

Senja

Kan spare 30 millioner: Færre sjefer – bedre struktur



GRUNNLAG: -Rapporten gir oss et godt grunnlag, men den tar ikke beslutningene for oss. Vi må nå konkretisere hvilke endringer som kan gjennomføres, hva de vil bety for ansatte og tje [Vis mer](#)

Av [Linda Vaeng Sæbbe](#)

Publisert: 08.10.26 13:06

🔗 Del

En ny rapport viser at Senja kommune kan spare mellom 25 og 30 millioner kroner på effektivisering av administrasjonen. Skolene har høy ledertetthet, mens helsesektoren nesten ikke har ledere.

 For abonnenter

Den ferske sluttrapporten «Organisering og ressursbruk i Senja kommune» fra NIVI Analyse AS avslører at Senja kommune har et uforløst effektiviseringspotensial på opptil 30 millioner kroner.

Rapporten tegner et bilde av en kommune som fortsatt preges av kommunesammenslåingen, der skoleledere har veldig få ansatte å følge opp, mens helseledere kveles av opptil 39 underordnede og turnusarbeid.

Bærer fortsatt preg av sammenslåing

– Demografiutfordringene, forventninger til tjenestene våre, knapphet på arbeidskraft og høy investeringsaktivitet med økende lånegjeld de siste årene, gjør det nødvendig å tenke nytt om hvordan vi organiserer, styrer og utvikler våre tjenester, melder Stine Jakobsson Strømsø, kommunedirektør i Senja kommune.

Opprinnelig vedtok kommunestyret i Senja at det må gjøres en helhetlig omstilling for å spare 17 millioner kroner. Nå viser den endelige sluttrapporten fra NIVI Analyse AS at omstillingsrommet er betydelig større.



POTENSIAL: -Selv om Senja kommune fortsatt bærer med seg erfaringer og læringspunkter fra kommunesammenslåingen, framstår organisasjonen som sterk, kompetent og utviklingsorientert. Analysen viser samtidig at det finnes et betydelig

potensial for videreutvikling av både styring, organisering og arbeidsformer, mener Bente Rudrud Herdlevær i NIVI Analyse. Foto: NIVI Analyse

Ekspertene i NIVI Analyse understreker at hovedutfordringen for Senja ikke er lave inntekter – kommunen har i utgangspunktet gode frie inntekter sammenlignet med landssnittet – men at kostnadsnivået og organiseringen er ute av balanse.

Rapporten konkluderer med at det er realistisk å definere tiltak for mellom 25 og 30 millioner kroner ved å endre organiseringen, slanke lederstrukturen og digitalisere arbeidsprosessene.

NIVI analyse skriver:

«Et gjennomgående funn er at kommunen fortsatt bærer preg av å være en sammenslått kommune, med ulik praksis, varierende ressursfordeling og begrenset samordning på tvers av sektorer og enheter.»

En «hybrid» med for mange sjikt

Et av de mest sentrale kapitlene i rapporten tar for seg kommunens overordnede ledelsesstruktur. Analysen viser at dagens organisasjonskart fremstår som uoversiktlig og tungrodd.

«Organisasjonen fremstår som en hybrid av en 3- og 4 nivå modell, noe om i seg selv er interessant med hensyn til ønsket om en effektiv og transparent organisering», beskriver rapporten dagens modell.

NIVI Analyse peker på at det er bygd opp et betydelig innslag av stabs- og støttefunksjoner sentralt. I administrasjons- og stabsområdet, som utgjør om lag 60 årsverk, er hele 69 prosent av stillingene kategorisert som merkantile eller administrative støttefunksjoner.

Samtidig ligger kostnadene til både politisk styring og administrasjon på et høyere nivå enn i sammenlignbare kommuner. Dette mener analyseselskapet indikerer at stordriftsfordelene fra kommunesammenslåingen ikke er hentet ut.

Rydde opp

Rapporten råder kommunen til å rydde opp og etablere en rendyrket 3-nivåmodell: Kommunedirektør – Kommunalsjef – Virksomhets- og tjenesteleder.

Bare ved å gjennomgå lederstrukturen og redusere antall ledernivåer mener NIVI Analyse at Senja kommune kan hente inn mange millioner kroner:

«Ved etablering av en rendyrket 3-nivå modell, samlet stabsfunksjon og redusert antall ledere (struktur og funksjon) er det sannsynlig at kommunen kan redusere kostnadene knyttet til organisasjon og ledelse med 10–15 millioner kroner.»

