

# Starter nedbemanning

**UKAS LEDER-INTERVJU.** Avdelingsleder Solbjørg Mikkola i flyktningtjenesten i Sør-Varanger kommune satser på åpenhet og kommunikasjon når avdelingen nå skal nedbemanne fra ti til sju ansatte.



Den største lederutfordringen Solbjørg Mikkola har møtt, var flyktningestrømmen fra Russland i 2015.

Foto: Sør-Varanger kommune

## Berit Almendingen

– Flyktningtjenesten over hele landet nedbemanner som følge av færre flyktninger. Hva skjer i Sør-Varanger?

### Ukas leder-intervju

I denne spalten stiller vi kommunale ledere spørsmål om en aktuell situasjon de er oppe i og om ledelse generelt.

**Navn:** Solbjørg Mikkola

**Alder:** 64

**Stilling:** Avdelingsleder ved flyktningtjenesten i Sør-Varanger kommune

**Tidligere ledererfaring:** Har vært leder i Sør-Varanger kommune siden 1993

– Vi har fulgt situasjonen, og det kom ikke som noen overraskelse at vi må redusere tjenesten. Det er oppgavene som styrer virksomheten. Vi skal gjøre det samme, vi driver både med bosetting og introduksjonsprogram, men i en mindre skala.

**– Hva gjør du konkret?**

– Nedbemanningen skal ha virkning fra 1. januar 2018. Jeg har laget en nedbemanningsplan. Nedbemanningen vil følge retningslinjer som kommunestyret har vedtatt, der kompetanse vektlegges som nummer en og ansiennitet som nummer to. Vi vil kartlegge situasjonen, alle ansatte skal delta. Så går saken videre til personalavdelingen, der tillitsvalgte blir koblet på. Sør-Varanger kommune er en stor bedrift, så dem som blir overtallig blir vurdert for andre jobber.

**– Sør-Varanger opplevde en stor flyktningstrøm fra Russland i 2015. Hvordan er det å nedbemanne i stedet for å oppbemanne?**

– Å skulle nedbemanne er en del av lederoppgaven. God kommunikasjon er regel nummer én. Og så å ha oppmerksomhet på personalet, at dette er en vanskelig situasjon å være i. Det må være en åpen og ærlig prosess. Jeg må være tilgjengelig, det kan komme spørsmål, enten på møter eller fra enkeltpersoner. Jeg må ha forståelse for at dette er vanskelig, men også ha oppmerksomhet på endringer.

**– Det har vært store svingninger i flyktningstrømmen til Sør-Varanger. Hvilke utfordringer har det gitt deg som leder?**

– Vi må ha som grunnlag at det skjer svingninger. Som leder må du bygge opp og ned etter behov. Vi tildeles jo midler fra staten for å ta imot flyktninger, og det er klart at når det blir færre flyktninger, så må vi gjøre mindre. Det er min oppgave som leder å være på vakt for slike ting.

**– Har du en ledelsesfilosofi?**

– Ja, det er arbeidsglede. At hver enkelt kan hente fram gleden med å gå på jobb og trives på jobb.

**– Ja, du fikk jo Sør-Varangers HMS-pris i 2013. Hvordan skaper du arbeidsglede?**

– Det er måten vi jobber på, at ansatte får ta ansvar, jobbe på de virkelige oppgavene og være med og påvirke. Å hente fram gleden i seg selv, å spre humor og latter.

**– Hvordan er sykefraværet hos dere?**

– Tredje kvartal var det 1,2 prosent. Slik har det ligget jevnt de siste årene. Vi har ikke noe oppmerksomhet på sykefravær. Når man er syk, er man syk.

**– Hva har vært din største lederutfordring?**

– Jeg ledet mottaket i Fjellhallen i 2015. Vi driftet i sju uker før Utlendingsdirektoratet overtok. Det var krevende. Men vi hadde fantastiske folk som sto på, og flyktninger som ga uttrykk for at de syntes det var fint å komme hit den korte tiden de var her.

**– Hvordan løste du utfordringen?**

– Vi hadde planene klare. Vi snakket om masseankomster fra nordvest på 90-tallet. Vi øvde på planen da det ble en luftbro fra Makedonia på grunn av krigen i Kosovo i 1999. Vi visste for eksempel hvor folk skulle ligge i køyer, ut fra passasjerlister. Den planen lå til grunn i 2015, men det er klart at rammebetingelsene var veldig forskjellige.