

Ordliste, spørsmål og svar – vedlegg til rammeverk for styring

Sogndal kommune – praktisk rettleiar for rammeverk v1.0

Føremål med dette vedlegget

I arbeidsøkta for førsteutkastet til «Rammeverk for styring» vart det delt spørsmål og innspel til ord og omgrep som er nytta i dokumentet. For å bidra til å gjere rammeverket lettare å lese og bruke på tvers av einingar, team og målgrupper er dei viktigaste orda og omgrepa definerte i dette dokumentet, som tener som eit vedlegg til sjølv rammeverksdokumentet. Forklaringane er skrivne slik omgrepa vert nytta i Sogndal kommune.

1. Slik brukar du dokumentet

Dette dokumentet forklarar sentrale omgrep og svarar på dei mest stilte spørsmåla om rammeverket for styring. Det er laga for tilsette, tillitsvalde og folkevalde. Det følgjer Rammeverk for styring v1.0 og byggjer på innspel frå økta 2. september 2025.

Slik finn du fram:

- Del A – Ordliste (alfabetisk): korte definisjonar + «Slik nyttar vi det».
- Del B – Spørsmål og svar (FAQ): samla etter tema, basert på innspel frå 2/9.
- Del C – Små eksempel: visuelle og steg-for-steg-døme.
- Del D – Roller og ansvar for dette dokumentet.

Del A – Ordliste (alfabetisk)

Ankereteam: Team som «eig» breie delar av verksemda (t.d. oppvekst, helse og omsorg, samfunn, bemanning) og som fasiliterer tenesteutvikling og komplekse kryss-saker.

- Slik nyttar vi det: Når saker går på tvers eller treng prioritering/forankring, er ankereteam naturleg inngang.

Beyond Budgeting: Tilnærming som vektlegg desentralisert ansvar, kontinuerleg styringsdialog, prognosar og behovsstyrte prioriteringar – ikkje faste budsjett som viktigaste verkty.

- Slik nyttar vi det: Nyttast som inspirasjon for prognosestyring og fleksibel ressursbruk. Ikkje nytta i kommunikasjonen ut i organisasjonen eller med omverda anna enn som referanse.

Domene: Avgrensa verkeområde for eit team: aktuelle lov- og forskriftskrav, avgjerdsrett og -plikt, og kva som er delegert.

- Slik nyttar vi det: Skal vere tydeleg beskrive i teammandat og brukast i kvardagen.

Dreiebok (møtemetodikk): Fast oppskrift for informasjon, drøfting, avgjerd og risiko-handtering i teammøte.

- Slik nyttar vi det: Gjev alle stemme og kort veg til handling.

Fasilitator: Rolle for god møtegjennomføring og metodikk.

- Slik nyttar vi det: Skal brukast i alle teammøte.

Føremålsteam: Forvaltar kommunedirektøren sitt mynde, eig rammeverket og dei lange linjene.

- Slik nyttar vi det: Er føremålseigar for ankerteam.

Innbyggjarmedverknad: Systematiske prosessar for å hente behov/innsikt frå innbyggjarar.

- Slik nyttar vi det: Brukast i plan- og utviklingsløp.

Kostnadsmedvit: Medviten og open praksis for bruk av ressursar (pengar, tid, kompetanse, system).

- Slik nyttar vi det: Vurder alltid balansen mellom eige og fellesskapet sitt behov.

Minipartssamarbeidet: Operativ, vekeleg arena for frikjøpte hovudtillitsvalde, vernetenesta, arbeidsgjevarrepresentant og hjelparane.

- Slik nyttar vi det: Koordinerer status og endringsarbeid.

Oppgåveteam: Tverrfaglege lag som løyser konkrete oppgåver for innbyggjarane med delegert mynde.

- Slik nyttar vi det: Hovudarena for dagleg verdiskaping i rammeverket.

Prognose / prognosestyring: Løpande framoversyn brukt til styring, læring, avviksvurdering og scenario.

- Slik nyttar vi det: Erstattar «låste» rammer og gjev grunnlag for raske, kunnskapsbaserte val.

Ressursallokering (fleksibel, behovsstyrt): Flyttar ressursar dit behov oppstår – så seint som forsvarleg – med open grunngjeving.

