

Høringsinnspill – totalplan Indre Fosen kommune

Akademikerforbundets nåværende medlemmer jobber på rådhuset og har fulgt utviklingen fra Rissa kommune tilbake til 2011. Vi har vært observatører til den omfattende nedbemanningsprosessen som ble kjørt i 2013 og sammenslåingen av Rissa og Leksvik kommuner. Vi velger å ikke kommentere skolesektoren og helse/omsorg, siden dette dekkes av andre fagforeninger. Innspillet under baseres da i hovedsak på erfaringer fra funksjoner som har tilhold på rådhuset.

En av hovedargumentene for kommunesammenslåinger, er at den nye kommunen skulle få større og bedre fagmiljøer. Dette skal da gi bedre og billigere tjenesteyting til innbyggere og næringsliv. Som interesseorganisasjon for akademikere er dette noe vi er veldig opptatt av. Vi ønsker at avdelingene skal være attraktive arbeidsplasser for medarbeidere med høyere utdanning, og at disse medarbeidere fra randkommuner velger å bosette seg hos oss. Etter snart 3 år som ny kommune, er vår påstand, at den nye kommunen ikke har oppnådd disse målsetningene.

- Ledere er i mange tilfeller pålagt alt for mange arbeidsoppgaver/områder. De gjør så godt de kan og driver med konstant brannslukking. Tjeneste-ytingen til innbyggere og ansatte på avdelingene, er da parter som ikke blir godt ivaretatt.
- Fagmiljøene er på mange områder fragmentert. Avdelinger og funksjoner er spredt mellom rådhuset og kommunehuset i Leksvik, hvor det er tidligere oppmøtested/arbeidsgiver som legger føring på hvor du jobber. Hvor ble det av tanken om at fagmiljøene skulle styrkes og jobbe sammen. Når man da kaster inn korona og hjemmekontor i denne miksen, er det noen dager en ensom tilværelse for mange som møter opp på en av de to rådhusene.
- Vansker med å rekruttere fagfolk. Når man ser på søkermassen på utlyste stillinger, er det ofte langt mellom de gode kandidatene. Som regel finner man disse, men de er ofte bosatt i Trondheim og bytter tilbake til dit etter kort tid. Vi har også mange som faktisk er bosatt i kommunen som flytter til Trondheim og starter i nye jobber. Det kan være mange gode grunner til dette, men hadde vi vært en sterk og attraktiv arbeidsgiver med godt arbeidsmiljø, ville det vært naturlig at noen av disse hadde etablert seg i Indre Fosen eller i det minste ikke flyttet vekk fra kommunen.
- Arbeidsmiljøet er meget viktig for at en kommune skal levere gode tjenester til innbyggerne. Inntrykket vårt, og dette underbygges av arbeidsmiljøundersøkelser, er at arbeidsmiljøet har et stort forbedringspotensial på mange avdelinger. En forutsetning for et godt arbeidsmiljø er samarbeidet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Tilbakemeldinger fra andre tillitsvalgte, underbygger vårt inntrykk av at trepartssamarbeidet, aldri har hatt dårligere levevilkår, enn vi har hatt de siste årene.

Hvordan kan så disse kulepunktene relateres til hovedplanen som er lagt fram til politikerne? Vi mener at totalplanen i alt for liten grad har utredet tilstanden på rådhusfunksjonene, og mulige innsparinger her. Det er ikke sikkert at en slik utredning hadde funnet millioner i innsparinger, men man ville helt sikkert identifisert områder, og organiseringer som fungerer dårlig, og som kunne gitt bedre kvalitet for samme pengesum. Totalplanen er såvidt innom denne problematikken på noen områder i saksframlegget, uten at det at på noen måte gir politikerne noen nærmere innsikt.

Bruk av konsulenter og private firma:

Bruken av innleide konsulenter/firma har blitt meget utstrakt innenfor flere fagfelt de siste årene. Istedenfor å rekruttere fagfolk og bygge gode varige fagmiljøer, baserer man seg på kostbar innleie av konsulenter.

Ja, det koster å bygge opp fagmiljøer når de ikke er ivare tatt over tid, men man kan ikke basere hele tjenesteytingen på å leie inn tidligere ansatte og eksterne firma.

