

Omstillingsprosjektet

Innspel frå arbeidsgrupper



Vedlegg til Høringsutkast

Organisasjons- og leiarstruktur for Stad kommune

Saksnr: 18/1899

Dato: 15.06.18



Innhold

<i>Arbeidsgruppe legeteneste, kommunelege, helsestasjon, førebygging, rehabilitering, psykolog, psykisk helse og rus</i>	3
<i>Arbeidsgruppe barnevern</i>	3
<i>Arbeidsgruppe spesialpedagogikk og PPT</i>	6
<i>Arbeidsgruppe flyktingeteneste, voksenopplæring, EM-tiltaket og NAV</i>	8
<i>Arbeidsgruppe kultur</i>	10
<i>Arbeidsgruppe byggesak, oppmåling, kart, reguleringsplan, næring, landbruk, eigedom, teknisk</i>	13
<i>Arbeidsgruppe brann og beredskap</i>	16
<i>Arbeidsgruppe stabsavdelingar</i>	19

Arbeidsgruppe legeteneste, kommunelege, helsestasjon, førebygging, rehabilitering, psykolog, psykisk helse og rus

Medlemmer: Ingrid Stave, Linda Gotteberg, Thomas Vingen Vedeld, Britt Tomasgard, Siv Rotevatn, Kari Krogh (leiar), Ragna Haaland, Barbro Longva, Anne Lise Drage (fast tv), Hilde Isane Hjelle/Berit H. Heggen (vara tv)

1. Kva organisasjonsmodellar for dei aktuelle fag- og arbeidsområda ser gruppa som aktuelle? – drøfte alternativ og tilrå

a) Organisasjonsmodell og leiarstruktur for fag- og arbeidsområdet

Gruppa har utarbeidd tre alternative modellar. Modell 1 og 2 er i praksis heilt lik, men med ulike nemningar på funksjonane. På bakgrunn av dei tre framlagde alternativa nedanfor, er det utarbeidd framlegg til organisasjonsmodell helse i tråd med alternativ 1 og 2, jf. modell.

Eid kommune har organisert helsetenestene i eiga avdeling frå 2015, og er svært nøgde med denne strukturen. Psykisk helseteam ligg i dag under heimetenesta, men skal flyttast til helseavdelinga frå haust 2018. Det er også ønske om å ha samfunnsmedisinske tenester koordinert under helsestasjon, og læring og meistring og avstandsoppfølging koordinert under ergo/fysio.

Ei felles helseavdeling i Stad vil bli relativt stor. Gruppa ser difor behovet for å organisere avdelinga med ein assisterande avdelingsleiar.

Gruppa drøfta også alternativt - at avdelingsleiar får hjelp og støtte frå ei felles rådgjevar-/utviklingsavdeling, evt. faste rådgjevarar, eller å ha ein «personleg rådgjevar» i stab. Ei slik organisering drøfta gruppa også på kommunalsjefnivå.

Uansett nivå er ei slik ordninga avhengig av tydelege grenseoppgangar mellom ansvar for strategiske oppgåver og drift. Strategiske oppgåver må liggje til rådmann og kommunalsjefar.

Det var stor semje i den samla gruppa om modell ein og to.

Eit viktig argument for å ha ei eiga helseavdeling, er at Eid kommune/Stad kommune vert vertskommune for interkommunale helsetenester og Nordfjord Sjukehus og Nordfjord Psykiatrisenter, og kommunen har eit særleg ansvar for både tilrettelegging for utvikling og samarbeid, både mellom nordfjordkommunane og mellom kommunane og Helse Førde.

Med ei «reindyrka» helseavdeling vil vertskommunen stå sterkare i forhandlingar og fagleg samhandling. Helse Førde har samhandlingssjef, fagdirektør og sterke støttetjenester. Prosessane på dei to nivåa er ulike (lengre politiske prosessar i kommunane, demokrati/semje), og det har gjennom åra vore svært krevjande for vertskommunen å halde tritt med det som skjer i spesialisthelsetenesta. Med ein auke i kommuneoverlegeressursar og ei generell styrking av kompetanse og struktur, vil Stad kommune ha betre mulegheiter når det gjeld «likeverd» i dei to nivåa.

Representant for helsestasjon ønske å tenkje alternativt med helsestasjon under oppvekst. Fleire kommunar har ei slik organisering med helsestasjon som eiga avdeling på nivå med rektorar og barnehagestyrarar. Men framlegget vil føre til mange små avdelingar med egne avdelingsleiarar.

Alternativ 1: Representantar frå Eid i gruppa/gruppene:

	Psykolog, stab til rådmann	Rådmann	Kommuneoverlege, stab til rådmann	IKT-rådgjevar, stab til rådmann
		Kommunalsjef	«Personleg rådgjevar», eller faste rådgjevarar frå ei utviklings- og rådgjevaravd.	
		Avdelingsleiar helse		
		Assisterande avdelingsleiar		
Tenesteområde:				
Fagleiar: Psykisk helse og rus Psykososialt kriseteam	Fagleiar: Helsestasjon og skulehelseteneste Jordmor Helsestasjon for ungdom Samfunnsmedisin/helsesøster	Fagleiar: Legekontor	Fagleiar: Fysio/ergo Friskliv Læring og meistring velferdsteknologi	

Alternativ 2: Representantar frå Selje i gruppa/gruppene:

		Rådmann	
		Kommunalsjef	
		Tenesteleiar helse	
		Assisterande tenesteleiar	
Tenesteområde/»fagleiarar»:			
Fagleiar Psykisk helse og rus	Fagleiar Helsestasjon og skulehelseteneste Jordmor Helsestasjon for ungdom Samfunnsmedisin/helsesøster	Fagleiar legekantor	Fagleiar: Fysio/ergo Friskliv Læring og meistring velferdsteknologi

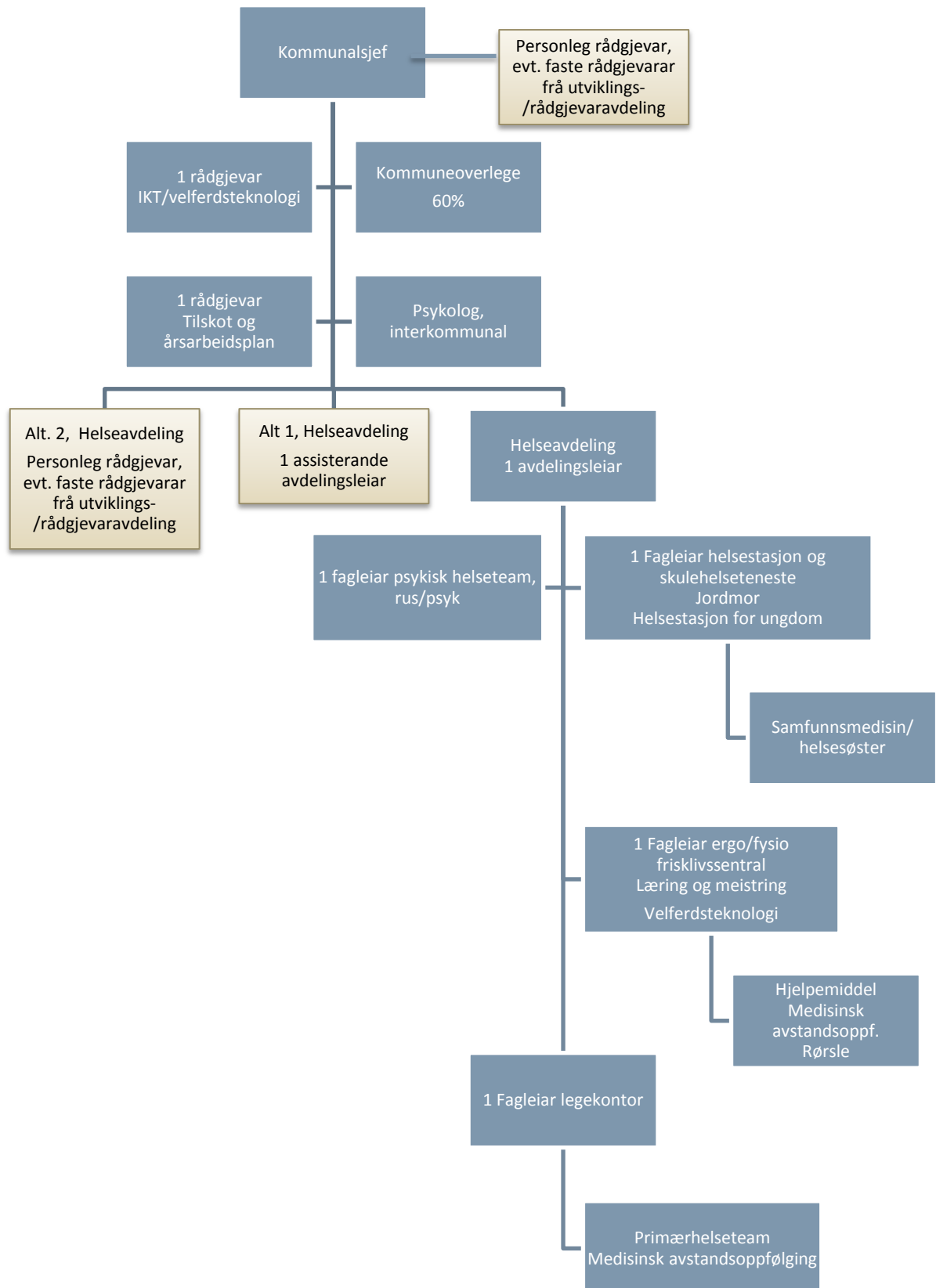
Kommunalsjef kan også få ei **rådgjevargruppe** frå utviklingsavdelinga, ein kan også tenkje seg ein personleg rådgjevar på fag, og elles service frå utviklingsavdelinga.

