

Orientering til kontrollutvalget

Bestilling: Nedtrekk i kommunens drift

Omstilling 2026



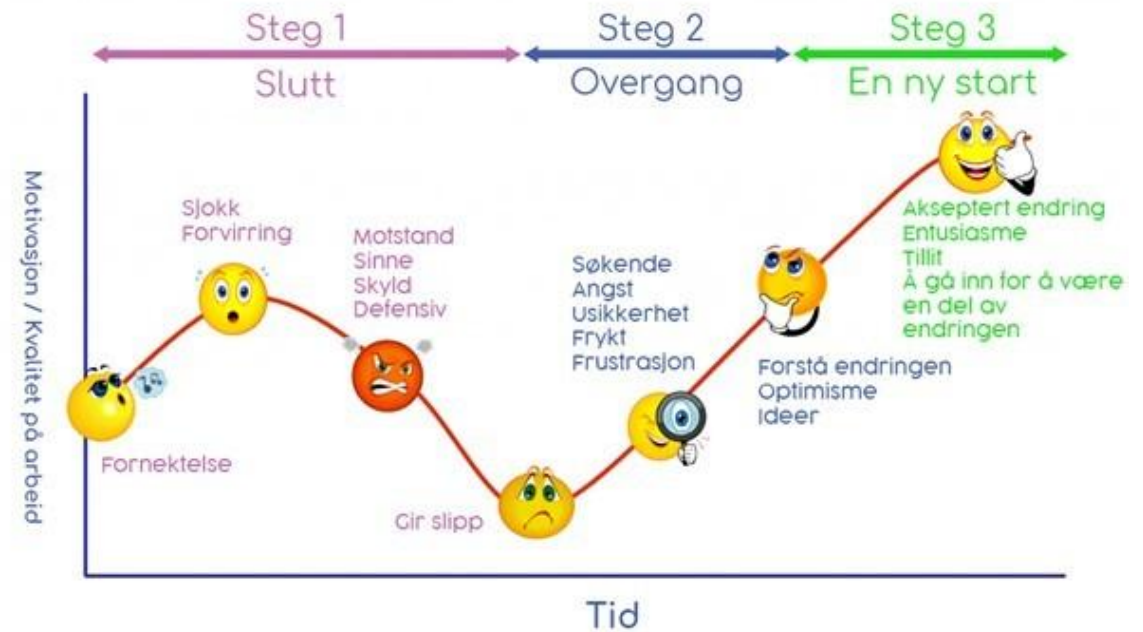
15.02.2026

Framtidskommunen
Hitra
Plan for omstilling 2026

Hvordan har vi jobbet med omstilling 2026

Bakgrunn for omstillingsprosessen

- Bestilling fra Kommunestyret i Handlings og økonomiplan 2026 -2029
- Regnskapsresultatet 2025 forsterker behovet



Bakgrunn og situasjonsbeskrivelse

- Behov for omstilling for å sikre bærekraftig drift.
- Organisasjonen må tilpasse tjenesteyting og ressursbruk.
 - 22,8 mill. kr årlig reduksjon i driftsnivå.
- Merforbruk 2025: 23,6 mill. kr.
 - Gir et redusert handlingsrom i 2026.
 - Forsterker behovet om strukturendringer og bemanningsreduksjon.

