

**Utvalg:** Hovedutvalg for oppvekst, utdanning, språk og kultur  
**Møtested:** Rådhuset - Møterom 2  
**Dato:** 11.09.2018  
**Tidspunkt:** 09:00

Eventuelt forfall meldes til **utvalgssekretær på tlf. 932 83 050**, som sørger for innkalling av varamedlemmer.

**Vararepresentantene møter etter nærmere innkalling.**

Sakene er utlagt til offentlig gjennomsyn på **kommunens hjemmeside**  
[www.karasjok.kommune.no](http://www.karasjok.kommune.no)

Káraşjohka Karasjok,

Mette Anti Gaup  
Leder

Heidi Råman Lindi  
Utvalgs sekretær

*Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevet signatur*

## SAKSLISTE

Utvalgs- saksnr.	Tittel	Lukket
PS 18/43	POLITISK SAK GOHČČUMA DOHKKEHEAPMI/GODKJENNING AV INNKALLING	
PS 18/44	ÁŠŠELISTU DOHKKEHEAPMI/GODKJENNING AV SAKSLISTE	
PS 18/45	OVDIT ČOAHKKIMA PROTOKOLLA DOHKKEHEAPMI/GODKJENNING AV FORRIGE MØTEPROTOKOLL	
PS 18/46	OÐÐA HÁLDDAHUSLAŠ LÁGIDEAPMI / NY ADMINISTRATIV ORGANISERING	
PS 18/47	FUOLLA JA SOSIÁLA BÁLVALUSAID OÐÐA HÁLDDAHUSLAŠ ORGANISERING / NY ADMINISTRATIV ORGANISERING - OMSORG OG SOSIALE TJENESTER	
PS 18/48	PLÁNÁ,TEKNÁLAŠ, BIRASOVDÁNAHTTIN JA EALÁHUS OÐÐ HÁLDDAHUSLAŠ ORGANISEREN NY ADMINISTRATIV ORGANISERING- PLAN, TEKNISK, MILJØUTVIKLING OG NÆRING	

**POLITISK SAK**

**PS 18/43 GOHČČUMA DOHKKEHEAPMI/GODKJENNING AV  
INNKALLING**

**PS 18/44 ÁSSELISTU DOHKKEHEAPMI/GODKJENNING AV SAKSLISTE**

**PS 18/45 OVDDIT ČOAHKKIMA PROTOKOLLA  
DOHKKEHEAPMI/GODKJENNING AV FORRIGE MØTEPROTOKOLL**

## Saksframlegg

Saknummer	Utvalg	Møtedato
18/13	Eldreråd	06.09.2018
18/46	Hovedutvalg for oppvekst, utdanning, språk og kultur	11.09.2018
18/14	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	13.09.2018
18/6	Arbeidsmiljøutvalg	14.09.2018
	Administrasjonsutvalg	
	Formannskapet	
	Kommunestyret	

## ODDA HÁLDDAHUSLAŠ LÁGIDEAPMI / NY ADMINISTRATIV ORGANISERING

**Vedlegg til saken:** Referat fra høringsmøte

### Ráddealbmá áššeguoddu/Rådmannens innstilling

Giolddastivra guorrasa hálddahuslaš organiserenrievdadusaide nu mo ovddiduvvo áššečielggadusas. Eaktun lea ahte ođđa evttohuvvon virggit ossodagain ruhtaduvvo virgerievdademiin goluid haga 2019 bušeahttaevttohusas.

Kommunestyret gir sin tilslutning til endringer i administrativ organisering slik det er framlagt i saksutredningen. Det forutsettes at finansiering av nye foreslåtte stillinger i avdelingene gjøres ved omgjøring av stillinger uten merkostnader i forslag til budsjett 2019.

### Saksprotokoll i Eldreråd - 06.09.2018

#### Meannudeapmi/Behandling:

Kommunalleder redegjorde Ny administrativ organisering til rådet.

Rådmannens innstilling enstemmig vedtatt.

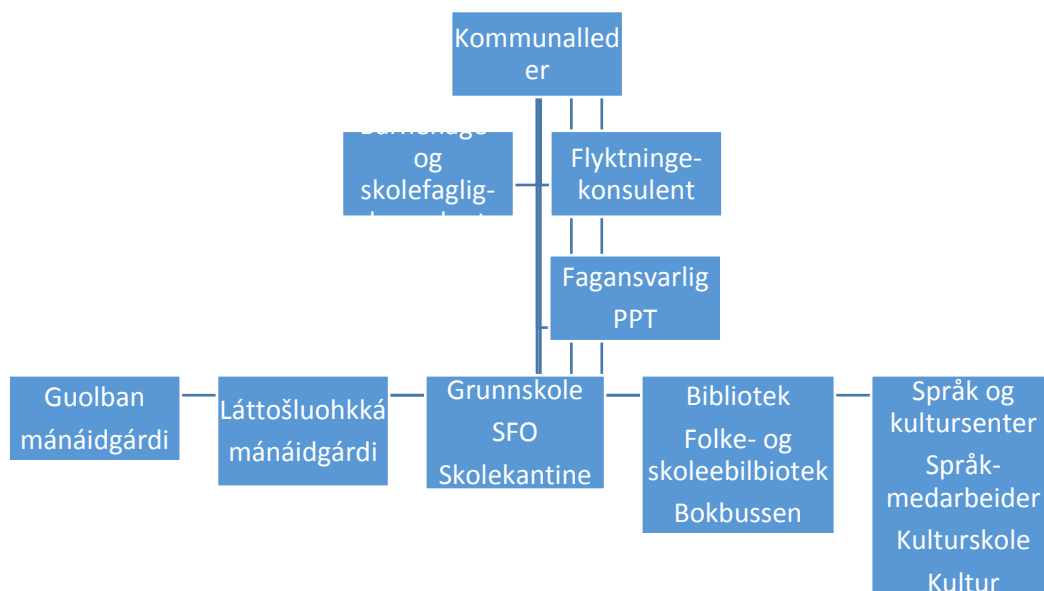
## **Mearráduš/Vedtak:**

Giældastivra guorrasa hálddahaslaš organiserenrievdadusaide nu mo ovddiduvvo áššečielggadusas. Eaktun lea ahte ođđa evttohuvvon virggit ossodagain ruhtaduvvo virgerievdademiin goluid haga 2019 bušeahttaevttohusas.