Alternativ 3: Representant frå helsestasjon Eid

	rådmann	
	Kommunalsjef	Rådgjevar

			alkoholpolitikk
Avdelingsleiar helsestasjon	Avdelingsleiar fysio/ergo	Avdelingsleiar legekantor	Avdelingsleiar psykisk helse og rus

Alternativt at avdelingsleiar helsestasjon ligg til Oppvekst. Det vert vist til andre kommunar som har ei slik organisering. Modellen inneber auke i tal på avdelingsleiarar.



2. Bemanningsplan med systematiserte oppgåver, stipulerte årsverk og kompetansebehov

Stillingar	Eid 2018	Selje 2018	Eid + Selje 2020	Stad 2020	Andre oppg.	Kommentarar
Avdelingsleiar helse	1	0	1	1	0	
Assisterande avdelingsleiar helse	0	0	0	1	+1	Jfr. organisering elles i helse i Eid
Fagleiar legekontor	1	1	2	2	0	ER operasjonelle, må vere stadlege
Legekontor	5,32	2,9	8,22	8,22	0	Vert fleire legar som skal ha støttepersonell
Fagleiar helsestasjon	1	0	1	1	0	
Helsesøstre	5,6	1,5	7,1	7,1	0	
Jordmor	0,4	0,2	0,6	0,5	-0,1	Vurdere med tanke på avtale HF/God start
Fagleiar psykisk helseteam	1	0	1	1	0	Er operasjonell
Psykisk helseteam	1,8	1	2,8	2,8	0	
Kommuneoverlege	0,5	0	0,5	0,6	0	
Helsesøster miljøretta helsevern	0	0	1	1	0	Organiserast under fagleiar helsestasjon, arbeide i team med kommuneoverlege og evt ressurs til smittevernlege
Smittevernlege, vara for kommuneoverlege	0	0	0	0,1	+0,1	
Fagleiar fysio/ergo	1	0	1	1	0	
Fysio kommunale	1,8	0	1,8	3	+1,2	
Ergo	0,8	0	1,8	3	+1,2	
Private fysio/driftstilskot	4	2	6	6	0	

3. Innspel til stillingsomtalar for leiarar

Eid kommune er inne i ei omorganisering av helse- og omsorgstenestene, der ei styrking av leiing har vore ein viktig føresetnad for å lukkast når det gjeld kvalitetsarbeid i tenestene. Korkje Eid eller Selje har oppdaterte «instruksar», men døma nedanfor på utlysing av leiarstillingar på tre nivå som skal arbeide i leiarteam, kan vere eit godt utgangspunkt for å klargjere roller og ansvar og fordeling av oppgåver.

Avdelingsleiar ved Heimetenesta

Oppgåver

- Ansvar for å utvikle eit fagleg godt tilbod til tenestemottakarane
- Ansvar for å drive gode utviklings-, forbetnings- og endringsprosessar
- Ansvar for å etablere ein god samarbeidskultur der ein lærer i lag
- Ansvar for gode system for rettleiing og kompetanseheving
- Ansvar for rekrutteringsarbeid og bemanningsplanar
- Ansvar for tverrfagleg samarbeid og samhandling internt og eksternt
- Ansvar for omdømmebygging, informasjon og kommunikasjon
- Ansvar for budsjett, økonomi og personal

Kvalifikasjonar

- Ha relevant helsefagleg utdanning på universitets- og høgskulenivå
- Ha master i leiing, leiarerfaring og motivasjon til å vere leiar. Dersom ein leiar utan master i leiing vert tilsett, er det forventa at dette vert gjennomført
- Ha god rolle-, system- og organisasjonsforståing
- Er oppdatert på nasjonale mål og på relevant lov- og avtaleverk
- Kan tileigne seg og nytte erfarings- og forskingbasert kunnskap
- Ha gode strategiske og analytiske evner
- Ha gode kommunikasjons- og formidlingsevner både munnleg og skriftleg
- Ha god relasjonell kompetanse og evne til å skape lagånd og godt samarbeid

Assisterande avdelingsleiar ved Heimetenesta

Oppgåver

- Delegerte leiaroppgåver etter nærare avtale med avdelingsleiar
- Kvalitetsutvikling og kvalitetssystem
- Kompetanseplan og opplæringsaktivitetar
- Lærlingar og støttekontakter
- Kvalitet i saksbehandling og vedtak
- Informasjonsoppgåver

Kvalifikasjonar

- Ha relevant helse- og sosialfagleg kompetanse på universitets- og høgskulenivå
- Ha leiarerfaring og motivasjon til å vere leiar. Formell leiarutdanning eller vilje til å ta leiarutdanning er eit krav.
- Ha god økonomi-, system- og organisasjonsforståing
- Er oppdatert på nasjonale mål og på relevant lov- og avtaleverk
- Er fagleg sterk og oppteken av kvalitet på tenestene
- Har god kommunikasjonsevne både munnleg og skriftleg

- Ha gode personlege eigenskapar og evne til å byggje team

Fagleiarar i Heimetenesta

Oppgåver

- Dagleg, fagleg ansvar og oppfølging av tenester til brukarar
- Dagleg oppfølging og rettleiing når det gjeld dokumentasjon gjennom IPLOS og PROFIL
- Dagleg ajourhald av ressursstyring (RS) og arbeid i plan
- Dagleg oppfølging og rettleiing av nyttilsette, studentar, elevar og lærlingar
- Dagleg ansvar for arbeidsbok og dagsplanar
- Dagleg ansvar for at rutinar vert følgde
- Dagleg vikarbooking
- Dagleg personaloppfølging etter avtale med avdelingsleiar
-

Kvalifikasjonar

- Vere offentleg godkjend sjukepleiar
- Ha leiarerfaring eller motivasjon til å vere leiar
- Ha god rolle-, system- og organisasjonsforståing
- Er oppdatert på nasjonale mål og på relevant lov- og avtaleverk
- Kan tileigne seg og nytte erfarings- og forskingbasert kunnskap
- Ha gode strategiske og analytiske evner
- Ha gode kommunikasjons- og formidlingsevner både munnleg og skriftleg
- Ha god relasjonell kompetanse og evne til å skape lagånd og godt samarbeid

Arbeidsgruppe barnevern

Medlemmer i gruppa: Bjarte Gangeskar, Jorunn Breiteig, Ingrid Stave, Britt Remme, Beate Madsen, Harald Sivertsen (leiar)

1. Kva organisasjonsmodellar for dei aktuelle fag- og arbeidsområda ser gruppa som aktuelle? – drøfte alternativ og tilrå

a) Organisasjonsmodell for fag- og arbeidsområdet

Barnevernstenesta bør organiserast som ei eiga avdeling med ein eigen leiar som har både budsjett-personal- og fagleg ansvar, altså tilsvarande organisering som Eid kommune har i dag. Slik vi vurderer det er dette naudsynt for å ta i vare kravet som ligg i Lov om barnevernstenester § 2-1. 4. ledd som har denne ordlyden: «I hver kommune skal det være en administrasjon med en leder som har ansvar for oppgaver etter denne loven.»