Organisasjon	Ansvar	Netto ramme totalt	Andel	Totalt nedtrekk	Fra før	Tillegg
IKT og digitalisering (eks IKT Helse)	1221	15409	20,1 %	kr 948,2	kr 385,00	kr 563,23
Regnskap og lønn	1301	2089	2,7 %	kr 128,6	kr 89,00	kr 39,55
HR-tjenesten	1401	12974	17,0 %	kr 798,4	kr 381,00	kr 417,39
Service og arkiv	1801	2968	3,9 %	kr 182,6	kr 144,00	kr 38,64
IKT Helse	3105	3843	5,0 %	kr 236,5	kr 83,50	kr 152,99
Drifts- og anleggstjenesten	6041	39207	51,3 %	kr 1 206,4	kr 396,00	kr 810,35
Renholdstjenesten	6042			kr 1 206,4	kr 397,00	kr 809,35
		kr 76 490,00	100,0 %	kr 4 707,0	kr 1 875,50	kr 2 831,50
Livsløp	Ansvar	Netto ramme totalt	Andel	Totalt nedtrekk	Fra før	Tillegg
Hitraskolen	2001	97068	26,4 %	kr 4 438,26	kr 2 044,00	kr 2 394,26
Hitrabarnehagen	2101	66946	18,2 %	kr 3 060,99	kr 1 329,00	kr 1 731,99
Mestringstjenesten	3101	53858	14,7 %	kr 2 462,56	kr 1 167,00	kr 1 295,56
Omsorgstjenesten	3701	90938	24,8 %	kr 4 157,98	kr 1 865,00	kr 2 292,98
Forvaltningskontor	3717	4299	1,2 %	kr 196,56	kr 83,50	kr 113,06
Miljøtjenesten	3805	42534	11,6 %	kr 1 944,79	kr 650,00	kr 1 294,79
Oppfølgingstjenesten (kun Hitra)	3861	11632	3,2 %	kr 531,85	kr 220,00	kr 311,85
		kr 367 275,00	100,0 %	kr 16 793,00	kr 7 358,50	kr 9 434,50



Plan for omstilling

Innhold i planen

[1. Bakgrunn](#)

[2. Slik er situasjonen](#)

[3. Formål og omfang](#)

[4. Forankring i Hitra kommunes styringssystem](#)

[5. Mål og forventede effekter](#)

[6. Rettslig grunnlag og føringer](#)

[7. Roller og ansvar](#)

[Mandatet til omstillingsutvalget](#)

[8. Stillingskontroll – prosess](#)

[9. Medvirkning og informasjon](#)

[10. Prosess og faser](#)

[Fase 1: forankring](#)

[Fase 2: kartlegging og analyse](#)

[Fase 3: endring og utvikling](#)

[Fase 4: dersom nedbemanningsmål ikke oppnås](#)

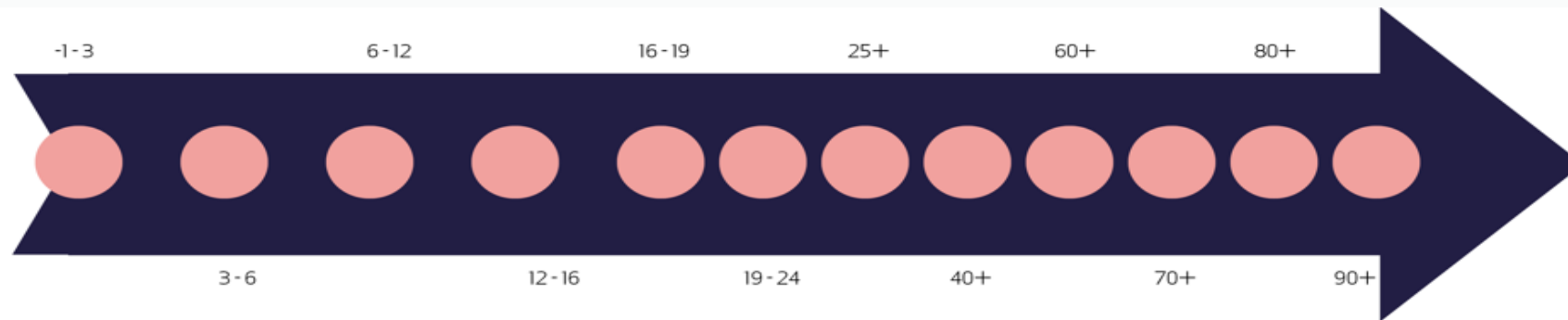
[11. Sluttord](#)

[Vedlegg 1.](#)



Forankring og mål

- Reduksjon på *minimum* 15 årsverk.
- Sikre økonomisk bærekraft.
- Utvikle robuste og fleksible arbeidsprosesser.