Kommunestyret gir sin tilslutning til endringer i administrativ organisering slik det er framlagt i saksutredningen. Det forutsettes at finansiering av nye foreslåtte stillinger i avdelingene gjøres ved omgjøring av stillinger uten merkostnader i forslag til budsjett 2019.

## **Saksutredning**

Forslag til ny organisering:



### **Ansvar og arbeidsoppgaver for kommunalleder Oppvekst, undervisning, språk og kultur.**

Den nye administrative organisasjonsmodellen er tatt opp på enhetsledermøte i avdelingen.

Kommunallleder har inneværende år noe over hundre arbeidstakere i sin avdeling med 4 enhetsledere. I tillegg til kulturkonsulent, er det en flyktningkonsulent. Oppvekst, utdanning, språk og kultur er en stor avdeling for kommunalleder å lede og arbeidsoppgavene er mange. Det arrangeres årlig både statlige- og fylkesmøter og konferanser, særskilt for barnehage, skole/utdanning og kultur. Dette må kommunalleder delta i for å være faglig oppdatert, og å få inngående kjennskap til nye lover og forskrifter.

### **Argumentasjon for endring av organiseringen**

#### Barnehage- og skolefaglig konsulent

Det opprettes en hel stilling som barnehage- og skolefaglig konsulent, som skal bistå kommunalleder i saksbehandling og oppfølging av enhetene på kommune nivå. Saksbehandling og oppfølging av enhetene er i så stort omfang at kommunalleder trenger støtte til

arbeidsoppgavene. Det er et lovkrav på at ansvaret for barnehager og skoler skal være todelt; barnehage- skoleeier og tilsynsmyndighet for disse.

Det har vært viktig for avdelingen å være faglig oppdatert om saker tilknyttet enhetene i avdelingen. De siste årene har grunnskolen vært med i flerårige statlige satsninger, som Vurdering for læring, Ungdomstrinn i utvikling og Veilederkorpset. Disse satsingen medfører ekstern veiledning og økonomisk tilskudd til kommunens utviklingsarbeid.

En ekstra konsulentstilling vil medføre omrokking av stillinger innen avdelingen, men samtidig sikre god faglig og tidsmessig tjenesteyting i kommunen. Det foreslås derfor å omgjøre en stilling fra grunnskolens administrasjon, som har 2,5 stillinger, til dette formålet. Dette skal være mulig da elevtallet er synkende og antall lærerstillinger må reduseres.

#### Daglig leder språk- og kultursenter

Kommunalleder er nærmeste leder for daglig leder på språksenteret. Det foreslås at kommunens språkmedarbeidere er administrativt tilhørende under språk- og kultursenteret.

#### PPT

PPT tilbakeføres som en egen enhet i avdelingen fordi det ligger nærmere barn og ungdom når det gjelder sakkyndighetsarbeid og veiledning overfor barnehage og skole. Det er 3 personer som er saksbehandlere på PPT.

#### Flyktingetjeneste

Flyktingetjenesten er tillagt avdeling oppvekst, utdanning, språk og kultur. Stillingen er direkte underlagt kommunalleder og benyttes utelukkende til flyktingetjenesten.

#### Kulturkonsulent

Stillingen som kulturmedarbeider ble besatt i 2018. Kulturenheten har av den grunn ikke vært fullt ut operativ de siste årene.

#### Kulturskole

Kulturskolens ledelse er i organisasjonskartet tidligere vedtatt å være underlagt kommunalleder men rektor har fungert som nærmeste leder de siste årene. Kulturskolen har ved tidligere politisk behandling foreslått lagt under språk- og kultursenteret.

### **Avdelingen har i forbindelse med evaluering av dagens organisasjonsmodell, foretatt swotanalyse**

#### **Styrke:**

#### **Kommunalleder:**

- Er med i rådmannens ledermøte som kommunalleder og får oversikt over kommunens totale arbeidsoppgaver
- Er barnehageeier og –myndighet i kommunen
- Har tilsynsmyndighet overfor kommunale og private barnehager
- Er skoleeiers representant overfor grunnskolen
- Har overordnet ansvar for avdelingens budsjett og regnskap
- Har personalansvar overfor enhetsledere i barnehage, skole, bibliotek, språk, kultur og flyktingetjenesten
- Har overordnet ansvar for politisk saksbehandling i avdelingen
- Er medlem i kommunens beredskapsgruppe

### **Grunnskolen:**

- Kommunalleder er nærmeste leder overfor rektor
- Kommunalleder har tilsynsmyndighet overfor grunnskolen og påser at skolen drives i samsvar med gjeldende lover og forskrifter
- Kommunalleder skal være saksbehandler i saker for hovedutvalg og kommunestyre for Oppvekst – grunnskolesaker
- Kommunalleder skal være overordnet økonomisk ansvarlig for grunnskolen
- To sekretærer da vi er en stor arbeidsplass
- Spesialpedagogisk koordinator
- Teamledere da vi har 1-10 skole
- Lettere å bruke faglærere på tvers av 1-10 skole

### **Barnehager:**

- Kommunalleder har tilsynsmyndighet til alle barnehagene og påser at barnehagene drives i samsvar med Lov om barnehager og til enhver tid fastsatte forskrifter og retningslinjer, samt kommunale vedtak.
- Kommunalleder skal være nærmeste leder til styrere og spesialpedagogene i barnehagen.
- Kommunalleder har ansvar for å forvalte offentlige tilskudd til alle barnehager
- Kommunalleder skal være overordnet økonomisk ansvarlig for de kommunale barnehager; tildele midler til å feks oppgraderinger på IKT systemet
- Kommunalleder skal være saksbehandler i felles saker for hovedutvalg for Oppvekst – barnehagesaker
- Kommunalleder behandler søknader om spesialpedagogisk timer og søknader om ressurs assistenter i barnehagen