Det er mogleg å organisere tenesta i ei avdeling saman med andre tenester. For å ta i vare kravet i § 2-1,4 ledd, må det då være avdelingsleiar som er definert som barnevernstenesta sin administrative leiar og som vert peika ut til å ha vedtaksmynde etter Lov om barnevernstenester. Deler av vedtaksmynde kan delegerast vidare til andre tilsette i avdelinga, med unntak av mynde til å fatte midlertidige vedtak. Det vil likevel være avdelingsleiar som har det faglege overordna ansvaret. Ei slik organisering krev og at avdelingsleiar har barnevernsfagleg kompetanse, jf. brev til kommunane frå BFD, 19.09.95. Sjå og vedlagte utdrag frå boka: «Mellom barn og budsjett» og skriv frå Bufdir om operativ leing i barnevernet (Bufdir 4/2017).

Ein felles avdelingsleiar med andre tenester som og har fagansvar for ei av dei andre tenester, reiser ein rekkje dilemma. For eksempel knytt til tvangssaker der avdelingsleiar både kan være vitne og formelt ansvarleg for at sak vert reist. Informasjonsflyt mellom tenestener som er regulert av særlover og avstand mellom ei teneste som har felles leiar og for eksempel leiarar i skule og barnehage vil være utfordrande med tanke på samarbeid. I tillegg er det utfordrande å skulle ha eit fagansvar der du kan sette i verk kostnadskrevjande og inngripande tiltak, men ikkje ha budsjettansvar og heller ikkje fritt kan disponere personale i tenesta.

a) Leiarstruktur for avdelinga

Barnevernstenesta bør , som sagt ha eigen avdelingsleiar med fullt personal-, budsjett- og fagleg ansvar, jf. over. I tillegg må vi tydeleggjere kven som skal ta i vare funksjonen som stedfortredar slik barnevernslova krev. Delegasjon til barnevernsleiar er noko annleis enn for andre tenester – lovgjevar har uttrykt at denne er delegert direkte til barnevernsadministrasjonen sin leiar gjennom Lov om barnevernstenester og ikkje til rådmannen. Dette slik at det aldri skal være tvil om kven som er ansvarleg for tiltak etter lova.

Ei organisering der ein legg opp til barnevernstenesta som ei sjølvstendig avdeling, er ikkje til hinder for at barnevern er, og skal være, ein sentral aktør i det tverrfaglige og tverretatlege samarbeidet i kommunen. Dette er heller ikkje til hinder for at ein kan bruke barnevernstenesta sine ressursar

fleksibelt og på tvers av tenesteområde. Men, det må aldri kunne reisast tvil om kva tid ein jobbar etter eit barnevernsvedtak og kva tid vi bidreg med oppgåveløysing som formelt ligg til andre tenester.

2. Bemanningsplan med systematiserte oppgåver, stipulerte årsverk og kompetansebehov

Dei to tenestene har i dag samla sett 9,5 årsverk. Ein må kunne legge til grunn at samanslåing vil føre til noko effektivisering. Mellom anna er det ein del administrative funksjonar frå 2020 som då berre skal utførast ein gong. Tilsvarande vil tenesta og kunne få frigjort noko kapasitet dersom EM-tiltaket i Eid vert organisert saman med flyktningtenesta.

I vurdering av bemanning må det takast høgde for at tidsressursen som tenesteleiar i Selje har brukt på barnevern, kjem i tillegg til dei 3,5 stillingsheimlane kommunen i dag nyttar i barnevernstenesta.

Ein må ta høgde for auka barnetal som følgje av grensejustering med Bryggja og ein må og rekne med eit effektivitetstap som følgje av meir reisetid. Til sist må ein ta høgde for barnevernsreforma som vert innført frå 2020, med overføring av oppgåver frå stat til kommune og større krav til det kommunale barnevernet i høve tilgjengelege hjelpetiltak. Det er og viktig å peike på at Eid kommune sin del av dei to stillingane som gjekk inn i tiltakssamarbeidet med Gloppen og Stryn, ikkje er erstatta. Dette i påvente av samanslåinga med Selje. Det betyr at 9,5 stillingar i realiteten betyr eit samla nedtak på 0,67 stilling frå ein avslutta det samarbeidet.

Slik vi ser det, må tenesta difor få med seg dei samla ressursane som i dag vert nytta på barnevern.

Fordeling av dei 9,5 stillingane er førebels foreslått slik:

Funksjon	Barnevernsleiar	Melding/undersøking vedtak	Fosterheim/institusjon	Tiltak
Stillingar	100%	350%	200%	300%

Denne organiseringa og bemanninga har m.a. som formål å redusere kjøp av private/statlige tiltak ved at kommune sjølv yter desse. Selje har ikkje kjøpt slike tiltak sidan 2013, då dei oppretta eiga tiltaksstilling. Ved å bygge ut eit godt tiltaksapparat vil det og være ei realistisk målsetting å kunne redusere eller hindre vekst i behovet for omsorgsplasseringar.

Ved vurdering av bemanningsbehov, må ein ta høgde for at både Selje og Eid mottar øyremerka midlar til h.h.v. ei 100% stilling og to 50% stillingar som ein del av statleg styrking av kommunal barnevernsteneste.

Kort om aktuelle oppgåver/ansvar lagt til funksjon:

Barnevernsleiar: Sjå innspel over.

Team for meldingsgjennomgang/undersøking/vedtak: Dette teamet skal i hovudsak jobbe med sakshandsaming etter Lov om barnevernstenester, dvs. frå meldingsgjennomgang til sluttrapport/vedtak. Det vil og sei at tilsette i dette teamet skal møte som partsrepresentant i Fylkesnemnd/Tingretten. Tilsvarande skal dei og være tenesta sine kontaktpersonar i saker som skal handsamast på barnehuset. Administrativ bistand til barnevernsleiar på systemadministrasjon og internkontroll vil ligge i dette teamet. Funksjonen som stedfortredar bør ligge til ein tilsett i dette

teamet. Dvs. både leiarfunksjon og delegert mynde til å fatte vedtak, inkludert akuttvedtak, i leiar sitt fråvær. Ansvar for å koordinere saker som skal overførast mellom teama må og ligge til denne stedfortredar.

Team for Oppfølging av fosterheimar/institusjon: Oppfølging av fosterheimar og born som bur i fosterheim eller institusjon, etter gjeldande regelverk. Ved overføring av oppgåver frå staten vil og rekrutteringsansvar og godkjenning ligge til dette teamet.

Team for tiltak: Foreldrerettleiing, Rettleiing av fosterforeldre, hovudansvar for Familieråd, tilsynsansvar for fosterheimar i Stad kommune, oppfølging av vedtak om hjelpetiltak etter § 4-4. 2.ledd.

3. Innspel til stillingsomtaler for leiarar

- Barnevernsleiing: Organisere og forvalte eit operativt barnevern
- Fagleiing: Drive fag- og utviklingsarbeid.
- Strategileiing: Planlegge på kort og lang sikt. Informasjon og dialog med administrativ leiing og politisk nivå. Oppfølging og informasjon til/frå samarbeidsinstansar
- Personalleiing
- Økonomileiing
- Offentleg leiing: Delta i etablerte møteforum på tvers av einingar og sikre eit godt tverrfagleg samarbeid

Innspela over bygger på BUFDIR sine skildringar og krav til operativ leiing i barnevernet. Link til dokumentet ligg her: https://www.bufdir.no/Global/Operativ_ledelse_i_barnevernet.pdf

Arbeidsgruppe spesialpedagogikk og PPT

Medlemmer: Ingrid Stave, Harald Sivertsen (leiar), Oskar Haraldsen, Margrete Eikrem Aarset, Signy Muller

1. Kva organisasjonsmodellar for dei aktuelle fag- og arbeidsområda ser gruppa som aktuelle? – drøfte alternativ og tilrå:

a) Organisasjonsmodell for fag- og arbeidsområdet

Ulike modellar:

- Kommunalt PPT kontor for Stad kommune
- Interkommunalt PPT kontor for Stad kommune og andre kommunar i Nordfjord.
- Eigd av kommunane i Nordfjord.
- Interkommunalt PPT kontor, der fylkeskommunen er eigar og Stad kommune kjøper tenester frå dei

Vurdering av dei ulike modellane:

Gruppa si vurdering er at eit PPT kontor bør ha stor breidde i fagkompetanse. Vi ønskjer at det nye kontoret har ei organisering som kan nå alle brukarane.

Eit stort fagmiljø vil styrke tenestene til brukarane, og vil vere ein meir attraktiv arbeidsstad, der ein kan utvikle seg og lære av kvarandre. Det vil bli lettare å utvikle ein lærande organisasjon.