Det samme gjør seg gjeldende på prosjektering. Kommunen baserer nesten all prosjektering av bygg og infrastruktur på eksternt firma og konsulenter. Det er naturlig å benytte seg av å innleie i noen tilfeller, men det må da ha en merverdi og bygge opp en grunnkompetanse på dette.

Et annet problem med å leie inn konsulenter, er at kunnskap forsvinner når oppdraget er utført. Det stilles ikke krav til at disse dokumenterer jobben de utfører. Jobben blir sikkert utført, men neste gang samme type oppdrag/jobb skal gjøres, foreligger det ikke noe historikk, og neste firma/konsulent som leies inn begynner på «blanke ark. Dette er en ond sirkel, som tapper organisasjonen for store ressurser.

Problemet med manglende dokumentasjon gjør seg også gjeldende når tidligere ansatte, må leies inn for utføre oppdrag, som de selv har hatt ansvaret for tidligere. Hadde man hatt strengere kontroll av regelverket som offentlig ansatte har på dokumentasjon, hadde man unngått denne kostnaden.

Bygg og eiendom

I totalplanen vies innsparingsmuligheter til noen setninger om organisering, og at enheten jobber med å selge boliger med lav standard. Det vises også i et eget punkt, til at kommunehuset skal kunne være selvfinansierende.

Som tidligere nevnt, er ikke en todeling av arbeidsmiljøene, noe som øker kvaliteten og arbeidsmiljøet i kommunen. Dette er da et politisk spørsmål, og handler mer om følelser, enn mulige innsparinger. Denne store bygningsmassen står i dag halvtom, men har tilnærmet like store driftskostnader som da det var rådhus.

Politikerne må få presentert hva det koster å drifte dette bygget, og inntektene som faktisk kommer inn. Først da kan man faktisk prioritere knappe ressurser. Er det viktigere å drifte to rådhus framfor en skole/barnehage?

Dette prinsippet vil jo også gjelde annen kommunal bygningsmasse som huser «ikke lovpålagte-funksjoner». Hvor mye koster det å drifte bygningene på Hysnes kontra leieinntekter og andre eventuelle positive effekter av de sysselsatte som bor i kommunen? Hvor mye koster det å drifte det nye flerbrukshuset i forhold til leieinntekter som kommer inn?

Vi skjønner alle at kommunal bygningsmasse ikke er inntektskilder, men politikere og innbyggere må bli presentert disse tallene, slik at politikerne kan ta avgjørelser på komplett faktagrunnlag, og at innbyggerne har tillit til at vi gir de folkevalgte hele bildet. Disse tallene ligger da lett tilgjengelig i kommunens økonomisystemer.

Politikk

Totalplanen nevner ikke kostnadene vi har på det politiske. Når politikere ber administrasjon om et totalbilde på mulige innsparinger, er det spesielt at de selv ikke tar innover seg de store kostnadene deres valg har påført skattebetalerne. Vi har veldig mange kommunestyrerepresentanter (37). De skal kompenseres for tapt arbeidsfortjeneste, møtegodtgjørelse, reiseutgifter og så videre. Dette er kompensasjoner de skal ha, men trenger de å være så mange? Ved valget i fjor hadde de en mulighet til å endre antallet representanter. Da ble det argumentert med at de måtte være så mange, for å få inn representanter fra alle bygder i kommunen. Dette vitner om lav forståelse av valgordningen.

Det er velgerne som bestemmer hvem som blir valgt ved å kumulere inn «sine» folk. Antallet som skal velges, har og gjør ikke den geografiske spredningen noen bedre. Lovverket krever 19 representanter om vi har under 10000 innbyggere og 27 om vi har flere. Det hadde vært interessant å få vite hva 10 «ekstra» medlemmer utløser av kostnader over 4 år.