### **Svakheter**

#### **Kommunalleder:**

- Har et stort ansvarsområde som omhandler barnehage (komm. og privat), skole (sfo, kulturskole), utdanning, språk (tospråk.midl., språksenter), kultur (idrett/-anlegg), VO og flyktninge-tjeneste
- Må delta på mange kommunale-, fylkes- og nasjonale møter, konferanser og samlinger
- Får ofte tidspress på større arbeidsoppgaver i stillingen og må arbeide lange dager
- Mangler en egen barnehage-konsulent som får tid til forvaltning og oppfølging av barnehage, veiledning, og tett utviklingsarbeid
- Saksbehandling for et stort ansvarsområde
- Kulturskolen har ingen intern leder, gjerne fordelt med faglig instruktørarbeid
- Kulturskolen mangler samisk språk- og kulturkompetanse
- Mangler en egen ungdoms-medarbeider
- Mangler folkehelsekoordinator

### **Grunnskolen:**

- Stor skole og ansvarsområde; SFO, kulturskole, kantine og grunnskole
- Mange ansatte
- Lite tid til den enkelte ansatte, oppfølging
- Det blir flere administrative oppgaver
- Uklar arbeidsfordeling i administrasjonen
- Skolens utviklingsarbeid får mindre plass grunnet at rektor har mye administrative oppgaver på skolenivå
- Etterslep på IKT siden
- 50% ansatt i IKT, behovet er full stilling
- Mange adferds elever som bruker mye ressurser
- Mange tunge funksjonshemmede elever som også krever store menneskelige ressurser. Her bør helsearbeidere komme inn å ta en del oppgaver.
- Administrasjonen er langt fra elever og ansatte. Bør flyttes for eksempel til fellesbygget
- Den ene inspektøren jobber med skoleutviklingsarbeid

### **Barnehager:**

Altfor få samarbeidsmøter mellom kommunale leder og barnehagestyrere

- Lite tid til og innsikt i barnehageområde som organisasjon
- Lite oppfølging og veiledning av styrerne
- Lite deltagelse på møter/ kurs som angår barnehagesaker
- Lite oppfølging av enkel saker
- Være tilstedeværende leder; for eksempel for personalet i bhg

Arbeidsoppgavene/ områder som tidligere har vært barnehageleders oppgaver er tilfalt styrerne.

- Hovedansvaret for opptak av barn både til private og kommunale barnehager – tildeling av barnehageplasser – ajourføre og sende kontrollregister for kontantstøtte til NAV
- Foreldrebetaling, ajourføre og sende listene elektronisk til økonomikontoret – behandle søknader om redusert foreldrebetaling
- Styrene i kommunale barnehager pålegges arbeid som å lage vedtak ved søknad om moderasjonsordning/ redusert foreldrebetaling

### **Muligheter**

- Kommunalleder gir og får støtte i saksbehandling og får oppdatering på nye lover og forskrifter, og etterfølgelse av disse ved gode planer og rutiner
- Flere saksbehandlere og miljøarbeider/ konsulent for oppfølging av tiltak overfor barn og unge
- Mulighet til å være fullt faglig oppdatert på alle områder i avdelingen i samarbeid med enhetsledere
- God personalmessig dekning og økonomi for å kunne delta på nasjonale og fylkesvise konferanser og møter
- Enhetsledere forbereder politisk saksbehandling på eget arbeidsområde
- Enhetsledere gir god tilbakemelding i ulike saker og innenfor frister
- God oppfølging av enhetsledere ved faste møter, drøftinger, veiledning og gjennomføring av medarbeidersamtaler
- PPT bør være i nært samarbeid om veiledning og rådgivning for barn og unge i skole og barnehage

### **Grunnskolen:**



- Rektor har mulighet til å være mer synlig, tilstede blant ansatte og elever
- Har mulighet til å samarbeide med andre skoleledere
- Sekretærene har hver sine styrker og arbeidsfordelinger
- Som følge av årlig nedgang i elevtallet, kan det være formålstjenlig å vurdere både antall administrative stillinger og antall lærerstillinger

### **Barnehager:**

- Leder som tar ansvar/kontroll:
- Følge med på hva som skjer på barnehagefronten, med tanke på nye nasjonale lover og forskrifter.
- Engasjere seg mer for barnehagesaker og følge opp styrerne ved å gi veiledning og råd, være i forkant og forbygge.
- Være pådriver og motivasjonsfaktor for barnehagen
- Skal medvirke til at barnehagene blir god arbeidsplass og ansatte får faglig utviklingsmuligheter
- Bistå styrene med å gi tydeligere føringer for hva som forventer av barnehagen som organisasjon.
- Delta på møter, kurs og seminarer som angår barnehagesaker, både kommunalt og på fylkesnivå
- Koordinere og være et bindeledd mellom administrasjonen og barnehagene, både kommunale og private barnehager.
- Ha overordnet ansvar for å være oppdatert på barnehageprogrammet Visma, for å kunne oppdatere seg på antall, søknader, ventelister, hente info om foreldrebetaling og moderasjonsordning.
- Kartlegge barnehagens behov for oppgraderinger for eksempel IKT; dette er et nasjonalt krav.

### **Trusler**

- Frister overholdes ikke og fører til en forsinket saksbehandling for kommunalleder, rådmannen og politikere
- Stort sykefravær i ledelsen fører til at saker utsettes eller ikke blir utført
- Ikke overholdelse av frister fører til merarbeid for kommunalleder
- Utviklingsarbeid med nye planer, faglig oppdatering, oppfølging av tiltak og arbeidstakere o.l. utsettes
- Aksepterer ikke ledelse
- Beredskap i kommunen forsinkes grunnet mangel på ROS
- Dårlig kommunal omdømme
- Mediehåndtering prioriteres ikke og fører til ensidig medieoppslag

### **Grunnskolen:**

- Kommunalleder delegerer arbeidsoppgaver nedover til grunnskole
- Rektor får nye arbeidsoppgaver, for eksempel kulturskole som er kommunallederens sitt ansvar
- Stram økonomi
- Synkende elevtall
- Høy gjennomsnittsalder blant ansatte
- Rekker ikke å implementere og gjennomføre nye pedagogiske oppdateringer så fort som ønsket, oppfølging av nye lover og regler

## **Barnehager:**

Mange av arbeidsoppgaver blir delegert til styrere, som igjen fører til at det blir stor arbeidsbelastning for styrere, og et mye større ansvarsområde. Mindre til å være tilstedeværende leder

- Til å drive med personalmessige og drive med faglige ledelse og oppfølging av barnehagen.
- Styrer har ansvar for at hele barnehagen blir en trygg, innholdsrik og målrettet pedagogisk virksomhet.