- **Stad kommune som eigar:**

Ein del av medlemmane i arbeidsgruppa meiner at eit PPT eigd av kommunen, der fylkeskommunen kjøper tenester er det beste alternativet, fordi det vil sikre styringsretten og nærleiken til brukarane.

Sjå elles vedlagte dokument om dette.

- **Interkommunalt kontor der kommunane i fellesskap eig kontoret:**

Eit stort interkommunalt kontor kan og vere aktuelt, men ein vil då truleg misse elevane i vidaregåande skule. Noko som inneber at overgangane frå ungdomsskule til vidaregåande og frå vidaregåande til vaksenlivet blir meir utfordrande.

- **Fylkeskommunen er eigar der Stad kommune kjøper tenester:**

Ein del av medlemmane i arbeidsgruppa meiner at eit interkommunalt PPT kontor, der fylkeskommunen er eigar og Stad kommune kjøper tenester frå dei, vil både sikre eit større fagmiljø, og samanheng i tenestene frå barnehage til vidaregåande skule og vaksenopplæring.

Gruppa har difor ikkje noko samrøystes råd å gje vidare med omsyn til organisasjonsmodell for PPT i Stad kommune. Vi tilrår at ein vurderer modellane nøye før vedtak blir fatta.

b) Leiarstruktur for avdelinga

Leiarstrukturen vil vere ulik i forhold til kva for modell som blir valt for tenesta.

Ved eit fylkeskommunalt kontor vil det vere naturleg med ein fagleg og administrativ leiar. I tillegg bør / må det og vere eit fagleg råd beståande av og representantar frå eigarane og kommunane.

For modellen ved å ha eit kommunalt kontor bør leiar vere med i det kommunale tenesteleiarmøte, og vere knytt til oppvekst si leiargruppe.

2. Bemanningsplan med systematiserte oppgåver, stipulerte årsverk og kompetansebehov

Bemanninga er avhengig av kva for modell som blir vald. Ein må vurdere bemanninga ut i frå denne avgjersla. Det er ønskjeleg med god fagleg kompetanse og med erfaringar frå ulike aldersgrupper.

3. Innspel til stillingsomtaler for leiarar

Drifte kontoret fagleg og administrativt og i samsvar med retningslinene til eigarane og lovverket for tenestekområdet.

Arbeidsgruppe flyktingeteneste, vaksenopplæring, EM-tiltaket og NAV

Medlemmer: Bjarthe Gangeskar, Lene Gangeskar, Anita Eide, Rune Engeseth, Elin Leikanger, Bodil Førde, Margret Rundereim, Kristin O. Aarsnes (leiar), Asbjørn Eikenes og Signy Muller (vara)

1. Kva organisasjonsmodellar for dei aktuelle fag- og arbeidsområda ser gruppa som aktuelle? – drøfte alternativ og tilrå:

b) Organisasjonsmodell for fag- og arbeidsområdet og leiarstruktur

Arbeidsgruppa ønskjer Flyktingetenesta, Vaksenopplæring, EM-tiltak og NAV organisert i to avdelingar:

- NAV med ein leiar
- *Opplæring og integrering* med ein leiar

Begge avdelingane vil måtte samarbeide med både Velferd, Samfunnstenester, Samfunnsutvikling og Oppvekst. Det er avgjerande å etablere gode samarbeidsarenaer på tvers innad i den nye kommunen. Når vi skal komme med innspel til kva kommunalsjef avdelingane NAV og *Opplæring og integrering* skal høyre til, vel vi å sjå på dei mest utfordrande arbeidsoppgåvene våre – dei oppgåvene som er prioriterte: **Ungdom og flyktingar**. Her møter vi den mest samansette problematikken, og her må vi inn med tiltak og oppfølging over lang tid. Skulegang/ utdanning er svært sentralt. Tidleg innsats er avgjerande for å lykkast. Vi ser derfor at NAV og *Opplæring og integrering* skal høyre til **Oppvekst**.

2. Bemanningsplan med systematiserte oppgåver, stipulerte årsverk og kompetansebehov

Dersom talet mindreårige flyktingar går ned det neste året, vil det vere behov for nedbemanning i Opplæring og integrering.

3. Innspel til stillingsomtalar for leiarar

Når det gjeld NAV-leiar, må vi sjå på samarbeidsavtalene vi har med staten.

Leiar for Opplæring og integrering kan ha ei stillingsomtale som omfattar:

Føremålet med stillinga

1.1: Sjå til at **Opplæring og integrering** driv i tråd med Opplæringslova, Introduksjonslova og forskrifter, Forvaltningslov, kom.styrevedtak, føringar frå udir, IMDI, fylkesmann, kommunalsjef og rådmann.

1.2: Motivere tilsette og deltakarar til å skape eit godt læringsmiljø, slik at integreringa går godt.

- er ein tydeleg og engasjert leiar
- har gode samarbeidsevner
- er kreativ og initiativrik i pedagogisk utviklingsarbeid
- er systematisk og driv god ressurs- og økonomistyring

Stillinga si plassering i organisasjonen

2.1: Kommunalsjef Oppvekst er nærmaste overordna.

Ansvarsområde:

3.1: Personalleiing

3.2: Økonomistyring

3.3: Fagleg utvikling

3.4: Tverrfagleg samarbeid

3.5 Halde seg sjølv fagleg oppdatert, og rapportere til næraste overordna.

4. Hovudoppgåver

4.1: Dagleg drift av **Opplæring og integrering**

4.2: Delta aktivt for utvikling på avdelingsnivå, leiarnivå – utvikle Stad kommune.

4.3: Drive/ delta i ulike prosjekt og satsingar

5. Resultatkrav

5.1 Gjennomgang av ansvarsområde/hovudoppgåver for vurdering av resultat saman med overordna.

6. Ideelle kvalifikasjonskrav

6.1 Stillinga krev høgskuleutdanning.

6.2. Leiar må vere kreativ, initiativrik og systematisk.

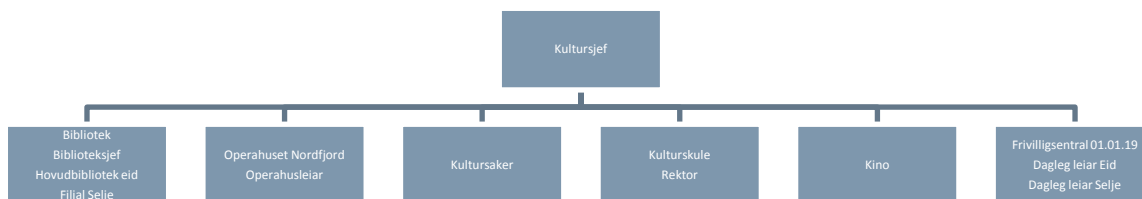
Arbeidsgruppe kultur

Medlemmer: Maria Helgesen, Sara Haaland, Dan Aasebø, Gyri Tolaas, Harald Sivertsen, Olga Pavlova, Eli Eide Aarevik, Astrid Grete Torheim, Geir Holmen (leiar)

1. Kva organisasjonsmodellar for dei aktuelle fag- og arbeidsområda ser gruppa som aktuelle? – drøfte alternativ og tilrå:

c) Organisasjonsmodell for fag- og arbeidsområdet og leiarstruktur

Arbeidsgruppa har konkludert med at det er viktig og riktig at kultur er samla i ei avdeling med ein felles leiar (kultursjef). Gruppa har vidare bestemt at ein ynskjer éin felles rektor for kulturskulen og éin biblioteksjef, der hovudbiblioteket vil ligge på Eid og ein filial/avdeling vil ligge i Selje.



Vi foreslår at kultur i Selje og Eid vert samorganisert frå 01.01.2019 under felles kultursjef. Slik kan vi raskt kome i gang med samordning, felles inntak til kulturskule haust 2019, og dra nytte av kvarandre sin kompetanse og ressursar frå eit tidleg tidspunkt.

Frivilligheit

Eid Frivilligsentral er tenkt inn i Eid kommune frå 01.01.2019. Frivilligsentralen er særst viktige for at vi skal nå måla våre om auka samskaping, større trivsel, betre folkehelse og *eit meningsfullt og aktivt liv*. Eid frivilligsentral har 22 års erfaring med samskaping med frivillige, og jobbar etter KS sitt idealmål for samskapingkommunen - kommunen som gjennom samarbeid med innbyggjarane skaper meir for fellesskapet. Det er viktig å nytte dette høvet til å gjere samskaping med frivillige til noko som gjennomsyrrar heile Stad kommune som organisasjon. Det er no òg søkt om midlar for å opprette frivilligsentral i Selje frå 2019.

