eit moderne servicekontor?

- Arbeids- og dokumentflyt må gjennomførast for å få gode rutinar, effektivisere og digitalisere der vi kan
- kartlegging av dagens arbeidsoppgåver og kva behov vi har i framtida (like viktig som kompetansekartlegging)

STRATEGI VS KULTUR

Vidare tok personalsjef Berit Lyngstad opp dei fire hovudmålsettingane med ny administrativ organisering av stabsfunksjonane. Organiseringa må vere slik at vi kan:

- drive strategisk utvikling
- byggje eit meistringsklima
- vere handlekraftige
- samordne det komplekse

Utfordring 2

Personalsjefen utfordra deltakarane på ordtaket «Culture eats strategy for breakfast». Det

hjelper ikkje kor gode planar vi legg for denne reforma, for endringane som vil kome, om vi ikkje har ein kultur som støttar opp under prosessane våre.

«Kva kulturtrekk vil vi ta med oss inn i nye Volda som vil hjelpe oss i å nå måla våre?»

Det vart jobba i grupper og tilbakemeldingane var slik:

Ønska kulturtrekk for stab og støtte i nye Volda kommune:

- vi treng uformelle møteplassar der vi kan blir kjente og ha sosialt samvær med kollegaer
- vi må hjelpe kvarandre, kvar sin gong å ha mykje å gjere
- vi må ha ein inkluderande kultur der vi viser omsorg for kvarandre, helsar på kvarandre og har respekt for kvarandre sine meiningar
- det må vere ein lav terskel for å kome til leiar – opa dør
- vi må bygge kompetanse og dele kompetanse på tvers
- vi må ha godt humør – god humor

Dette er noko vi må jobbe meir med i denne prosessen

KRITISK OPPGÅVER IKT

Så var det ein gjennomgang av kritiske oppgåver knytt til IKT på arkiv, økonomi og personal, slik dei er skissert i ein KS-rapport bygd på erfaringar frå andre kommunar som er slått saman.

VEGEN VIDARE

Assisterande rådmann oppsummerte dagen og sa noko om prosessen vidare.

- kartlegging av kompetanse i kvar stab (digital kartlegging), med individuell oppfølgingssamtale
- etablering av arbeidsgruppe for bygging av nytt økonomisystem, med delgrupper
- nedsetting av arbeidsgrupper for ny lønspolitikk, nytt permisjonsreglement og nytt arbeidsreglement
- i tillegg vil det kome andre aktivitetar undervegs

Ny fellessamling 31. januar 2019

- det er eit ønskje og eit mål om at vi då er klare til å innplassere tilsette i dei stillingane dei skal ha i ny kommune