

# Hva er styrkene ved tilbakeføring av kommunale foretak?

Enhetlig ledelse, færre transaksjonskostnader, enklere omstillingsprosesser

Styrket fagkompetanse og evne til omstilling, helhetlig organisasjon, kostnader/økonomi

Enhetlig demokratisk styring gjennom å ha et kommunestyre og ikke både kommunestyre og styrer

Kommunedirektøren får bedre og mer helhetlig samlet styring sv en organisasjon

- Helhetlig planlegging

- Ansatte kan nok føle større trygghet i basisorganisasjonen

Mer helhetlig styring og ledelse, enklere og bedre samhandling, bedre ressursallokering

Bedre økonomistyring, samhandling internt og oversiktlig for innbyggerne

Bedre styring for KD og folkevalgte, bedre økonomi, større felles indre arbeidsmarked

# Hva er styrkene ved tilbakeføring av kommunale foretak?

Bedre utnyttelse av kompetanse og økonomi forutsatt at basis endres for å ivareta gevinster i foretakene

- Mer forståelig for innbyggerene

Mer lojale ledere i linja.

# Hva er styrkene ved videreføring av kommunale foretak?

Større lokal handlekraft og gjennomføring

- Lettere å bygge arbeidsmiljø- Slipper usikkerhet med at investeringsbudsjett blir saldert i HØP-sammenheng

Styrer som er tett på gir anledning til kontroll, og styring med verdikjeden/leveransen og kraft i gjennomføring (kort vei)

- Korte beslutningsveier, leder til styre, økt politisk fokus- Enklere å fokusere på oppgavene- Enklere å rekruttere kompetanse, lønn- Det er dagens løsning, vi vet at denne fungerer, god økonomi, gode kvaliteter- Synliggjøre faktiske kostnader

- Lettere å bygge arbeidsmiljø- Slipper usikkerhet med at investeringsbudsjett blir saldert i HØP-sammenheng

God faglig kompetanse opprettholdes, fleksibilitet/uavhengig/ytringsfrihet er viktige verdier, klare mandat og fokusområder gir god kvalitet på tjenester.

Foretakorganisering styrker egen lokal kultur og identitet - fellesskapsfølelse

Identitet og stolthet, kortere vei til beslutninger innen sitt mandat, bygge organisasjon med tilpasset styringssystem

Spissing, oppgavefokus, effektivitet, kortere linjer, arbeidsro. Direkte demokratisk politisk styring, Økonomisk transparens.

# Hva er styrkene ved videreføring av kommunale foretak?

Spissing oppgavefokus , effektivitet, kortere linjer, arbeidsro.  
Direkte demokratisk styring. Økonomisk transparens.

- Bedre grunnlag for å synliggjøre kostnader

- Beholder fagmiljø som fungerer bra

- Samarbeidsmodeller med private

# Gode organisatoriske grep ved tilbakeføring av kommunale foretak

Foretakets opprinnelige oppdrag må bli ivarett  
Tydelig ambisjon – bedre tjenester for innbyggerne gjennom bedre samhandling – unngå silotenking  
God prosess hvor alle interessentgrupper må involveres og bli hørt

3 - [ ] Ikke tilbakeføring men gjenforening - og derfor må man se på organisering på nytt samlet ( ikke foretak inn i basis)

Gr6: - Utnytte gode og dårlige erfaringer fra kommunesammenslåingen.

Gr 6:- Helhetlig og ærlig evaluering. Viktig å videreføre det som fungerer bra. Involvering av ansatte med kompetanse på driftsprosesser.

Gr 6: - Sikre at de foretak med «fri rolle» får opprettholdt sine rammebetingelser på dette i den mer tradisjonelle linjeorganiseringen

G5: Overordnet plan ferdig, før endring gjennomføres .Sikre god medvirkning, ivaretagelse og prosess før man endrer organisasjonen.

Gruppe 6: Identifisere og evaluere de viktigste mekanismene i BUM og ivareta at incentiver for tjenester og økonomi blir riktige

Kunde, brukerfokus på tjenesteleveransene

Hente det beste fra både basis og foretak, Fokus på tverrfaglige relasjoner

# Gode organisatoriske grep ved tilbakeføring av kommunale foretak

Gr 8: - Ha målsetting om at ny org modell blir så riktig og robust at den kan vare i 10 år

Gr 8: - Tilrettelegge for operative beslutninger på lavt nivå i organisasjonen

3 - Tydelig framdriftsplan med milepæler gir forutsigbarhet. kombinert med åpen leting etter god ny organisering

GR 1: Beholde kompetansen fra basis og foretak. Skape en organisasjon som er omstillingsdyktig. Utvikle en ny felles kultur og identitet med utgangspunkt i den nye organisasjonen.