Eid frivilligsentral er tenkt organisert under kulturavdelinga, men avhengig av korleis strukturen i dei ulike avdelingane blir kan det vere meir føremålstenleg å sidestille kultur og frivilligheit i same avdeling under felles kommunalsjef.

Kultur og frivilligheit som samfunnsutviklarar

Dei siste 20 åra har kulturelle fyrtårn som til dømes Opera Nordfjord, Malakoff Rockfestival, Operahuset Nordfjord, Elskhug & Eksis og Dragseidspelet vore med å forme utviklinga av samfunnet i Nordfjord. Dette har blitt gjort gjennom arbeidet til ei blanding av frivillige og profesjonelle. Festivalar og kulturarrangement har vorte skapt i eit treffpunkt mellom profesjonelle arrangørar, amatørar, eldsjeler

og publikum. Eid kommune har òg spelt ei rolle i dette, ved å leggje til rette for og stimulere kulturlivet til å vekse og utvikle seg.

I 2012 fekk kulturavdelinga i Eid kommune vere med å forme samfunnsdelen i Kommuneplanen 2013 – 2025. Der vart det sett som mål at «Kommune, næringsliv, og frivillige lag og organisasjonar skal samarbeide om å utvikle fritidsaktivitetar innan kultur, idrett og friluftsliv. Eldsjelene skal ha gode vilkår i Eid.» Dette var eit modig og viktig grep frå kommunen si side. Når kulturen vert teken med i planar på overordna nivå, gjev det gode resultat. Fleire av måla har blitt nådd allereie.

Kulturen har gjeve nordfjordingane auka stoltheit, og mange av dei som har flytta ut ser no på regionen som attraktiv for tilbakeflytting, mykje på grunn av det rike kulturelle tilbodet og engasjementet dei finn her heime. Kulturen har slik sett auka attraktiviteten og bulysta i Nordfjord. Slik har kultur og frivillighet vore med og forma og utvikla Nordfjord- samfunnet.

Ulike alternativ for organisering :

- **Halde fram under oppvekst**

I Eid heng skule og kultur nøye saman, både historisk og i dagens kommunale drift og innbyggjarane sin kvardag. Operahuset Nordfjord er kanskje beste dømet på det, både i opphav og drift: Eid vidaregåande skule og Opera Nordfjord er årsaka til at huset vart bygd. Opera Nordfjord vart starta av kulturskulerektor. Kulturskulen kom i stand fordi m.a. korpsa ville, og finansierte kulturskulen ved å kjøpe tenester. Alt heng saman med alt!

Kulturskulen er samlokalisert med Eid ungdomsskule, og ilag set dei opp stor musikal tredje kvart år. Opera Nordfjord og Malakoff Rockfestival har eit tett samarbeid med Eid vidaregåande skule. Alle grunnskuleelevene i Eid står på scena i Operahuset Nordfjord. Dette skjer ikkje utan grunn, og ikkje utan ringverknader. Alt heng saman med alt!

Kan vi misse noko ved å skilje skule og kultur i den kommunale organiseringa? Kan skiljet hindre eller gjere det vanskelegare for Stad kommune å bli blant dei beste i landet på dei to felta? Eller gjev det oss nye moglegheiter?

- **Ligge under samfunnsutvikling og/eller Strategi, fagutvikling og koordinering?**

For å oppnå målet om å bli ein av dei beste kulturkommunane i landet, må kultur og frivillighet gjennomsyre heile organisasjonen.

Historisk sett ser vi at når ein har satsa på kultur har det resultert i både fysiske verdiar i form av bygg og anlegg, arbeidsplassar og auka sjølvkjensle, stoltheit og trivsel. Vi ser på kultur og frivillighet som ein samfunnsutviklar, då vi arbeider med å forme haldningar, kultur, talent, menneske, landskap og infrastruktur. Det skal vi halde fram med å gjere, side om side med folk flest, frivillige organisasjonar og næringsliv.

Vi stiller likevel spørsmål om plassering saman med byggesak og samferdsle er det mest hensiktsmessige. Dette er regelstyrte og målbare fagfelt, medan kultur er friare både i form og i utøving. Det kan bli utfordrande å finne ein kommunalsjef for samfunnsutvikling som klarer å balansere fagkunnskapen sin mellom avdelingane i porteføljen.

Vi undrar også på kvifor mange av samfunnsutviklingsfunksjonane ligg under strategi, fagutvikling og koordinering. Vil ikkje dette bli to avdelingar som kvar for seg vil jobbe mykje med det same? Alle funksjonar som skal samhandle tett på einskildpersonar, grunneigarar, næringsliv, frivillige og lag/organisasjonar, må samlast under same leiar. Desse skal skape tilbod, aktivitetar, bygg, anlegg og planar saman, også i lag med dei øvrige avdelingane i Stad kommune. Legg Stad kommune alt dette under same kommunalsjef vil vi få ei slagkraftig avdeling som kan utvikle spisskompetanse på samhandling og samskaping.

Avslutning

For at Stad kommune skal verte blant dei beste innan kultur i Norge, er det naudsynt at kultur og frivilligheit er viktig i heile organisasjonen. For å få til dette meiner vi at det er naudsynt med ei samla kulturavdeling med eigen einingsleiar (kultursjef), som er til stades og delaktig i samfunnsutviklinga på best mogleg måte. I samla kulturavdeling legg vi at dei fagfelte som naturleg høyrer inn under det utvida kulturomgrepet, vert samlokalisert og leia av ein felles leiar. Med det utvida kulturomgrepet meiner vi mellom anna kulturhus, kulturskule, kino, idrett, friluftsliv, frivilligheit, bibliotek og reiseliv.

Vi er ein samfunnsutviklar og ein samskapar så kultur og frivilligheit bør ligge under utvikling, men vi ynskjer å drøfte om det er under ein kommunalsjef eller som ein stabsfunksjon. Kvar vil det vere mest hensiktsmessig å drive utvikling, og kva posisjon vil gje oss mest påvirkingskraft i organisasjonen? Vidare lurar vi på kvifor det i dagens framlegg til organisering er sett opp to ulike avdelingar som skal drive med utvikling? Vi meiner dette bør vere samordna, anten under ein kommunalsjef eller ein stabsleiar, og ynskjer at dette blir teke med vidare i drøftinga.

Arbeidsgruppe byggesak, oppmåling, kart, reguleringsplan, næring, landbruk, eigedom, teknisk

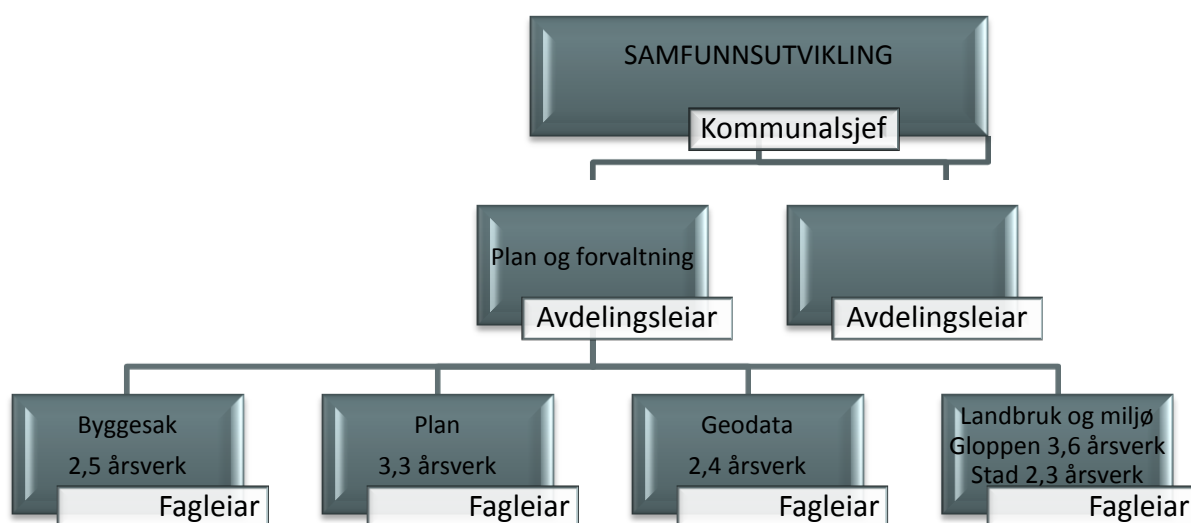
Medlemmer: Roar Sætre, Kristian Nave, Finnur Kristinnson, Tore Nyhammer-Taklo, Odd Harald Heggen, Trine Alme, Merete Nerland, Elin Leikanger (leiar), Asbjørn Tverberg (fast tv), Anja Midttun (vara tv)