Mestring gjennom hele livet

Roller og ansvar

- Kommunestyret – vedtar gjennom HØP nye økonomiske rammer
- Kommunedirektør– styring og gjennomføring.
- Virksomhetsledere og øvrige ledere– kartlegging, risikovurdering.
- Tillitsvalgte og vernetjeneste – medvirkning- partssamarbeidet
- Tiltak skal utredes i samarbeid med HMS-team
(tillitsvalgte/ansattrepresentanter, vernetjeneste og ledelse er med)

Prosjektfaser

- Fase 1: Forankring – eierskap og aksept.
- Fase 2: Kartlegging og analyse.
- Fase 3: Endring og utvikling.
- Fase 4: Tiltak dersom mål ikke nås.



Fase 1: forankringsfasen

Januar og februar:

- Ledermøter
- Dialogforum
- Omstillingsutvalg m- mandat

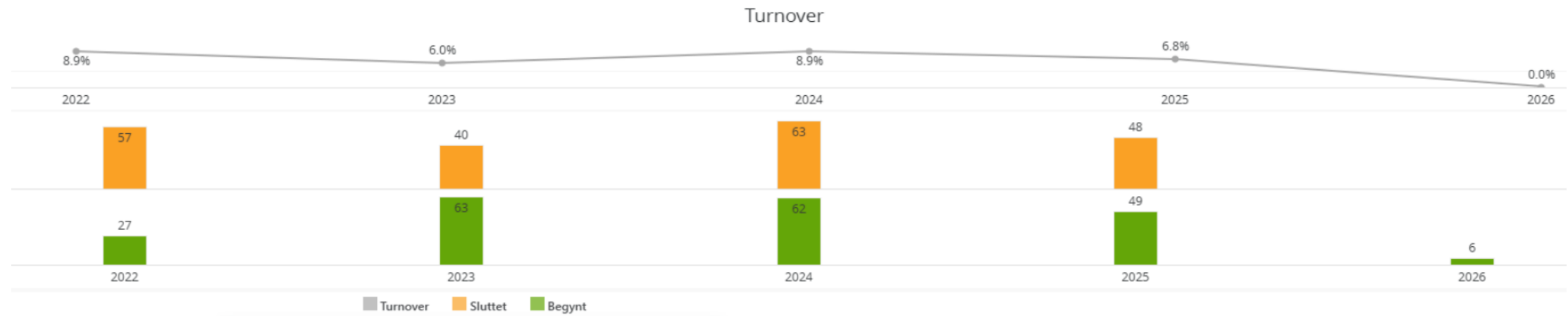
Fase 2: kartlegging og analysefase

Februar – mars

- Turnover
- Alderssammensetning
- Vakanser og ledige stillinger
- Kompetansesammensetning
- Digitalisering og fornying
- Iverksatt analysefase- mulighetsrom

Kartleggingsfase

- turnover i organisasjonen, derfor mener vi det er gjennomførbart uten oppsigelser



Fase 2: Kartlegging og analyse, stillingskontroll

April- mai

- Naturlig avgang, kompetanseoversikt og risikovurderinger.
- Bemanningsplan for nå- og framtidsbehov.
- Tiltak i utredes i HMS-team
- Stillingskontroll innført januar 2026.
 - Alle stillinger vurderes i stillingsbank.
 - Streng vurdering av vikarbruk.

Fase 3: Hvordan gjør vi det

Juni – d.d

Gjennomførte tiltak pr. dato

- Nedtrekk fordelt på tjenesteområdene
 - Viktig å ansvarliggjøre alle nivå i organisasjonen
 - Ny driftsramme = tiltak må iverksettes
- Innført stillingsbank
- Minimerer vikar-innleie
- Utfordrer på bruk av teknologi, smarte løsninger
- Gjennomfører stillingskontroll mot ny ramme

Kompleksitet-effekt-matrisen **(Effekt/innsats-matrisa)**

En enkel 2x2-matrise som hjelper med å prioritere tiltak basert på:

- Effekt/nytte (høy-lav)
- Kompleksitet/innsats (høy-lav)

	Høy effekt	Lav effekt
Lav kompleksitet	Quick wins – bør gjøres	Nice to have – vurderes
Høy kompleksitet	Strategiske satsinger – krever plan	Tidstyver – bør ofte droppes

Fase 3: endring og utvikling

Vi så også på:

- Tverrfaglig samarbeid på tvers av tjenesteområder.
- Interkommunale samarbeid for kvalitet og effektivitet.
- Digitalisering og gevinstrealisering og kontinuerlig forbedring

Oppsigelser, brukes først dersom frivillige tiltak ikke når mål.

Ikke vært aktuelt pr dato

- Utvalgskriterier ferdig drøftet med tillitsvalgte

Fase 3

Tiltak, status pr. dato

- HMS gruppene leverte sine forslag til nedtrekk i uke 19
- Behandlet i omstillingsutvalg uke 19
- Referansegruppen til gjennomgang i uke 20
- Kommunedirektøren uke 21
- Formannskapet før sommeren



Fase 4 (tiltak dersom mål ikke nås)

Prosedyre for nedbemanning inkludert utvalgskriterier drøftet og klar

Juni 2026:

Organisasjonen Hitra kommune er godt i gang med den nødvendige omstillingsprosessen for å sikre bærekraftige tjenester også i årene framover. Bakgrunnen er strammere økonomiske rammer og behov for å tilpasse ressursbruken.

Omstilling 2026 innebærer en reduksjon i antall årsverk i hele kommunen, og bygger på tre hovedprinsipper:

- Tjenestene skal være forsvarlige
- Kjerneoppgaver og sårbare brukergrupper skal prioriteres
- Ansatte og tillitsvalgte skal involveres i prosessen

Målet med prosessen er å sikre en bærekraftig drift og robuste tjenester til innbyggerne i Hitra kommune i årene fremover.

Arbeidet frem til nå har vært grundig forberedt gjennom involvering av ledere, tillitsvalgte og vernetjeneste (I HMS teamene). Det er gjennomført risikovurderinger av alle foreslåtte omstillingstiltak.

Omstillingsarbeidet innebærer reduksjon i årsverk innenfor alle kommunal- og virksomhetsområdene. Som følge av de interne prosessene og foreslåtte tiltakene fordeles nedtrekkene slik pr virksomhetsområde:



- Hitraskolen: 8 – 9 ÅV – i mål med 8 ÅV, siste i mål fra 01.01.27 ✓
- Omsorgstjenesten: 3,88 ÅV ✓
- Mestring/oppfølgingstjenesten: 1,9 ÅV ✓
- Miljøtjenesten 1,2 ÅV ✓
- Samfunn, prosjektleder VA: 1 ÅV ✓
- Drift og renhold: 1,3 ÅV ✓
- Arkiv/dokumentsenter og regnskap: 1 ÅV ✓
- Kultur og idrett: 1 ÅV ✓

Øvrige prosjekter/stillinger som avsluttes ila 2026 ✓

- Kampen om arbeidskrafta, 1 ÅV ✓
- Prosjektutvikler bo og leve, 1 ÅV ✓
- Næringsutvikling, 1 ÅV ✓
- Kommunalsjef, 1 ÅV ✓

Omstillingsutvalget – fortsetter arbeidet

Status pr 31.08.26:

- 19 møter i omstillingsutvalget i 2026 til nå
- Møter hver 14. dag fremover
- Følger regnskapet tett
- Alle ledige stillinger skal gjennom utvalget
 - Primært interne utlysninger
 - Innplassering før utlysning
- Evaluering i løpet av høsten på iverksatte tiltak
 - eks se Hitraskolen under ett, nattevakter under ett osv.

Tidligere orienteringer

Formannskapet 03.03.26

Formannskapet 14.04.26 (plan for omstilling)

Formannskapet 11.06

Administrasjonsutvalget: 03.03.26

Administrasjonsutvalget: 03.09.26