Dette medfører at styrene får mindre tid til:

- pedagogisk veiledning av personalet/avdelingene
- rekker ikke implementere og gjennomføre nye pedagogiske oppdateringer så fort som ønsket, oppfølging av nye lover og regler, forskrifter dette fører til ofte overtidarbeid

## **Vurdering**

Beslutningen med endringer i organisasjonskartet der blant annet PP- tjenesten er flyttet under kommunalleder Helse og omsorg er ikke forenlig med utredningsarbeidet der meste parten av saksmengden omhandler barn i barnehage og skole. PPT har alltid hatt et tett samarbeid med kommunalleder, rektor og barnehagestyrere.

Denne organiseringen har så langt virket mot sin hensikt og av den grunn bes det om endringer i organiseringen der PPT blir flyttet tilbake til Oppvekst, utdanning, språk og kultur.

Barnehage- og skolefaglig konsulent sikrer en god saksbehandling sammen med kommunalleder. Dette vil avlaste kommunalleder i saksmengde og vil dermed frigjøre mer tid til oppfølging av enhetsledere i strategisk planlegging, plan- og utviklingsarbeid. Barnehage- og skolefaglig konsulent dekkes økonomisk ved omrokking av administrasjonsressurs ved grunnskolen.

Enhetsleder ved språk- og kultursenteret dekkes økonomisk ved tospråklighetsmidlene fra Sametinget.

## Saksframlegg

Saknummer	Utvalg	Møtedato
18/47	Hovedutvalg for oppvekst, utdanning, språk og kultur	11.09.2018
18/14	Eldreråd	06.09.2018
18/12	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	13.09.2018
18/5	Arbeidsmiljøutvalg	14.09.2018
	Administrasjonsutvalg	
	Formannskapet	
	Kommunestyret	

## FUOLLA JA SOSIÁLA BÁLVALUSAID OÐÐA HÁLDDAHUSLAŠ ORGANISERING / NY ADMINISTRATIV ORGANISERING - OMSORG OG SOSIALE TJENESTER

**Vedlegg til saken:** Ny administrativ organisering – forslag fra fagledere med flere

### Ráđdealbmá áššeguoddu/Ráđmannens innstilling

Giieldastivra mearrida ovdanbiddjojuvvon ođđa organiserenevttohusa ja várre ođđa fágajodiheaddji virggi fuolahusvistái 2019 bušehtii

Kommunestyret vedtar det fremlagte forslag til ny organisering og innarbeider i budsjett for 2019 ny fagleder stilling ved omsorgsbolig.

### Saksutredning

Helse og omsorg ledes av kommunalleder og er i dag delt inn i tre enheter, med hver sin enhetsleder:

Enhetsleder Pleie og omsorg, Enhetsleder Familiens hus og Enhetsleder Helse. Sekretær har stabsfunksjon under kommunalleder.

## **Forslag til ny organisering:**

Enheten familiens hus opphører.

1) PPT og barnevern overføres til oppvekst, utdanning, språk og kultur.

### **Faglig begrunnelse hvorfor barnevernet bør være organisert under oppvekst**

Formålsparagrafen § 1-1 i barnevernloven viser at barnevernets oppgave er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, og å bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår. Målgruppen til barnevernet er barn under 18 år som oppholder seg i kommunen, jf. bvl § 1-3. Disse to paragrafene legger rammene for barnevernets arbeid og viser til at det mest nærliggende og naturlige er at barnevernet er organisert under oppvekst. Barnevernets oppgave er å forebygge og undersøke barn og unges oppvekstvilkår. Brukere i barnevernet er barn som allerede er under organiseringen oppvekst, herunder skole, SFO og barnehage. I barnevernets arbeid er vi avhengig av å ha et tverrfaglig samarbeid med de instansene som er organisert under oppvekst. Å organisere barnevernet under oppvekst vil styrke det tverrfaglige samarbeidet og det plikter kommunen å sørge for god samhandling og samarbeid.

Felles organisering vil være med å tilrettelegge for dette. Barnevernet tilhører barne- og likestillingsdepartementet som blant annet har ansvar for barn og unges oppvekst- og levekår og familie. Departementet består av fire avdelinger, hvorav ene avdelingen er barnevernsavdelingen. Barnevernet er ikke organisert under helse- og omsorgsdepartementet. Dette departementets oppgave er å ha det overordnede ansvaret for at befolkningen får gode og likeverdige helse- og omsorgstjenester. Departementet har ulike ansvarsområder innenfor helse- og omsorgstjenester, ikke innenfor barnevern. Ved å sammenligne organiseringen til det statlige barnevernet, så er statlig barnevern ikke organisert under helsedirektoratet. Den er organisert under eget direktorat- barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir).

Organiseringen av barnevernet på departements- og direktoratsnivå viser til at barnevernet ikke hører under helse og omsorg. Følger man organiseringen fra departementet og direktoratet, vil det være naturlig at det kommunale barnevernet er organisert under oppvekst.