1. Kva organisasjonsmodellar for dei aktuelle fag- og arbeidsområda ser gruppa som aktuelle? – drøfte alternativ og tilrå

a) Organisasjons- og bemanningsplan for SAMFUNNSUTVIKLING

Vi rår til at plan- og utviklingsavdelinga endrar namn til plan- og forvaltningsavdelinga

Leiarstruktur for avdelinga, oppgåver, stipulerte årsverk:

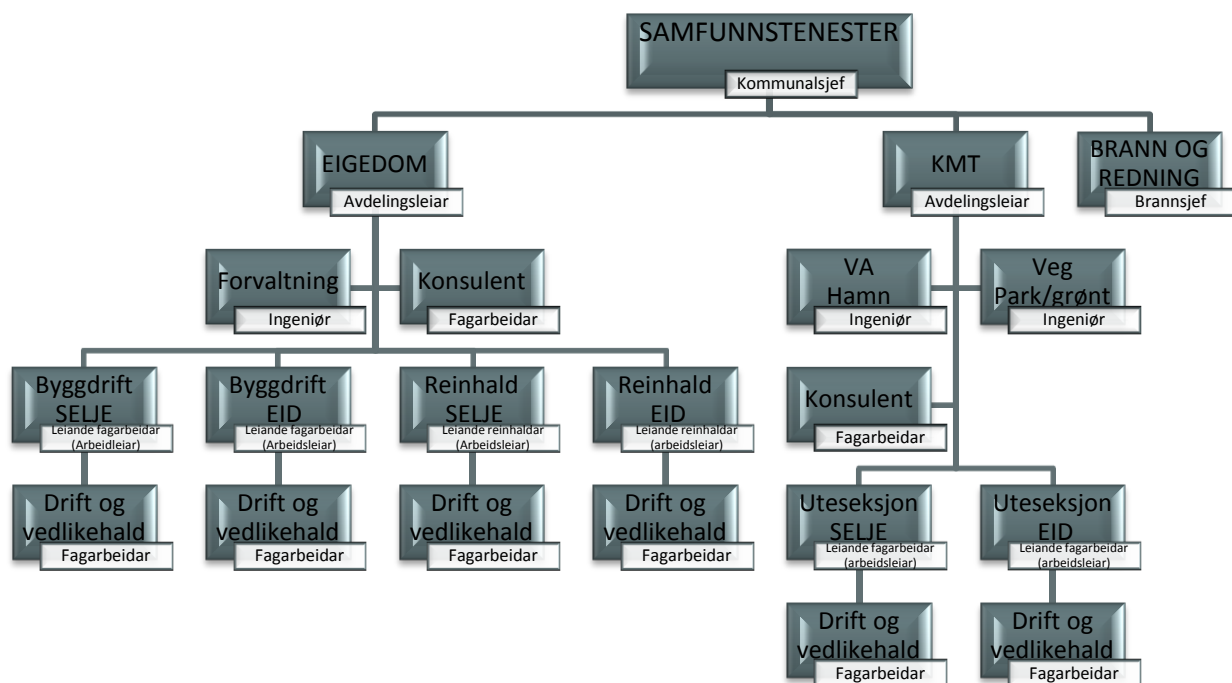


Leiarressursane er fordelt på dei ulike faga. Sum årsverk 10,5 mot 11,5 i dag.

Landbruk og miljø	Byggesak	Plansak	Geodataarbeid
Jordleige Kart AR5 feltarbeid Konsesjonssaker/ buplikt Motorferdsel i utmark NMSK-midler Nærings-utvikling i landbruket Omdisponering etter jordlova	Bygge-saker etter pbl. Deling etter pbl Dispensasjon frå plan Tilsyn etter pbl	Føresegner til pbl Kommuneplan/ overordna plan ? Overordna samfunns- planlegging ? Planregister Plankart Private plansaker Faresone-kartleggingar	GeoVekst Oppgåver etter matrikkellova Kart/Kommunekart Ledningskartlegging Marine grunnkart Matrikkelføring Oppmåling og utsetting Seksjonering

Organisert beitebruk Planering og nydyrking Produksjons-tilskot RMP landbruk Skogsaker Skogsvegar/ landbruksvegar SMIL-saker Tilskotsordning veterinær Tilsyn landbruk Tilsyn etter ureiningslova Utsleppsløyve Vassramme-direktivet Verneområde Viltforvaltning / skadefelling Utvalde kulturlandskap, Kystlynghei			
Landbruk- og miljøfag (inkl naturforvaltning) Fagarbeidar/ Høgskule/ universitet	Jus, arkitekt, plan eller ingeniørfag Høgskule/ universitet	Planfag (samfunns- planlegging og kartfagleg kompetanse) Høgskule/ universitet	Matrikkelføring Geodata Landmåling Tingsrett Høgskule/ universitet

c) Organisasjons- og bemanningsplan for SAMFUNNSTENESTER



Bemanning Eigedomsavdelinga:

- 2 årsverk høgskule/ingeniørfagleg kompetanse

- 1 årsverk høgskule/fagarbeidar økonomi/administrasjon
- 22 årsverk reinhald (fagarbeidarar evt ufaglærte)
- 11,4 årsverk vaktmeisterteneste
- 0,56 årsverk badevakt

Bemanning kommunalteknikk:

- 3 årsverk høgskule/ingeniørfagleg kompetanse
- 12,3 årsverk fagarbeidar evt ufaglærte

3) Innspel til stillingsomtaler for leiarar

Oppgåver - generelt

- Ansvar for å utvikle eit fagleg godt tilbod til tenestemottakarane
- Ansvar for å drive gode utviklings-, forbetnings- og endringsprosessar
- Ansvar for å etablere ein god samarbeidskultur der ein lærer i lag
- Ansvar for gode system for rettleiing og kompetanseheving
- Ansvar for rekrutteringsarbeid og bemanningsplanar
- Ansvar for tverrfagleg samarbeid og samhandling internt og eksternt
- Ansvar for omdømmebygging, informasjon og kommunikasjon
- Ansvar for budsjett, økonomi og personal

Kvalifikasjonar - generelt

- Ha relevant utdanning på universitets- og høgskulenivå
- Kunnskap om offentleg sektor, og forståing for samspelet mellom politikk, administrasjon og fag.
- Ha utdanning eller erfaring i leiing.
- Ha god rolle-, system- og organisasjonsforståing
- Er oppdatert på nasjonale mål og på relevant lov- og avtaleverk
- Kan tileigne seg og nytte erfarings- og forskingbasert kunnskap
- Ha gode strategiske og analytiske evner
- Ha gode kommunikasjons- og formidlingsevner både munnleg og skriftleg
- Ha god relasjonell kompetanse og evne til å skape lagånd og godt samarbeid

Kvalifikasjonar kommunalteknikk og eigeomsavdelingane:

Relevant teknisk utdanning på master- eller bachelornivå innanfor aktuelle fagområde.
God kompetanse innen SHA, kvalitetssikring og risikostyring.

Plan

Relevant utdanning på master- eller bachelornivå.
Kompetanse innan plan- og byggesaksbehandling.