Økonomi og personal

Økonomiavdelingen har mange og faglige tunge oppgaver, som skal sikre at økonomiforvaltninga blir gjennomført på en god måte. I tillegg skal de drive forvaltning, og gi kommunedirektør og politikere det faglige grunnlaget for å drive forsvarlig politikk. Så vidt oss bekjent, gjøres denne viktige og faglige krevende funksjonen med 140% stilling. Hvordan kan det være mulig å favne om en så stor og viktig funksjon, med bare økonomisjef og en controller i deltidsstilling. Hvilke innsparinger kunne vi ha hatt, om denne funksjonen hadde hatt «normal» bemanning. Vår påstand er at dette kan være mye. Nå er «controller»-oppgaver i stor grad overført til ansatte og ledere rundt omkring på avdelingene. Dette er da fagfolk som ikke har økonomisk bakgrunn, og har mindre kunnskap og tid til å følge opp feilaktige faktureringer osv.

Den sammen utfordringen finner vi på personalfunksjonen. De siste par årene er denne ivarettatt av 220 % stilling. Så lav bemanning vil gjøre utslag på områder som arbeidsmiljø, sykeoppfølging, kompetanse- og organisasjonsutvikling og rekruttering. Alle disse viktige overordnede oppgavene blir da fordelt utover i organisasjonen, til ledere som ikke har de faglige forutsetninger og eller tid til å gjøre dette på en god måte.

Det er viktig å påpeke at dette ikke er kritikk av dagens ansatte, de gjør en meget god jobb. Men forutsetningene og bemanningen, gjør at de må gjøre harde prioriteringer på hva de bruker tiden på. Da må nødvendigvis oppgaver delegeres vekk, eller sågar velges bort.

Samme argumentasjon kan også gjøres med mange andre funksjoner, men da ville dette innspillet bli veldig langt.

Involvering av ansatte/tillitsvalgte og høring

Oppdraget om å levere en totalplan for innsparinger ble gitt 18 oktober i 2018.

Tillitsvalgte innen skole og helse/omsorg ble involvert i utredningen som ble gjort av de innleide konsulentene. Tillitsvalgte som representerer resten av kommunen (og da ansatte i resten av kommune), har i perioden mellom 18.oktober 2018 og 9.september 2020, verken blitt involvert eller fått noe informasjon om totalplanen. Vi fikk presentert innholdet dagen før det skulle legges fram for politikerne. De ansatte organiserer seg gjennom oss tillitsvalgte, fordi vi nettopp skal gi tilbakemeldinger og innspill til slike prosesser.

Det er meget spesielt at man legger opp en til slik prosess, når politikere etterspør en totalplan fra administrasjonen.

Høringsprosessen på denne totalplanen er også lagt opp på en spesiell måte. Normalt gis politikere minimum en uke på å sette seg inn i relevante dokumenter som det skal gjøres vedtak på. Denne gangen er høringsfrist satt til 2 dager før kommunestyremøtet, og er da ikke lagt ved sakspapirene som ble sendt ut en uke før møtet?

Oppsummering:

Fra et akademisk ståsted er det åpenbart at det kan gjøres mange grep for å styrke organisasjonen Indre Fosen kommune. Viktige fagdisipliner er dårlig bemannet og i mange

tilfeller velger man å leie inn kostbare konsulenter for å løse problemer når de oppstår. Noen funksjoner består nesten utelukkende av innleide konsulenter, som engasjeres for å løse konkrete oppgaver, uten at vi har et fagmiljø til å løse disse oppgavene senere.

Denne problemstillingen må løftes fram til beslutningstakerne, på samme måte som utredningene som er gjort på helse/omsorg og skole.

Vi må styrke våre egne fagdisipliner, slik at vi leverer gode tjenester med egne ansatte. Det kan være vanskelig å vise de økonomiske effektene av å drive «minimumsforvaltning», men vi er overbevist om at dette over tid, får mange dårlige effekter, også rent økonomiske.

De fleste politikere og innbyggere er opptatt av å fjerne administrasjon og byråkrati. Dette er også gjort i stort monn i nye Indre Fosen kommune. Dette har gitt noen bieffekter, som gjør at det faktisk blir mindre ressurser igjen til primæroppgavene.

Innbyggere og politikere må få framlagt et faktagrunnlag på dette. Om man da fortsatt faller på at kommunen skal driftes på innleid kompetanse, har man faktisk utøvd politikk basert på kunnskap og fakta.

Vi mener at beslutninger om nedleggelse av tjenester og innføring av økte skatter, bør utsettes til vi har gitt beslutningstakerne et komplett faktagrunnlag.

Med hilsen



Indre Fosen kommune