Det ligger også følgende faglige begrunnelse til grunn for hvorfor barnevernet skal være organisert under oppvekst i Karasjok kommune:

- organisering av barnevernet på kommunalt nivå under oppvekst vil bety å samle alle faginstanser, herunder også barnevernet, som er knyttet til oppvekst under samme enhet.
- Oppvekst handler om barn og unge, det vil si hovedgruppen er barn under 18 år. Det er naturlig at disse er under samme organisering.
- For barnevernet vil det være hensiktsmessig å være under oppvekst på grunn av samarbeidspartene barnevernet har mye kontakt med er organisert under oppvekst. Disse er skole, SFO og barnehage. Grunnen til at disse er viktige samarbeidspartnere for barnevernet, er fordi det er der barna oppholder seg store deler av tiden. Skolen, sfo og barnehagene er de instansene som ser barna mest og har dermed viktig informasjon til barnevernet i undersøkelsessaker.
- Formålsparagrafen §1-1 i barnevernloven viser at barnevernets oppgave er å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, og å bidra til at barn og unge får trygge oppvekst vilkår. Målgruppen til barnevernet er barn under 18 år som oppholder seg i kommunen, jfr. Bvl. §1-3. Disse to paragrafene legger rammene for barnevernets arbeid og viser til at det mest nærliggende og naturlige er at barnevernet er organisert under oppvekst. Barnevernets oppgave er å forebygge og undersøke barn og unges oppvekst vilkår.

- Brukere i barnevernet er barn som allerede er under organiseringen oppvekst, herunder skole, sfo og barnehage. I barnevernets arbeid er vi avhengig av å ha et tverrfaglig samarbeid med de instansene som er organisert under oppvekst. Å organisere barnevernet under oppvekst vil styrke det tverrfaglige samarbeidet og det plikter kommunen å sørge for god samhandling og samarbeid. Felles organisering vil være med å tilrettelegge for dette, hvor man også bedre vil ivareta brukermedvirkning og forebyggende arbeid til barn og unge. Barneverntjenesten skal medvirke til at barns interesser ivaretas også av andre offentlige organer, og samarbeider således nært med instanser med ansvar for barn og unge.

- Fordelene vil også være mere stabile tjenester, større budsjett og større muligheter for å tåle uforutsatte hendelser. Mindre distanse til saksbehandlerne, og større faglighet og dermed større kompetanse for de ansatte, samtidig som det blir lettere å rekruttere fagfolk. Dette vil sikre bedre tjenester og stabil arbeidskraft. Klarer å løse større oppgaver bedre, jfr. Samhandlingsreformen.

- Ved å samle de enhetene som er nærmest hverandre faglig sett og har mye samarbeid med hverandre, vil det være lønnsomt for kommunen. Det er fordi det vil bli en effektivisering og forbedring av det faglige samarbeidet.

- Organiseringen av barnevernet på departements- og direktoratsnivå viser til at barnevernet ikke hører under helse og omsorg. Følger man organiseringen fra departementet og direktoratet, vil det være naturlig at det kommunale barnevernet er organisert under oppvekst.

### **Faglig begrunnelse for hvorfor PPT bør være organisert under oppvekst.**

Da PPT tjenesten omfatter de som har rett til hjelp etter opplæringsloven og voksenopplæringsloven, er det derfor naturlig at de flyttes fra helse og omsorg til oppvekst.

I henhold til opplæringsloven skal PPT tjenesten bistå elever, foreldre og personalet med å utvikle gode læringsvilkår for elever som trenger særskilt hjelp. Tjenesten skal bistå skolen i kompetanseutvikling og for å legge opplæringen bedre til rette for elever med særskilte behov. Tjenesten skal også medvirke i tverrfaglig samarbeid om forebyggende tiltak for barn og unge. Sammen med de pedagogiske institusjonene skal tjenesten initiere system og utviklingsarbeid. PPT tjenesten skal ha oppgaver og ansvar innenfor systemrelatert veiledning av barnehagene og skolene, samtidig som PPT har det faglige hovedansvaret for at tiltak i henhold til forebygging, praktisk rådgivning, undersøkning og hjelp utarbeides og utføres. PPT skal også sørge for at det blir utarbeidet sakkyndig vurdering der loven krever det.

PPT har også ansvar for å hjelpe barnehagene og skolene med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å legge bedre til rette for barn og elever med særlige behov, da spesialpedagogiske tiltak kan iverksettes i barnehagen, skolen, andre institusjoner og i hjemmet.

2) Psykisk helse/rus, kommunepsykolog, helsesøstertjenesten og samisk krise og incestsenter overføres til enhetsleder helse.

### **Enhet for pleie og omsorg**

**Ledes av enhetsleder for pleie og omsorg**

**Enhetsleder har saksbehandlingsansvar til politisk nivå.**

### **Koordinerende enhet**

I.h.h.t Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester (Helse- og omsorgstjenesteloven) § 7-3, skal alle kommuner ha en koordinerende enhet for habilitering og rehabiliteringstjenester. Koordinerende enhet skal være en tverrsektoriell enhet med styringsmyndighet på tvers av

tjenesteområder og behov. I Karasjok kommune skal koordinerende enhet ligge direkte under, og rapportere til kommunalleder for helse og omsorg.

Samhandlingsreformen har gitt kommunene større ansvar med å sørge for en helhetlig tenking i planleggingen og organiseringen av tjenestene. Helhetstenkingen retter seg mot mer forebygging, tidlig intervensjon, diagnostisering, behandling, rehabilitering og nødvendig omsorg. Samhandlingsreformens intensjon er å forebygge mer og reparere mindre, og den nye folkehelseoven vil være et viktig verktøy for å oppnå dette.

### **Mål og målgruppe for koordinerende enhet**

Enhetens mål er å sy sammen tjenester til brukere med sammensatte behov:

- Der det er behov for individuell plan/koordinator, og koordinering av tjenester.
- Der det er behov for avklaring i forhold til videre saksgang.

Samarbeid og koordinering av tjenestetilbudet kan være av avgjørende betydning for at brukere skal få forsvarlige tjenester. Når dette ikke er på plass, ivaretas ikke brukervedvirkningen og forsvarlighetskravene i Helse og omsorgstjenestelovens bestemmelser som slår fast at kommunen plikter å sørge for forsvarlige tjenester.

En viktig forutsetning for å nå målene og levere faglige forsvarlige tjenester av god kvalitet, er å ha en klar organisasjons- og lederstruktur og god oversikt over oppgavene. For å lykkes med forbedring, pasientsikkerhet og videreutvikling av virksomheten, er det en forutsetning at ledelsen har en felles etablert metodikk og tilnærming til dette arbeidet som er kjent i hele virksomheten. Det innebærer beslutninger om prioriterte forbedringer, hvor/hvordan de skal implementeres, hvordan måle/evaluere/forbedre endringer og hvem som er ansvarlig for det. Med dette som et mål ser man derfor viktigheten av å organisere avdelingen på en slik måte at man ivaretar de ulike fagene innen samme tjenesteområder.