For å avlaste organisasjonen foreslås det også å samle de administrative støttefunksjonene i et «Felles administrativt servicesenter» for kundeservice, arkiv, fakturamottak og innkjøp.

Skolesektoren: Svært høy ledertetthet

Sektor Oppvekst, og spesielt grunnskolesektoren, trekkes fram i rapporten som et område med svært høy ledertetthet og økende kostnader per elev.

Rapporten peker på en klar ubalanse mellom elevtall og ressursbruk:

«Grunnskolesektoren har også over tid hatt et høyere kostnadsnivå enn sammenlignbare kommuner. Samtidig har elevtallet vist en nedadgående utvikling uten at ressursbruken eller kostnadsnivået er redusert tilsvarende. Dette har medført økte enhetskostnader per elev.»

I 2021 lå grunnskolens netto ressursbruk om lag 51 millioner kroner over kommunens beregnede utgiftsbehov. Innen 2024 var denne differansen økt til 60,3 millioner kroner. Dette representerer en produktivitetsforverring på 9,3 millioner kroner på bare tre år.

Når det gjelder ledelsesressurser, har Oppvekstsektoren den høyeste lederandelen i kommunen på cirka 22 prosent (eller nær 13 prosent for

grunnskolen alene).

Advarer mot halvhjertede forsøk

Grunnskoleområdet disponerer samlet om lag 35 lederårsverk og 13 merkantile årsverk for sine 268 årsverk, noe som gir et snitt på 18 ansatte per leder. Dette oppnås ved at mange små skoler har egne dedikerte lederressurser.

Rapporten råder politikerne til å ta et helhetlig oppgjør med skolestrukturen på ledelsesnivå:

«Det bør drøftes om mindre skoler/barnehager kan organiseres under felles rektor eller virksomhetsleder. Dette uten at tjenestestedene nødvendigvis slås sammen.»

Samtidig advarer rapporten mot å gjøre halvhjertede forsøk, da tidligere strukturendringer har gitt begrenset effekt dersom lokal administrasjon opprettholdes ved hvert enkeltbygg:

«Det anbefales derfor at strukturendringer omfatter hele sektoren for å sikre varig bærekraftig og økonomisk fordelaktige løsninger.»

Helse- og omsorgsledere kveles av vikarjakt og turnuskabal

Mens skolesektoren har mange ledere for relativt få ansatte per enhet, er situasjonen den stikk motsatte i helse- og omsorgssektoren. Dette er kommunens største sektor med om lag 610 årsverk, men har den laveste lederandelen på kun 5 til 6 prosent.

I institusjonstjenestene er det bare 6 lederårsverk på 236 årsverk, noe som gir et gjennomsnittlig lederspenn på ekstremt høye 39 ansatte per leder. I hjemmetjenestene er lederspennet på 28 ansatte per leder.

I tillegg viser tallene at helse- og omsorgssektoren har en forsvinnende liten merkantil støtte – kun 1 til 2 prosent av årsverkene. Konsekvensen er at avdelingsledere og virksomhetsledere blir sittende fast i administrativt rutinearbeid fremfor å utøve fagsykepleie og medarbeideroppfølging.

Rapporten beskriver ledernes krevende hverdag i helsesektoren slik:

«Innen helse- og omsorgsområdet beskrives turnusarbeid og bemanningsplanlegging som spesielt ressurskrevende. Flere ledere opplever at betydelige deler av arbeidstiden går med til å fylle vakter og håndtere løpende bemanningsutfordringer. Dette skjer ofte på bekostning av oppfølging av medarbeidere, kvalitetsutvikling og systematisk forbedringsarbeid.»

For å løse denne krisen råder rapporten ikke kommunen til å ansette flere ledere, men å opprette et eget Ressurs-kontor for helse og omsorg. Dette kontoret skal overta og sentralisere oppgaver knyttet til turnusplanlegging, bemanningsstyring, vikarhåndtering og personalsaker, slik at lederne ute på sykehjemmene og i hjemmetjenesten frigjøres til nærværende ledelse.

- Tar ikke beslutningene for oss

For innbyggerne i Senja betyr rapporten at kommunen kan stå foran betydelige omstillinger i tiden som kommer.

-Rapporten gir oss et godt grunnlag, men den tar ikke beslutningene for oss. Vi må nå konkretisere hvilke endringer som kan gjennomføres, hva de vil bety for ansatte og tjenester, og hvilken økonomisk effekt de kan gi, presiserer Stine Jakobsson Strømsø.