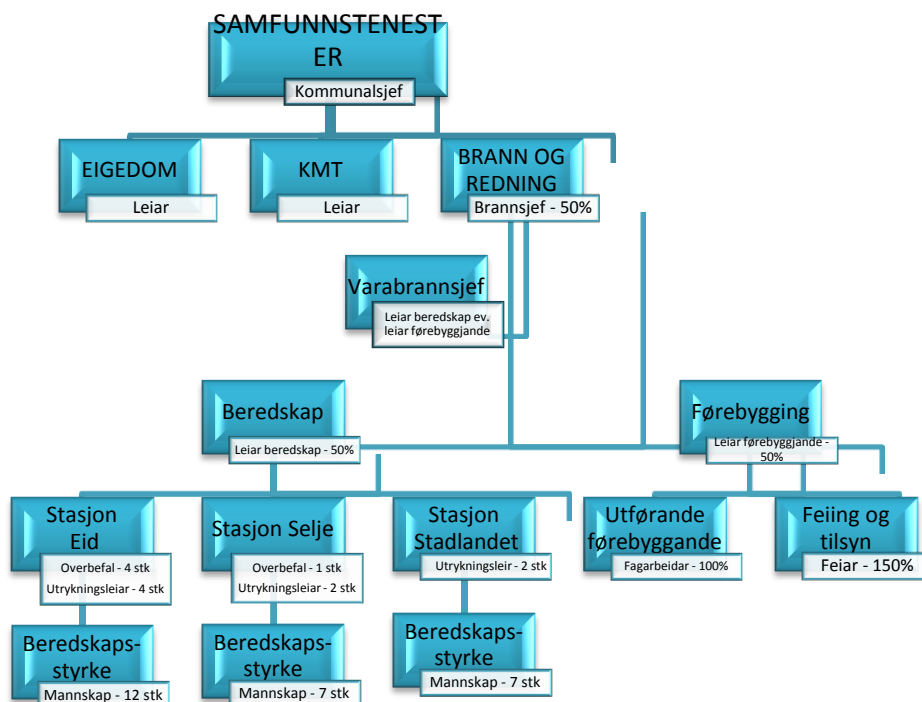
Arbeidsgruppe brann og beredskap

Medlemmer: Ketil Nord, Geir Petter Hatlenes, Merete Nerland (leiar), Per Bøen (fast tv), Geir Ove Liseth (vara tv)

1. Kva organisasjonsmodellar for dei aktuelle fag- og arbeidsområda ser gruppa som aktuelle? – drøfte alternativ og tilrå

a) Organisasjonsmodell for fag- og arbeidsområdet

Brann og redning – Stad2020»



b) Leiarstruktur for avdelinga

Brannsjef – 50%

Leiar førebyggjande – 50%

Leiar beredskap – 50%

Sjå «Organisasjonskart Brann og redning – Stad2020»

2. Bemanningsplan med systematiserte oppgåver, stipulerte årsverk og kompetansebehov

Arbeids- og ansvarsområde	Antall	Årsverk
Leiing	3	1,5
Organisasjon	34	Deltid
Organisasjon	3	2,5
Personalforvaltning		
HMS		
SUM		

Detaljert oversikt over bemanning på enheten:

Arbeids-område	Antall	Stillingstittel	%	Arbeids-oppgåver	Kvalifikasjonskrav
Leiing	1	Brannsjef	50	Jf. Kap 2 (§2-5) i veildening til dimensjoneringsforskrift	Jf. Kap 7 i veildening til dimensjoneringsforskrift
Leiing	1	Leiar førebyggjande	50	Jf. Kap 2 (§2-5) i veildening til dimensjoneringsforskrift	Jf. Kap 7 i veildening til dimensjoneringsforskrift
Leiing	1	Leiar beredskap	50	Jf. Kap 2 (§2-5) i veildening til dimensjoneringsforskrift	Jf. Kap 7 i veildening til dimensjoneringsforskrift
Leiing	4	Overbefal	Deltid		Jf. Kap 7 i veildening til dimensjoneringsforskrift
Organisasjon	8	Utrykningsleiar	Deltid		Jf. Kap 7 i veildening til dimensjoneringsforskrift
Organisasjon	22	Brannkonstabel (Sjåfør, røykdykker)	Deltid		Jf. Kap 7 i veildening til dimensjoneringsforskrift
Organisasjon	1 (2)	Utførande førebygging	100		Jf. Kap 7 i veildening til dimensjoneringsforskrift
Organisasjon	2	Feiar	150		Jf. Kap 7 i veildening til dimensjoneringsforskrift

3. Innspel til stillingsomtaler for leiarar

Felles for leiarstillingane:

Ansvar for å utvikle eit fagleg godt tilbod til tenestemottakarane

Ansvar for å drive gode utviklings-, forbetnings- og endringsprosessar

Ansvar for å etablere ein god samarbeidskultur der ein lærer i lag

Ansvar for gode system for rettleiing og kompetanseheving

Ansvar for rekrutteringsarbeid og bemanningsplanar

Ansvar for tverrfagleg samarbeid og samhandling internt og eksternt

Ansvar for omdømmebygging, informasjon og kommunikasjon

Stillingsomtale brannsjef:

(Med loven menes her Brann og eksplosjonsvernloven)

Hovedoppgavene er gjennomføring av beredskapsoppgaver og forebyggende arbeid, herunder feiertjenesten jf. lovens § 11. Brannsjefen er i lovens § 12 gitt overordnet ledelsesansvar i

innsatssituasjoner, og skal inngå i overordnet vakt der slik etableres, jf. §§ 4-10 og 5-6.

Brannsjefens ansvar og plikter i forhold til brannforebyggende oppgaver fremgår av forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn. Brannsjefens myndighet fremkommer etter delegering etter kommunelovens § 6 siste punktum og denne forskrifts § 2-2.

Brannsjefen er faglig leder av feiervesenet jf. brann- og eksplosjonsvernloven § 10.

Brannsjefen har ansvar for budsjett, økonomi og personalet i si avdeligna.

Stillingsomtale leiar førebyggjande:

Leder for forebyggende avdeling har som oppgave å sørge for at det hvert år fastsettes realistiske planer for forebyggende oppgaver og aktivitet. Tilsyn skal gjennomføres i tråd med kravene til frekvens og faglig innhold, og oppfølgingen av tilsyn skal følge forvaltningslovens krav til saksbehandling.

Leder for forebyggende avdeling skal følge opp brann- og eksplosjonsvernlovens krav om gjennomføring av informasjons- og motivasjonstiltak. Dette skal være systematisk og planlagt. Det skal settes mål og man skal prioritere målgrupper som man vil satse på. Aktiviteten skal evalueres jevnlig. Som et absolutt minimum skal man følge opp de sentralt initierte informasjonskampanjene.

Leder for forebyggende avdeling har ansvar for å påse at forebyggende oppgaver utføres etter de føringer som er nevnt over

Stillingsomtale leiar beredskap:

En av de viktigste oppgavene for leder av beredskapsavdelingen er å være et koordinerende ledd i innsatsstyrkene. Den koordinerende rollen som lederen har, er avgjørende for å opprettholde kvalitet og kompetanse i den tjenesten som beredskapsavdelingen skal ha. Leder for beredskapsavdelingen har ansvar for å følge opp og påse at samtlige mannskaper innehar nødvendig kunnskap (grunnutdanning og annen nødvendig spesialopplæring). I dette ligger det krav til registreringssystemet som viser hvilken kompetanse den enkelte har, hva man mangler og hvilke kompetansehevende tiltak som må gjennomføres for den enkelte.

Leder for beredskapsavdelingen skal sørge for at det utarbeides planer for øvelser i brannvesenet. Med øvelsesplan menes en samlet oversikt med angivelse av hvilke typer øvelser som skal gjennomføres, når de skal gjennomføres, eventuelt i samarbeide med andre etater eller institusjoner, og hvem som skal delta på øvelsene. Det må føres systematisk oversikt over oppmøte, og alle øvelser skal evalueres med tanke på endringsbehov til neste gang. Øvelsesplanen skal utarbeides på bakgrunn av de branner og hendelser brannvesenet kan komme til å stå overfor i den enkelte kommune/region.

Leder for beredskapsavdelingen har også det overordnede faglige ansvaret for at utstyret er tilfredstillende både i omfang og funksjon. Det skal føres fortegnelse over type utstyr, vedlikehold og funksjonalitet. Særlig viktig er dette på områder hvor bruk av utstyr kan skade eget personell eller tredjeperson

