

Innspill til organisasjonsprosess oppdrag 2 og 3 fra Kirkens SOS Trøndelag

Arbeidsprosess: Alle i styre og stab har fått dokumentet, 2 fra styret og leder hadde utvalgsmøte, tema har vært oppe i 2 stabsmøter. Lite tilbakemelding tyder på at dette er krevende å sette seg inn i og ta stilling til.

Vi ønsker at hensiktsmessig organisering skal fokusere på bedre forvaltning og oppfølging av personale, og god oppfølging av frivillige. Det er vanskelig å lese ut av høringsdokumentet om skissen til regionalisering kan føre til flere frivillige og bedre oppfølging av frivillige. Vi ønsker mer dokumentasjon på hva som får frivillige til å bli. Vi tenker at en forutsetning for å opprettholde relasjoner og kvalitetssikre tjenesten, er gode verktøy for informasjon og vaktpåmelding, og nok ansatte som følger de frivillige tett.

Dokumentet beskriver at det er store forskjeller i kostnader per samtale mellom sentrene. Vi tenker det kan handle om at noen grunnleggende kostnader er de samme uansett antall frivillige på senteret, og at personal-situasjonen er ulik, og dermed også mulighet til å følge opp og produsere/levere samtaler. Vi vet at det siste år har vært vakanser på flere sentre, og at flere ansatte på sentrene har sluttet eller fått nasjonale oppgaver de siste par årene. Dokumentet gir oss ikke innblikk i grunnlagstallene og hvordan personal-ressursene er fordelt ift kompetanse og ansvarsområder. Det gjør det vanskelig å uttale oss om mulige konsekvenser av regionalisering.

Vi kan tenke oss at det i noen områder av landet er hensiktsmessig å slå sammen ledelsen av flere sentre/avdelinger, mens det i andre områder ikke er hensiktsmessig. Vi er åpne for at et samarbeid mellom Trøndelag og Møre og Romsdal kan videreutvikles, uavhengig av om det regnes som en region eller ikke. Helseforetaket og RVTS er felles i de to fylkene, og de to bispedømmene samarbeider nært. Hvis det skal være reell utveksling av ansatte i en slik region, må flere ansatte reise mer. Vi ser ikke at det gir noen umiddelbar effekt i forhold til oppfølging av frivillige i de to fylkene. Geografisk/transportøkonomisk er det for oss like naturlig å tenke mot Innlandet og Lillehammer. Det virker ikke så hensiktsmessig personal-fordelingsmessig å la Nord vær en egen region, slik bemanningen og antall frivillige er i dag, men vi kan tenke oss at det ift innsamling av midler for Nord-regionen kan være lurt å ha et eget styre for de tre nordligste fylkene.

Vi ønsker oss mer utredning om mulige konsekvenser av større enheter, f.eks å innhente flere erfaringer fra liknende landsdekkende organisasjoner som er organisert i større regioner. Det hadde også vært interessant å høre mer om erfaringene fra Oslo og Borg. Hva er det som har fungert bedre eller like bra i forhold til de frivillige? Vi tenker at det i dag skjer for lite utveksling av gode erfaringer mellom sentrene, på tross av økt rapportering fra sentrene til Landssekretariatet.

Som ansatte kjenner vi oss ikke igjen i beskrivelsen nederst side 6 av at lojalitet til eget senter går foran lojalitet til organisasjonen. Noen av ulikhetene oss imellom handler om positivt lokalt engasjement og lokale nettverk som er bygd opp over mange år. Det er også verdifullt for helheten. Måten vi til dels jobber separat/senter-vis på preges også av måten vi blir tildelt ressurser og blir målt på i organisasjonen/av landsstyret. Her er det større potensiale for å samarbeide, men regioner kan også bli for autonome hvis det ikke er gode incentiver og møteplasser for samarbeid. Eksempler på områder vi ser stort potensiale i mer koordinert og konsentrert innsats er kommunikasjon/rekruttering, innsamling og digital veiledning for frivillige.

Det er uklart for oss hva som blir forbindelsen mellom et regionstyre og Landsstyret ref side 6. Hvis regionleder også leder en avdeling, tenker vi at det kan bli utfordrende å frigjøre nok tid til å følge opp ansatte og evt. delta i en ledergruppe. For å følge opp frivillige tettere, tror vi avdelingslederne trenger avlastning på innsamling/inntektsbringende arbeid og økonomi-oppfølging, i tillegg til å ikke ha personal-ansvar. Dvs. at regionleder har mer administrasjon og mindre drift og nærkontakt med tjenesten.

Til endringsmatrisen vedlagt:

For å vurdere om dokumentet beskriver ideer som er verdt å satse på, har vi har sortert noen momenter i et skjema. Vi mener det er viktig å vurdere endring fra sentre i hvert fylke til organisering i regioner opp mot effekten på

1 Rekruttere / beholde og dermed ha mulighet til å besvare flere henvendelser.

2 Kompetanse hos de enklere medarbeiderne og i de lokale vaktrommene. Det må finnes tilstrekkelig kompetanse hos alle slik at KSOS opprettholder den statusen det har både lokalt og nasjonalt

3 Økonomi - mulighet for å samle inn midler lokalt/regionalt og nasjonalt

4 Opplevelsen av tilhørighet for den enklere frivillige og få noe igjen for det.

Vi vil vurdere effekten på 1-4 opp mot de forhold med organisasjonen som kan bli annerledes med ny organisering.

A Tilhørighet til en større geografisk enhet.

B Personalleder lenger unna for noen

C Tydeligere kompetansekrav. Formidlet skriftlig og ikke bare fra nær leder.

D Økonomisk trygghet

Vi har satt + og – foran punktene for å indikere om vi tenker at det blir til det bedre eller ikke.

For styre og stab i Trøndelag; Senterleder Bodil Slørdal