- Slik nyttar vi det: Endrar praksis frå førehandstildelte postar til løpande prioritering.

Samtykke (avgjerdsform): Avgjerd er god nok for no, trygg nok å prøve og mogleg å gjere om; alle bidreg til å redusere risiko.

- Slik nyttar vi det: Standard avgjerdsform i team.

Sunne mål / usunne mål: Sunne mål fremjar retning, samhandling og heilskap; usunne mål skapar stress og intern konkurranse.

- Slik nyttar vi det: Vel indikatorar som driv læring, ikkje straff/belønning.

Utfordrarinstruksen (små steg saman): Arbeidsform som prioriterer utprøving, justering og læring framfor tung utgreiing.

- Slik nyttar vi det: Praktiserast i endrings- og utviklingsløp.

Del B – Spørsmål og svar (FAQ)

Er «budsjettet» vekk – korleis styrer vi økonomien då?

Rammeverket skiftar fokus frå årlege, faste rammer til løpande prognosestyring og behovsstyrt ressursallokering. Vi tek avgjerder seint men forsvarleg, på best mogleg kunnskapsgrunnlag, og med open grunngjeving. Kontroll skjer gjennom klare roller (kontrollør, godkjenner, prognoseansvarleg) og transparent styringsdialog – ikkje gjennom statiske rammer.

Korleis sikrar vi kontroll og oppleving av kontroll?

Kontroll kjem frå transparente prognosar, tydelege roller og dokumenterte vurderingar. Prognosar vert oppdatert ofte, og avvik vert forklarte og handterte i team og i styringsdialogen mellom team.

Kva med dei som ikkje kjenner Beyond Budgeting?

Vi forklarar prinsippa i enkle ord: prognose → læring → prioritering i fart. Ordliste og FAQ gir korte forklaringar og døme knytt til vår praksis.

Går lønnsfastsetjing i team ut over psykologisk tryggleik?

Eventuelle løysingar må forenast med Hovudtariffavtalen og sikre rettferd og føreseielegheit. Vi vektlegg kollektiva si rolle og psykologisk tryggleik. Tiltak: tydelege kriterium, sporbar prosess, handtering av usemje og eventuelt anonymisering der det er naturleg.

Korleis sikrar vi likehandsaming i lønnsutvikling?

Knytt vurderingar til verdiane og samfunnsoppdraget, dokumenter prosessar og bruk team-baserte, sporbare løysingar i tråd med avtaleverket.

Kva betyr rammeverket for partssamarbeidet og rolla til tillitsvalde?

To alternativ finst, med ulik grad av involvering og ansvar. Uansett vert tilsette si medbestemming styrkt. Minipartssamarbeidet fungerer som operativ arena for koordinering.

Er det risiko for at tillitsvaldrolla forvitrar?

Rolla blir tydeleggjort gjennom formelle roller (lov- og avtaleansvarleg), faste møteplassar og sporbar involvering i saker som krev info/drøft.

Er dette berre «ny wrapping» av gamle strukturar?

Nei. Vi går frå personhierarki til føremål/oppgåve, og frå tenesteveg til rollebasert mynde og samtykke. Det gir raskare avgjerdsprosess og meir ansvar tett på oppgåva.

Korleis opprettar vi team, og kven samtykker?

Start med forslag til mandat basert på rammeverket. Både føremålseigar og team samtykker før oppstart. Mandatet avklarar domene, roller og oppgåver.

Kva betyr «sunne mål» i praksis?

Mål skal tydeleggje retning, byggje samhandling og heilskap, og nyttast til læring. Vel 2–3 indikatorar som faktisk seier noko om utviklinga i domenet – ikkje indikatorar som skapar unødig konkurranse.

«Kultur» – kva meiner vi her?

Kultur er summen av handlingane som følgjer av måten vi jobbar på – «slik ting er hos oss». Endrar vi praksis, endrar vi kultur.

Gjev open deling uro?

Vi deler alt som ikkje er unnateke offentlegheit for å byggje tillit og læring. Deling er ikkje ukritisk publisering; ho er medvite forankra i samtykke, etikk og god fasilitering.

Korleis tek vi vare på personleg og fagleg utvikling (jf. pkt. 3.3)?

