

# FREDRIKSTAD KOMMUNE

Saksnr.: 2010/8857  
Dokumentnr.: 1  
Løpenr.: 74149/2010  
Klassering: 124  
Saksbehandler: Maria Mørk Tvette

## Møtebok

Behandlet av Formannskapet	Møtedato 24.06.2010	Utvalgssaksnr. 98/10
-------------------------------	------------------------	-------------------------

## Dugnad for økonomisk balanse

### Rådmannens innstilling

Rådmannen anbefaler formannskapet å fatte slikt vedtak:

1. Organisering av *Dugnad for balanse* gjennomføres i henhold til saken.
2. Det nedsettes et drøftingsutvalg bestående av rådmann, kommunalsjefer, ordfører, opposisjonsleder, leder av hovedutvalgene (4), tre hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

Fredrikstad, 23.06.2010

### Sammendrag

Fredrikstad kommune står i en økonomisk krevende situasjon. Den totale økonomiske utfordringen for 2010 er beregnet til 95 millioner kroner. *Dugnad for balanse* opprettes for å gjennomføre en felles dugnad. Målsettingen er å gjennomføre tiltak for å komme i økonomisk balanse fra 2011. Samtidig er det viktig at *Dugnad for balanse* jobber med langsiktige tiltak for å sikre fremtidig økonomisk balanse og handlefrihet. Rådmannen fremlegger med dette forslag til hvordan arbeidet kan organiseres.

### Vedlegg

Ingen.

### Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen.

### Saksopplysninger

*Dugnad for balanse* er et organisasjonstiltak foreslått av rådmannen i forbindelse med 1.tertialrapport 2010. Hensikten med dugnaden er å få kommunens økonomi i balanse fra 2011. Det er en målsetting at effektiviseringstiltakene vil ha vedvarende effekter på kommunens økonomi for å sikre fremtidig økonomisk handlefrihet.

Som en sentral del av *Dugnad for balanse* foreslår rådmannen at det opprettes et drøftingsutvalg (*Drøftingsutvalg for balanse*) bestående av ordfører, opposisjonsleder, ledere av hovedutvalgene (kultur, omsorg/sosial, utdanning/oppvekst og teknisk utvalg), tre hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og kommunalsjefene. Arbeidet ledes av rådmannen. Kontaktutvalget vil fortsatt være et drøftingsorgan (et internt samarbeidsorgan mellom administrativ ledelse og organisasjonene). Formannskapet vil bli holdt orientert gjennom månedlige tilbakemeldinger.

Arbeidet med *Dugnad for balanse* forankres i den ordinære ledelsesstrukturen gjennom linjeledelsen. Det opprettes en arbeidsgruppe som skal drive prosessene. Arbeidsgruppa opererer på vegne av rådmannen og rådmannens ledergruppe. Gruppa har som mandat å komme med forslag til hvordan vi kan gjennomføre dugnadsmøter i hele organisasjonen, og skal bidra til gjennomføring og oppfølging av arbeidet sammen med rådmannens ledergruppe.

Arbeidsgruppa vil bestå av en representant fra hver seksjon, to hovedtillitsvalgte, en fra informasjonsavdelingen og en koordinator som leder for arbeidsgruppa. Leder for arbeidsgruppa vil også være sekretær for drøftingsutvalget. Kommunalsjefene utpeker en ansvarlig for hver seksjon.

*Dugnad for balanse* skal være en idédugnad som engasjerer og involverer ansatte i hele organisasjonen. Det vil bli gjennomført en idédugnad på de ulike virksomhetene, men skal koordineres gjennom *Dugnad for balanse*. Samtidig skal det tilrettelegges for innspill fra ansatte, folkevalgte og tillitsvalgte i Fredrikstad kommune. Forslag til tiltak skal i størst mulig grad komme fra de ulike virksomhetene, De lokale samarbeids- og arbeidsmiljøutvalgene vil være sentrale i prosessene i de ulike seksjonene. Plasstillitsvalgte vil bli involvert i arbeidet på de ulike virksomhetene. Det vil bli gjennomført egne dugnadsmøter/- samlinger hvor alle i trepartsamarbeidet inviteres til å delta.

Det vil være ulike milepæler/faser som vil være viktige i dette arbeidet. Dette vil være i forbindelse med behandling av følgende saker:

- 2. tertialrapport 2010
- Handlingsplan 2011 – 2014
- Årsregnskap/årsrapport 2010
- 1. tertialrapport 2011

Arbeidet igangsettes umiddelbart og videreføres fram til 1.juli 2011.

Rådmannen vil vurdere behov for å ta i bruk ulike virkemidler for omstilling av arbeidstakere i Fredrikstad kommune. Virkemidlene skal bidra til raskere omstilling som igjen vil ha effekt på den økonomiske situasjonen. Eksempler på virkemidler som kan bli vurdert er førtidspensjon, permisjon, bedriftsintern opplæring og kompetanseutvikling. Fredrikstad kommune har gode rutiner for omstilling og disse legges til grunn for arbeidet.

### **Økonomiske konsekvenser**

Nødvendige tiltak finansieres gjennom *innsparinger* i kommunen i forbindelse med streiken som var i mai/juni.

### **Ansattes medbestemmelse**

De ansattes organisasjoner er orientert om prosjektet i kontaktutvalget.

### **Vurdering**

Rådmannen klarer ikke å oppnå balanse med de virkemidlene han i dag rår over. Rådmannen vurderer det derfor som nødvendig at det gjennomføres ekstraordinære tiltak for å få kommunens økonomi i balanse i 2011.

Ansatte skal være trygge på at de blir ivaretatt og ikke risikerer oppsigelse ved å komme med ideer som kan effektivisere organisasjonen og samtidig berøre egen arbeidssituasjon.

God informasjons- og kommunikasjonsflyt, involvering og medvirkning er viktige faktorer i en omstillings- og endringsprosess. Informasjonsavdelingen blir derved en nøkkelfaktor i dette arbeidet. Arbeidstakerne i Fredrikstad kommune skal være trygge på at de vil bli hørt og

sett, og få tilstrekkelig informasjon underveis i prosessen. Det vil også være nødvendig å ha fokus på informasjon til brukere av tjenester i Fredrikstad kommune.

Rådmannen mener at en slik dugnad best gjennomføres med utgangspunkt i de enkelte virksomheter. Alle seksjonsledere blir derfor ansvarliggjort for prosesser og ideer innenfor egen seksjon. Drøftingsutvalget, arbeidsgruppa og dugnadsmøter skal bidra til økt idé-tilgang og sterkere fokus.