

Ordføreren sitt hjørne – november 2017



Endeleg har me fått vår nye rådmann på plass. Jan Olav Helling tok til i stillinga 30. oktober. Han er klar over at det er mykje å ta tak i, og me er også klar over at alt kan ikkje gjerast med ein gong. Kommunen har sliti med sjukefråver i mange stillingar det siste året, og det har gjort at belastninga på dei andre er større en vanleg. Det har gått rundt, og formannskapet er takksame for den viljen og evnen alle tilsette har synt her.

Hemsedal kommune har eit godt arbeidsmiljø. Ei stor undersøking som NAV arbeidsmiljøsentret har undersøkt i prosjektet 50+, konkluderer med det. Det same seier tilbakemeldingar frå våre mange tilsette. Dei fleste synes Hemsedal kommune er ein god arbeidsplass. Dei fleste ser fram til å gå på jobb.

Likevel har mykje av fokuset siste året, eller rettare dei siste åra, vore prega av ei varslarsak i oppvekstsektoren. Dette er ei sak som tidlegare rådmenn har brukt tid på, og formannskapet har stilt mange spørsmål om korleis administrasjonen prøver å løyse denne saka. Kommunestyret/formannskapet har det overordna arbeidsgjevaransvaret, der me gjennom retningslinjer og strategiar definerer korleis kommunen skal vera ein god arbeidsgjevar med klare etiske reglar.

Den daglege personalpolitikken er det administrasjonen som har. Slik må det vera. Viss me politikarar skulle ha den daglege personalhandsaminga kunne det bli mykje rart. Denne rolledelinga er kommunelova veldig klar på, og ikkje alltid like lett å følge. Me politikarar har ikkje alltid like lett for å skilja mellom ombodsrolla og arbeidsgjevarrolla, men me er klar over korleis det skal vera.

Kommunestyret hadde sist i mars sak frå kontrollutvalet oppe til handsaming. Saka heitte : "Varslingsaker vedrørende kritikkverdig arbeidsmiljø i oppvekstsektoren og melding om gjengjeldelse". Det var/er ei stor og tung sak som kommunestyret brukte mykje tid på i møtet. Kommunestyret har det overordna arbeidsgjevaransvaret, og det var viktig å gjera eit vedtak som kunne føre til at det kritikkverdige vart tatt tak i. Kommunestyret gjorde eit vedtak der me i 3 punkt gav rådmannen beskjed om korleis me trur saka bør løysast. Punkt 1 slo fast at fleire aktørar føler frykt, og at det må til eit aktivt arbeid for å skapa tryggleik.

Punkt 2 lyder slik: "Hemsedal kommune vil straks gå gjennom strukturen i administrasjonen og kartlegge behovet for omstrukturering av arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Det bør søkes ekstern kompetanse for en omstrukturering hvor hensikten er en HR avdeling med styrket personalansvar og konfliktkompetanse. Prosessen skal forankres i kommunestyret "

Administrasjonen har tatt tak i saka, og kommunestyret får no ei melding kva som er status med arbeidet så langt. Kommunestyret rådde til å bruke ekstern hjelp i dette arbeidet. Det har rådmannen gjort, og det har vore ein brei prosess fram til no, med både interne og eksterne krefter. Bedriftshelsetjenesten har også vore med i arbeidet. Det er gjort mange undersøkingar på korleis ressursar i stab og elles blir brukt, og kva som bør styrkast eller gjerast på andre måtar. Kommunestyret får ingen forslag til eventuell omorganisering no, men signal tyder på at det er framlegg til styrkingstiltak i administrasjon sitt budsjettframlegg vedrørende personalressursen. Framlegg til endra organisering får me seinare. Formannskapet har i forventningssamtale saman med den nye rådmannen ei felles forståing. Rådmannen må få noko tid på seg til å bli kjent med organisasjonen og kommunen før han kjem med framlegg til endringar. Forhasta endringar er ikkje det me treng.

Til slutt vil eg seie: Me må lære av det som har skjedd og sjå framover!

Helsing
Oddvar Grøthe
ordfører