Hun opplyser at Omstillingsgruppa blir en viktig sparringpartner i dette arbeidet. Gruppa består av strategisk ledelse, kommunikasjonssjef, to hovedtillitsvalgte og Hovedvernombud, og overvåker prosessen, evaluerer tiltak og justerer retningen ved behov.



OMSTILLINGSGRUPPA. Fotografert i sitt møte fra 19. mai i år. Foto: Kari H. Slaattelid, Senja kommune

-Målet har ikke kun være rettet inn mot reduksjon av kostnader og en mer bærekraftig økonomi, men også å sikre at kommunens samlede ressurser brukes på en måte som gir størst mulig verdi for innbyggere og lokalsamfunn, opplyser kommunedirektøren.

Bør utvikles som «én samlet organisasjon»

Senja kommune startet denne uken med å drøfte retningen. Deretter skal de avklare hvilke forslag de går videre med, før ansvarlige ledere konkretiserer tiltakene innen utgangen av november.

– Forslagene skal drøftes og konsekvensene vurderes før vi tar beslutninger gjennom vinteren. Skal vi hente inn minst 10 millioner kroner i 2027, må vi komme i gang med gjennomføringen til våren, poengterer kommunedirektør Stine Jakobsson Strømsø

Sluttrapporten avslutter med en tydelig oppfordring til både politisk og administrativ ledelse:

«NIVIs vurdering er at Senja kommune bør utvikles tydeligere som én samlet organisasjon. Dette forutsetter sterkere virksomhetsstyring, mer systematiske arbeidsprosesser, tydeligere rolle- og ansvarsfordeling og økt samordning av administrative støttefunksjoner.»

Nå blir det opp til kommunen og kommunestyret å avgjøre om de vil følge rådene om felles rektorer, sentraliserte turnuskontorer og færre ledernivåer.

Sammenligning av nøkkeltall på tvers av sektorene

Forskjellene i organiseringen mellom Senja kommunens hovedsektorer illustreres tydelig av NIVI Analyserapportens tallgrunnlag:

Sektor	Totalt antall årsverk	Lederårsverk	Lederandel	Lederspenn (ansatte per leder)	
Administrasjon og stab	ca. 60	ca. 9	15 %	–	6
Oppvekst (skole, barnehage m.m.)	ca. 540	ca. 115 (92 m/ped.led)	22 % (10–13 % u/ped.led)	18 (i grunnskole)	5
Helse og omsorg	ca. 610	ca. 33	6 %	28–39	1
Samfunnsutvikling og teknisk	ca. 80	ca. 10	13 %	–	2 (

Analysen viser at de største organisatoriske og økonomiske gevinstene kan realiseres gjennom fire hovedgrep:

- Gjennomgang av lederstruktur og organisering, tydeligere ansvarslinjer og bedre utnyttelse av lederressursene

- Samordning av merkantile og administrative tjenester
- Målrettet digitalisering og bruk av kunstig intelligens for å forenkle arbeidsprosesser, redusere manuelt arbeid og styrke beslutningsgrunnlag og styringsinformasjon
- Bedre utnyttelse av kompetanse og personellressurser, gjennom økt tverrfaglig samarbeid, mer fleksibel ressursbruk og sterkere fagmiljøer

Temaer i artikkelen

Følg det du er interessert i, og finn artiklene på **For deg**

Senja

+ Følg

Kommunale ledere

Kommunal omstilling

Kommentarer til denne saken

Flere saker



Sandra Borch har giftet seg



Tilbakekaller flere produkter



Vil spare på lederkutt: – Verdt å prøve



Ansvarlig redaktør: [Helge Nitteberg](#) • [Kontakt oss: Storgata 92, boks 2515, 9272 Tromsø Tlf. 77623500](#)
• [Annonser: Bedrift/nett: Annonseavdelingen](#)
• [Sentralbord: Tlf 77623500. Kundeservice: 776 04520.](#) • [Personvernpolicy / Informasjonskapsler](#)
• [PFU](#) • [Åpenhetsloven](#) • Adm. dir. Helge Nitteberg • Utgitt av Bladet Nordlys AS
• [Personverninnstillinger](#)

Alt innhold og tilhørende data på våre nettsider er underlagt opphavsrett og kan ikke brukes uten samtykke. Dette gjelder også for all skraping, crawling, salg eller videredistribusjon.

Nordlys © 2026