Enhet for pleie og omsorg er i dag inndelt i tre avdelinger med hver sin fagleder: hjemmebasert omsorg, institusjonsbasert omsorg med driftskjøkken og bo- og avlastningstjenesten. Her foreslås følgende organisering:

#### **1. Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester. (Stabsfunksjon under enhetsleder)**

Karasjok kommune er utpekt som vertskommune for Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester for den samiske befolkning i Finnmark. (Dette i melding fra HOD av 11/4-18).

Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) er et praksisnært kompetansesenter som ligger i en vertskommune og har ansvar for en klart definert gruppe i kommuner, primært ett fylke. Vertskommunene for utviklingssentrene har ansvar for å samarbeide med øvrige kommuner, avklare behov og planlegge tiltak for å spre nasjonale satsinger til alle kommuner ut fra lokale behov.

Utviklingssentrene for sykehjem og hjemmetjenesten (USHT) er forankret i Omsorg 2020 og i Primærhelsetjenestemeldingen. Hovedmål for USHT er:

*Utviklingssentrene bidrar til å sikre kvaliteten i hjemmetjenesten og sykehjem gjennom fag- og tjenesteutvikling, kunnskapsspredning og implementering av ny kunnskap/nye løsninger ut fra nasjonale satsingsområder og lokale behov for kommunene i fylket.*

- *Utviklingssentrene er pådriver for kunnskapsbasert praksis,*
- *Bruker og pårørendemedvirkning har en sentral plass i utviklingssentrenes aktivitet*
- *Utviklingssentrene tilbyr ulike metoder og verktøy for å utvikle et lærende miljø og være en ressurs i utviklings- og implementeringsarbeid for kommunene.*

USHT har mange pågående prosjekter av større og mindre format. Det er ønskelig å ha sentret i stab under Pleie og omsorg for å knytte sentret nærmere avdelingene de skal være med å utvikle.

Fremtidens helse- og omsorgstjenester skal utvikles sammen med pasienter, brukere og deres pårørende. Målet er å skape en helse- og omsorgstjeneste som bidrar til at hver enkelt tjenestemottaker får ivaretatt sine grunnleggende behov. Det er derfor viktig å samle disse tjenester under en og samme leder, for at tjenestene skal jobbe målrettet med fokus på tverrfaglig samarbeid, brukermedvirkning og bedre koordinering av tjenester, samtidig som man utvikler løsninger for vertskommunesamarbeid.

I 2017 ble det etablert et felles prosjekt med Alta, Sør-Varanger, Karasjok, Loppa, Hammerfest, Kvalsund, Tana og Vadsø kommune (styringsgruppe), for implementering av velferdsteknologi, basert på et ønske om å bygge opp kompetanse på dette i fellesskap, og se på de mulighetene for å samarbeide om dette på tvers av kommunene. Det er under etablering en felles informasjons og kommunikasjonsplan for Velferdsteknologi i Midt Finnmark, og en programplan for gjennomføringen. Hovedmålet for programmet er at Velferdsteknologi skal være en integrert del av tjenestetilbudet i omsorgstjenestene innen 2020. Prosjektleder for styringsgruppa er Alta kommune, og Karasjok har egen prosjektleder for kommunen som er organisert under USHT. I tillegg er enhetsleder for pleie og omsorg medlem i styringsgruppa.

**2. Institusjonsbasert omsorg med driftskjøkken** omfatter institusjonsbaserte tjenester, dvs. sykehjem, sykestue og akutt seng, samt kjøkkenet. Disse ledes av fagleder for institusjon.

**3. Hjemmebasert omsorg** utetjenesten; omfatter primært praktisk bistand (hjemmehjelp og miljøarbeid), matombrining, trygghetsalarm, og hjemmesykepleie. I tillegg ytes aktivitetstilbud til hjemmeboende eldre på dagsentret, som i dag har åpent 3 dager i uka. Hjemmetjenesten er inndelt i soner. Utetjenesten har i dag 3 soner hvor de yter hjelp i hjemmet hos pasienten.

De største endringene i de kommunale helse- og omsorgstjenestene de siste tiårene har skjedd i hjemmetjenestene, og det er først og fremst hjemmesykepleien som vokser. Dette er et resultat av økning av yngre brukere under 67 år. Som følge av en rekke reformer har ansvar og oppgaver blitt overført fra spesialisthelsetjenesten til kommunen. I tillegg kommer omstilling i spesialisthelsetjenesten har dermed fått nye brukergrupper med mer faglig krevende og komplekse medisinske og psykososiale behov. De hjemmebaserte tjenestene møter ofte brukere og pårørende i tidlig fase av sykdomsutvikling, og kan bidra til at de kan leve og bo selvstendig og ha en aktiv meningsfull hverdag i fellesskap med andre. En sterkere hjemmetjeneste kan også forebygge ytterligere funksjonssvikt og sykdomsutvikling og bidra til å utsette institusjonsinnleggelse.

**4. Fagleder boligjenesten** er ansvarlig for bo- og avlastningstjenesten for psykisk utviklingshemmede (PU). Disse gir i dag tjenester til brukere i boligkompleks og egne hjem. I tillegg har tjenesten også ansvaret for avlastningsboligen for hjemmeboende barn/unge.

**5. Fagleder omsorgsboliger (innetjenesten)** I tillegg til utetjenesten ligger også omsorgsboligene for eldre og omsorgsboligene for heldøgns psykiatri under hjemmebasert omsorg. Omsorgsboligene er utleieboliger flere boligkompleks til mennesker som har behov for heldøgns omsorgstjenester i hjemmet. Disse omsorgsboligene bør kunne ses under ett som en egen avdeling med egen fagleder for å minske spennet som fagleder for hjemmebasert omsorg har i dag.