- Alternativet må utredes tilstrekkelig i forkant av vedtak om tilbakeføring. 2. Politikere, ansatte og brukere skal vite hva de skal inn i før et politisk vedtak gjøres. Utredning før vedtak, ikke vedtak før utredning av alternativet. uenighet i grp

3- [ ] Viktig å identifisere suksesser/styrker både i basis og foretak og få dette med videre i prosessen

3 - [ ] Viktig medvirkning i prosess som begynner så tidlig som mulig. nå? tillitsvalgte og ansatte gis rim til å delta

Gr 8: - Analyserere og utvikle fremtidig organisasjonskart på oppgaver før personkabal.

Gruppe 4. Bevaring av den enhetlige kulturinstitusjonen Sølvsberget/bevare autonomi. Opprette et slags styre/gruppe med eksterne/interne interessenter. Tydelig mandat/oppdatere formulering av samfunnsoppdrag.

# Gode organisatoriske grep ved tilbakeføring av kommunale foretak

G:5: Organisasjonsform må vurderes nøye, virksomhet, KF eller seksjon. Hvilken direktørområde er naturlig?

G5: Vurdere nye finansieringsmodeller som er klar ved tilbakeføring, som støtter opp under helhetlig ledelse.

# Gode organisatoriske grep ved videreføring av kommunale foretak

Gruppe 2 Utvikle samhandlingsrommet, bedre organisasjonskulturen mellom foretak og bestiller, tettere dialog

Gruppe 2 Revidere eierstrategien, bestiller og utfører (ansvar og myndighet)

Gruppe 2 Sikre at oppgaver ikke «faller mellom 2 stoler»

GR1: Klarere bestiller-utfører modell. Bedre kommunikasjon og samhandling. Ta vare på stolthet og kompetanse i foretakene (organisasjonsutvikling).

Gr 6: - Gjennomføre en grundig evaluering av BUM modellen og få et økt fokus på dokumentasjon på tjenesteproduksjon i tillegg til de økonomiske transaksjoner

3 Fornye avtale mellom Nls og park og vei. Forventningsavklaringer. Faste møter på ulike nivå. Gjennomgå felles standarder og rutiner. Samhandle på alle nivå

3 Videreutvikle foretak og basis sammen. Skape felles forståelse av behov, prioriteter og effektiviseringer. vintervedlikehold godt eks der vi får det til

G5: • Avklare ansvar og myndighet. Hvor ligger det? Hvem er det som til slutt kan prioritere hva som skal gjennomføres. Spisse,- avklare hva som er hensikten med foretakene? Friske opp mandatet.

Gr. 4. Ekstern faglig kompetanse i styret (og ev. en ny formell tilknytning til politikken. Sikre deltakelse i utvikling av kommunedelene! Fornye modell for samhandling med basis (inkl. oppdatere oppdragsdokumenter).



# Gode organisatoriske grep ved videreføring av kommunale foretak

Gr 6: - Mer åpenhet mellom våre systemer slik at informasjon lettere kan deles og at det blir tydeligere hvilke roller en har.

Gr 6: - Klarere beslutningsstruktur for den enkelte ansatte – Eks det nærmeste leder i foretak eller bestiller i basis som tar operative beslutninger?

G5: Tenke samarbeid. Felles bruk av ressurser, foretakene mellom. Sikre felles og god drift av IT-systemer, flere med samme behov bruker hverandres system.

3 Tydeliggjøre grensesnitt mellom foretak og basis gjennom felles prosesser og sikre felles rolleforståelse. Tilpasse til dagens virkelighet.

Gr 6: - Tettere samarbeid og flere arenaer for samhandling

G5: •Avklare ansvar og myndighet. Hvem er det som til slutt kan prioritere hva som skal gjennomføres. Friske opp mandatet

Gr 6: - Analyse av oppgaver som dubleres i foretak og basis, inkl evaluering av budsjettmodul, forutsetninger, grensesnitt mellom basis og Kf

Gruppe 7: Oppdatere eierskapsmelding og eierstrategi (der det er nødvendig) for å tydeliggjøre mandatet til KF rolleavklaring mellom basis og KF hvem har ansvar for hva Arena for samhandling mellom KF og kommuneledelse Se på styrene og deres roller