Teamet har ansvar for dagleg læring og rettleiing, medan formelt personalansvarleg sikrar individuelle behov (tilrettelegging, permisjon mm.). Prestasjonsvurdering koplast til verdiar, samspel og bidrag til kvalitet i tenestene. Prosessen skal vere sporbar, rettferdig og forankra i avtaleverket.

Kva gjer vi for å unngå at nokon fell gjennom i kollektiv oppfølging?

Kombiner kollektiv oppfølging i team med faste individuelle samtalar, låg terskel for å be om hjelp, og tydelege eskaleringsvegar til formelt personalansvarleg/temateam HR. Bruk verktøy for arbeidsmiljø og psykologisk tryggleik systematisk.

Korleis handterer vi deling av uferdig informasjon utan å skape uro?

Del med klår merking av status (utkast/under arbeid), skriv formålet med delinga, og bruk samtykke for avgjerder. Vurder kven som treng informasjon no, og kva som kan vente.

Kor finn eg planane som er refererte i § 2.2?

Planane ligg tilgjengeleg digitalt (jf. § 2.2). I dokumentversjonen av rammeverket er dei omtala som temaplanar og styringsdokument, med lenkjer frå intranettet.

Kvifor er ikkje rammeverket meir konkret på alle enkeltpunkt?

Rammeverket er prinsipp- og rollebasert for å vere gyldig på tvers av fag og over tid. Konkretisering skjer i teammandat, temateam og praksisdokument som kan endrast raskt når vi lærer.

Er teama rusta til å ta vare på lønn og prosessar etter avtaleverket?

Ja, gjennom klare roller, opplæring og støtte frå temateam/HR. Løysingar skal vere i tråd med Hovudtariffavtalen, med sporbare vurderingar og reelle forhandlingar der det krevst.

Er kollektiv belønning urettferdig?

Kriterium skal vere verdiforankra og knytt til samfunnsoppdraget. Kollektive resultat kan vektleggjast, men ordninga må kombinere lag- og individbidrag og vere transparent for å opplevast rettferdig.

Kven har personalansvaret – det er framleis utydeleg?

Det daglege er lagt til teamet (kollektiv oppfølging), medan formelt personalansvarleg handterer lovpålagte og individuelle spørsmål. Mandat og rolleliste skal klargjere dette for kvart team.

Korleis unngår vi at team-arbeid berre legg oppgåver på toppen av alt anna?

Vi fjernar eller endrar eksisterande rutinar som ikkje lenger trengst, prioriterer i baklogg, og nyttar samtykke for å avgrense omfang. Teamet kan sette «stoppreglar» for kva som krev kollektiv handsaming.

Kva om det er politisk usemje – rammeverket verkar å føresetje konsensus?

Rammeverket styrkar styringsdialogen og gjer administrasjonen betre i stand til å etterleve politiske vedtak, også når det er usemje. Open informasjon og scenario gjennom prognosar gjer val og avvegingar tydelegare. Formannskapsmodellen legg til grunn styring gjennom konsensus, og eit vedtak er gjeldande så lenge det har oppnådd alminneleg fleirtal i rett politisk organ – sjølv om det ikkje er samrøystes.

Del C – Små dømme

1) Frå budsjettpost til prognose:

• Innsikt (tal + fag) → • Prognose → • Forslag → • Samtykke i team → • Tiltak → • Læring/justering

2) Eit samtykkedrive avgjerdslop:

Kontrollerande spørsmål: Er det godt nok for no? Er det trygt nok å prøve? Kan vi gjere om seinare?

Del D – Roller og ansvar for dokumentet

Eigarskap og vedlikehald: Føremålsteamet koordinerer oppdateringar kvar månad, sikrar publisering av siste versjon på intranett og innhentar innspel via fast kanal.

Kontaktpunkt: Definert rolle i føremålsteamet.

Del E – Referansar og versjonslogg

- Rammeverk for styring v1.0 (Sogndal kommune).
- Oppsummering frå rammeverksøkta 02.09.2025 (innspel/spørsmål).
- Presentasjon «040925 Partssamansett dag» (konsept og språkbruk).

Del B+ – Utvida spørsmål og svar frå økta 02.09.2025