Arbeidsgruppe stabsavdelingar

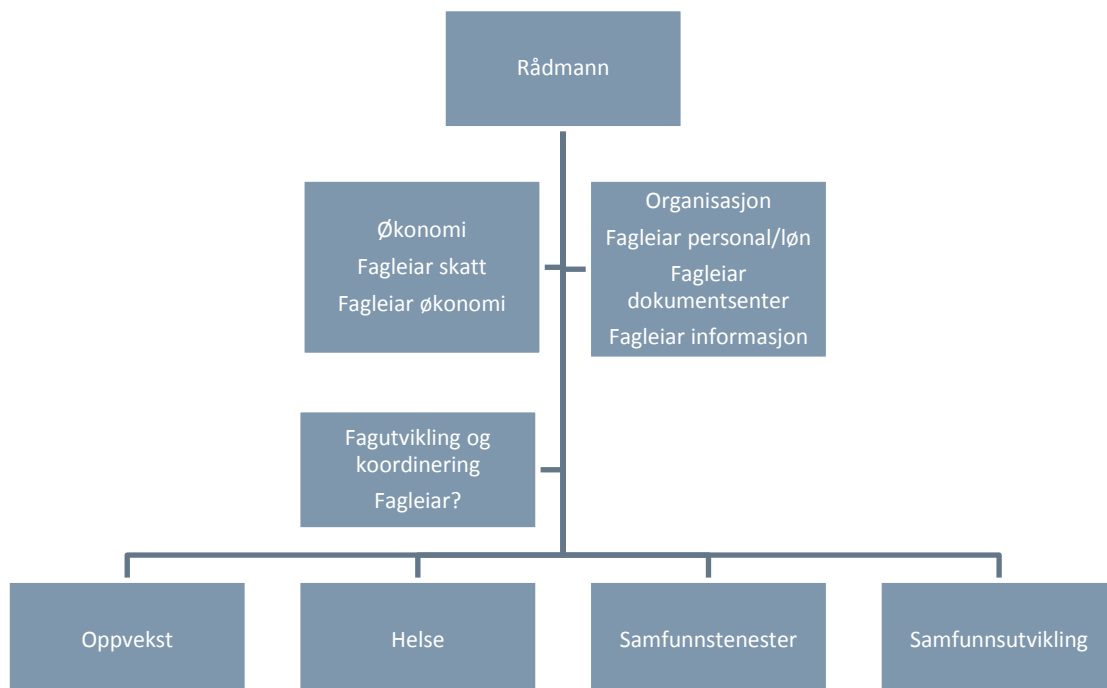
Medlemmer: Åslaug Krogsæter (leiar), Kristine Dahl, Wenche Berget, Kristin Otneim Aarsnes, Margunn Myklebost, Sissel Solheim, Mirjam Bruvoll, Ole Starheim, Ingunn Rotihaug

1. Kva organisasjonsmodellar for dei aktuelle fag- og arbeidsområda ser gruppa som aktuelle? – drøfte alternativ og tilrå

Arbeidsgruppa ønskjer å etablere gode og profesjonelle fagmiljø som kan støtte og legge til rette for alle rammeområda. Gruppa ønskjer å behalde stabsavdelingar for økonomi og organisasjon og synes det er ein spennande tanke å etablere ei tredje stabsavdeling som skal støtte og legge til rette for fagutvikling og fagleg koordinering. Ein ønskjer å skape gode fagmiljø, samle oppgåver som naturleg høyrer saman, spesialisere i noko større grad og legge til rette for koordinering, fordjuping og utviklingsarbeid som vil kome heile organisasjonen til nytte.

Sjølv om det er lagt til grunn at dei strategiske leiingsfunksjonane (rådmann, kommunalsjef og stabsavdelingar) i Stad kommune skal ligge på Eid, vil det vere vesentleg at ein kan bygge opp så gode oppgåveporteføljer og klare arbeidsprosessar at tilsette i stabsavdelingane kan ha sin daglege arbeidsplass både på Eid og i Selje. Her ønskjer ein å legge til rette for fleksibilitet og gode løysingar for den enkelte medarbeider. Det skal vere fokus på at oppgåvene skal løysast, ikkje kvar desse vert løyste.

b) Organisasjonsmodell og leiarstruktur for fag- og arbeidsområdet



Stabsavdelingane i Eid har i dag to avdelingsleiarar, ein fagleiar skatt, ein fagleiar personal og løn (personalsjef) og ein fagleiar arkiv- og dokumentsenter. Selje kommune har ein tenesteleiar for servicekontoret.

Å ha fagleiarar som har eit særleg, fagleg ansvar for å følgje opp og drive oppgåvene framover vert vurdert som heilt nødvendig. I ein større kommune kan det også vere behov for å etablere ei fagleiarstilling for informasjon og kommunikasjon, ei fagleiarstilling for økonomi og ev. fagleiarstilling i den nye stabsavdelinga fagutvikling og koordinering, noko avhengig av kva oppgåver som endeleg vert lagt til denne avdelinga.

2. Bemanningsplan med stipulerte årsverk og kompetansebehov

Stabsavdelingane må ha kompetanse på høgskule- og universitetsnivå innanfor dei områda som avdelingane skal bidra til å utvikle. Kompetanse innanfor fagområde som organisasjonsutvikling, personalarbeid, jus, konflikthandtering, HMS/IA, økonomi og løn, marknadsføring, språk, it, arkiv- og dokumentforvaltning er sentralt i organisasjons- og økonomiavdelingane. I avdeling fagutvikling og koordinering vil det vere viktig å ha utdanning og erfaring frå dei ulike tenesteområda oppvekst, helse og samfunnsutvikling, kunnskap om systematisk kvalitets- og forbetningsarbeid, ikt, innkjøp og kontraktsforvaltning, overordna samfunnsplanleggig, prosess- og prosjektleiing.

Gruppa treng noko meir tid til å lage ein bemanningsplan med stipulerte årsverk. Dette er mellom anna avhengig av kva oppgåver som handterast i stabsavdelingane. Per i dag er det samla om lag 49 årsverk i Eid og Selje som arbeider i sentraladministrasjonane. Dette er inkludert to rådmenn, seks kommunalsjefar og tre stabsleiarar i heile stillingar.

3. Innspel til stilingsomtaler for leiarar

Døme: Stillingsomtale fagleiar dokumentsenter

Arbeidsoppgåver

- Fagleg ansvar for kommunen si samla arkivteneste, for arkivdanninga og for bevaringa av arkivmateriale
- Skal sjå til at arkivverksemda er i samsvar med gjeldande lover og reglement og at arbeidsoppgåvene vert utførte på ein rasjonell og effektiv måte
- Skal medverke i saker av betydning for kommunen si arkiv- og dokumentteneste og er kommunen sin kontaktperson i saker som gjeld denne verksemda
- Har arkivfagleg leiaransvar for arkivmedarbeidarar og ansvar for at det vert gitt nødvendig opplæring og oppfølging innanfor arbeidsområda
- Har ansvar for at det vert utarbeidd ein heilskapleg arkivplan, instruksar og reglement og at desse vert halde ved like
- Medverke i arbeidet med å etablere ein ny kommune og delta i ulike prosjekt og satsingar i organisasjonen

Kvalifikasjonar

- Relevant utdanning frå høgskule eller universitet
- Gjærne arkivakademiet eller liknande arkivfagleg utdanning

- Er endringsorientert og har forståing for digitalisering som verktøy for utvikling
- Har leiarerfaring eller motivasjon til å vere leiar
- Er oppdatert på relevant lovverk på området
- Kan tileigne seg og nytte erfarings- og forskingsbasert kunnskap
- Har gode strategiske og analytiske evner, god systemforståing og ikt-kunnskap
- Har gode kommunikasjons- og formidlingsevner både munnleg og skriftleg
- Har god relasjonell kompetanse og evne til å skape lagånd og godt samarbeid

Døme: Stillingsomtale fagleiar personal og lønn

Arbeidsoppgåver

- Ansvar for personal- og lønspolitikk
- Ansvar for rekrutteringsstrategiar
- Ansvar for kompetanse- og organisasjonsutvikling
- Ansvar for gode system for helse, miljø og tryggleik
- Ansvar for oppdaterte reglement og rutinar på personalområdet
- Førebu og medverke i lønsforhandlingar
- Medverke til at organisasjonen har gode samarbeidsplattformer mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar, inkludert møte med hovudtillitsvalde, arbeidsmiljøutval og administrasjonsutval
- Vere ein rådgjevar og støttespelar for rådmann, kommunalsjefar og avdelingsleiarar i ulike saker på personalområdet
- Organisere og halde oversyn over saksbehandlinga på personalområdet og samarbeide tett med personalmedarbeidarane i enkeltsaker
- Medverke til å effektivisere og innføre nye arbeidsmåtar på løn- og personalområdet

Kvalifikasjonar

- Relevant utdanning frå høgskule eller universitet, gjerne juridisk kompetanse på masternivå
- Har leiarerfaring eller motivasjon til å vere leiar
- Er oppdatert på relevant lov- og avtaleverk på området
- Kan tileigne seg og nytte erfarings- og forskingsbasert kunnskap
- Har gode strategiske og analytiske evner, god systemforståing og ikt-kunnskap
- Har gode kommunikasjons- og formidlingsevner både munnleg og skriftleg
- Har god relasjonell kompetanse og evne til å skape lagånd og godt samarbeid
- Har sterk motivasjon for endrings- og utviklingsarbeid
- Kjennskap til Visma HRM, Acos websak focus, Compilo og Easycruit er ein fordel