Fagledernes stillings formål er å utøve pleie og omsorg i samsvar med enhetens formål og i henhold til kommunens visjon, «ovttas ovddasguvlui – sammen fremover», med vektlegging på

lojalitet, anerkjennelse og samspill. Faglederne har saksbehandlingsansvar på tjenestenivå, hvor alle tjenester som gis, baserer seg på enkeltvedtak.

### **Samisk krise og incestsenter**

Foreslås lagt under enhet for Helse.

Alle kommuner har fra 01.01.2010 en lovfestet plikt til å ha et krisesentertilbud for kvinner og menn. Dette innebærer at man enten skal ha et eget krisesenter, eller ha samarbeidsavtaler hvor flere kommuner samarbeider om ett sentertilbud.

Samisk krise- og incestsenter er et interkommunalt senter drevet og eid av Karašjoga gielda Karasjok kommune. Fra og med sommeren 2011, har senteret dekket tilbudet for kommunene Karasjok, Kautokeino og Porsanger.

Kommunene har derfor en viktig oppgave når det gjelder å forebygge, avdekke og avverge vold, samt å gi støtte og behandling til den som trenger det. Helhetlig hjelp forutsetter i tillegg et godt samarbeid på tvers av sektorer og tjenester.

Samisk krise og incestsenter gir tilbud til kvinner og menn som har vært utsatt for fysisk- og/eller psykisk vold/mishandling. Senteret gir også tilbud til kvinner og menn som har vært utsatt for seksuelle overgrep.

Målgruppen er primært innbyggere fra de samarbeidende kommuner, men det er også mulig å gi tilbud til samiske personer fra andre kommuner og fra hele Sapmi. Senteret er det eneste i landet som gir tilbud spesielt til samer. Samisk krise og incestsenter drives etter lov om kommunale krisesentre.

## **Vurdering**

Sammen setninger og fordelingen av tjenestene i det nye foreslåtte organisasjonskartet, blir begrunnet med «langsiktige» hjelpe behov for de som er organisert under enhetsleder pleie og omsorg, og «kortsiktige» hjelpebehov for de som er organisert under enhetsleder helse.

Dette kan utdypes med at de som gjør seg bruk av tjenestene på pleie og omsorg, er hovedsakelig pasienter som har langtidsbehov av tjenester, og de som ligger under helse, er hovedsakelig pasienter som har behov for kortsiktige behov av tjenester, men det vil selvfølgelig være saker begge veier med motsatt behov. Man vil kunne få en mer oversiktlig situasjon i forhold til økonomi, og komme i posisjon for å utvikle og komme i posisjon til på flere å søke om vertskommune/foregangskommune, i det samiske perspektiv, som Sametinget samarbeider med. Man får en mer oversiktlig organisering og lettere samarbeid mellom enhetsledere med denne formen for organisering.

Fordelen med å ta kommuneoverlegen ut som enhetsleder for helse, er at det i dagens organisering er feil bruk av ressurser når vedkommende også har det administrative ansvaret. Dette er med på å skape dårligere kvalitet på det som er hovedoppgaven til helseavdelingen, men også overfor legene, samt de øvrige tjenestene som ligger under nåværende organisering. Kommuneoverlegen har andre administrative oppgaver som hører til stillingen som planarbeid. Her hører også oppgaver både i forhold til leder perspektiv og administrativt, samt oversikten av



de forskjellige tjenestene opp mot helhetlig helse perspektiv da også som beredskap og kriseteam.

Vi må videreføre det gode rekrutteringsarbeidet som gjøres, slik at vi også fremtiden fortsetter å rekruttere leger med tilknytning til Karasjok. Her er det viktig å ha fokus på medisinstudentene som utdannes i Nord Norge, og viser til UIT samarbeids prosjekt mellom Alta, Hammerfest og Karasjok.

Legetjenesten må dimensjoneres slik at det er tilstrekkelig med ressurser til å ta unna de nye oppgavene og kravene som allerede er innført og som kommer i årene fremover.

## **Saksprotokoll i Hovedutvalg for omsorg og sosiale tjenester - 09.05.2018**

### **Meannudeapmi/Behandling:**

Forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

### **Mearrádus/Vedtak:**

Gielddastivra mearrida ovdanbiddjojuvvon odđa organiserenevttohusa ja várre odđa fágajodiheaddji virggi fuolahusvistái 2019 bušehtii

Kommunestyret vedtar det fremlagte forslag til ny organisering og innarbeider i budsjett for 2019 ny fagleder stilling ved omsorgsbolig.

## **Saksprotokoll i Formannskapet - 24.05.2018**

### **Meannudeapmi/Behandling:**

### **Mearrádus/Vedtak:**

Gielddastivra mearrida ovdanbiddjojuvvon odđa organiserenevttohusa ja várre odđa fágajodiheaddji virggi fuolahusvistái 2019 bušehtii

Kommunestyret vedtar det fremlagte forslag til ny organisering og innarbeider i budsjett for 2019 ny fagleder stilling ved omsorgsbolig.

## Saksframlegg

Saknummer	Utvalg	Møtedato
18/48	Hovedutvalg for oppvekst, utdanning, språk og kultur	11.09.2018
	Eldreråd	
	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	
	Arbeidsmiljøutvalg	
	Administrasjonsutvalg	
	Formannskapet	
	Kommunestyret	

### **PLÁNÁ, TEKNÁLAŠ, BIRASOVDÁNAHTTIN JA EALÁHUS OÐÐ HÁLDDAHUSLAŠ ORGANISEREN NY ADMINISTRATIV ORGANISERING- PLAN, TEKNISK, MILJØUTVIKLING OG NÆRING**

**Vedlegg til saken:**

#### **Rådmannens innstilling**

Kommunestyret gir sin tilslutning til endring i administrativ organisering slik det er fremlagt i saksutredning. Det forutsettes at finansiering av nye foreslåtte stillinger i avdelingene er gjøres ved omgjøring av stillinger uten merkostnader i forslag til budsjett 2019.

Forslag om nye stillinger.

#### **Stab**

##### **Byggesak/oppmåling**

Det opprettes ny stilling som Byggesak behandler med juridisk bakgrunn. Kan være en kombinasjonsstilling under lagt PTMN og som kan være en ressurs i kommunen når det gjelder saker med juridiske spørsmål.

##### **Plan**

Det opprettes en stilling med fagbakgrunn som kommunal planlegger. Kommunens planlegger fyller 67 og har planer om å gå av i løpet av 2019.

## **Landbruk og miljø**

Det opprettes en overgangsstilling landbruksfaglig bakgrunn. Kommunens landbrukssjef har gitt signaler om å gå av i løpet av 2019/2020.

Det opprettes en stilling med bakgrunn innen fagene natur, miljø og friluft. Begrunnes med at miljøsaker er en viktig del av saksbehandlingen innen bygge-, utslipps-, energi-, natur og friluftssaker.

## **Brann og Beredskap**

Det opprettes en enhetsleder stilling med ansvar for brann og beredskap. Vedkommende skal ha ansvar for budsjett, regnskap og personell innen enheten og er direkte underlagt kommunalleder.

## **Vei, scooter/barmark og VAR**

Stillingen som enhetsleder for nåværende enhet Brann, vei VAR omgjøres til å være leder for Vei, scooter og VAR.

## **FDV**

Tidligere renholdsleder stilling gjenopprettes i en kombinasjonsstilling med fordeling 70 % renholdsleder og 30 % renholder. Dette er en lovpålagtstilling

## **Saksutredning**

Den nye administrative organisasjonsmodellen er tatt opp på avdelings/ enhetsleder møte i avdelingen. Modellen er også tatt opp med organisasjonene i med bestemmelses møte.

Kommunalleder har ansvar for i underkant av 50 ansatte og to enhetsledere. Fordelt på Stab, brann og beredskap, VAR, vei, og FDV. Kommunalleder må delta på ulike møter innen kommunen og fylkesmøter for å få faglig oppdatering innen brann/VAR og beredskap.

## **Beskrivelse av dagens ordning**

### **Styrke**

Kommunalleder er med i rådmannens ledermøte som kommunalleder og får oversikt over kommunens totale arbeidsoppgaver.

Har overordnet ansvar for brannberedskap og kommunens beredskapskoordinator, samt tilsynsmyndig § 13 bygg..

Overordnet ansvar for avdelingens budsjett, regnskap og selvkost. Personalansvar for staben (næring, landbruk, prosjekt, plan, byggesak, oppmåling) og enhetslederne.

Har overordnet ansvar for politisk saksbehandling i avdelingen.

### **Svakheter**

Får ofte tidspress på større arbeidsoppgaver på grunn av mangel på ressurser på saksbehandlingen innen enkelte enheter i avdelingen. Rådgivning fra enhetene blir ikke optimale slik at leveransen på saksbehandling blir hemmet og tidsfristene ikke overholdt.

Videre fører dette med til at medarbeidere har stort arbeidspress og stress i hverdagen.

Bygge og deling innen staben sliter med å overholde tidsfristene innen saksbehandling grunnet stor arbeidspress og stress. De senere åra har det vært en del klager på vedtak i byggesaker som har medført ekstra mye arbeid med saksbehandling.

Innen plan er det også etterslep på utarbeidelse av nye planer selv om avdelingen har en dyktig planlegger.

Enheten Brann, VAR, vei, barmark og scooterløyper er forholdsvis stort ansvarsområdet med helt ulike fagområder. Enhetslederen har for stort ansvarsområde og må prioritere å ta de viktigste sakene til saksbehandling. Restansen på saker som ligger ubehandlet øker.

Avdelingen mangler en med bakgrunn innen miljøforvaltning som kan støtte kommunalleder med saker som har bakgrunn i fagområdene natur, miljø og friluft.

Bygningsmessige mangler på brann, driftsavdeling og vaktmestersentralen. Medfører til grunnleggende HMS krav som adskilte ren og skittensoner, tilfredsstillende garderobeløsninger, innemiljø og fasiliteter for rengjøring av risikoklær etter utrykking. (brann, avløp og FDV)

Oppfyllelse av den gamle brannordning med hensyn til stillinger og beredskap.

Oppfyllelse av deler av den nye drikkevannsforskriften. Forsynings og leveringssikkerhet, beredskap, overflatekilde, brannvannkapasitet, ledningsnett, driftsovervåking, internkontroll og opplæring

Forslag om nye stillinger.

## **Stab**

### **Byggesak/oppmåling**

Det opprettes ny stilling som Byggesak behandler med juridisk bakgrunn. Kan være en kombinasjonsstilling under lagt PTMN og som kan være en ressurs i kommunen når det gjelder saker med juridiske spørsmål.

### **Plan**

Det opprettes en stilling med fagbakgrunn som kommunal planlegger. Kommunens planlegger fyller 67 og har planer om å gå av i løpet av 2019.

### **Landbruk og miljø**

Det opprettes en overgangsstilling landbruksfaglig bakgrunn. Kommunens landbrukssjef har gitt signaler om å gå av i løpet av 2019/2020.

Det opprettes en stilling med bakgrunn innen fagene natur, miljø og friluft. Begrunnes med at miljøsaker er en viktig del av saksbehandlingen innen bygge-, utslipps-, energi-, natur og friluftssaker.

## **Brann og Beredskap**

Det opprettes en enhetsleder stilling med ansvar for brann og beredskap. Vedkommende skal ha ansvar for budsjett, regnskap og personell innen enheten og er direkte underlagt kommunalleder.

## **Vei, scooter/barmark og VAR**

Stillingen som enhetsleder for nåværende enhet Brann, vei VAR omgjøres til å være leder for Vei, scooter og VAR.

## **FDV**

Tidligere renholdsleder stilling gjenopprettes i en kombinasjonsstilling med fordeling 70 % renholdsleder og 30 % renholder. Dette er en lovpålagtstilling

## **Vurdering**

For å oppnå en effektiv og optimal tjenesteyting ovenfor befolkningen i Karasjok er det nødvendig med å endre og opprette nye stillinger innen avdelingen. Vurderingen går på det at saksbehandling blir effektiv og riktig. Videre vil tidsfristene bli overholdt og samtidig mindre arbeidspress på ansatte.