

Utvalg: Fellesnemnd Orkland
Møtested: Snillfjord Rådhus, Krokstadøra
Dato: 01.03.2018
Tid: 09:00

Gyldig forfall meldes snarest til Servicekontoret tlf. 72 48 30 00 eller på e-post til postmottak@orkdal.kommune.no

Orkanger, 22.02.2018

Are Hilstad
Leder

Ingeborg Wolden
sekretær

Vi henstiller alle om ikke å bruke produkter med parfyme i forkant av -og i møtene. Takk for at du tar hensyn.

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

SAKSLISTE

Saksnr	Innhold	Lukket behandling	Arkivsak
OR 3/18	Prosjektstatus v/Prosjektleder Ingvill Kvernmo		
DR 1/18	Administrativ organisering Orkland		2018/2331
PS 5/18	Bemanning prosjekt		2018/2034
PS 6/18	Innplassering av ansatte i Orkland		2018/2032
PS 7/18	Oppstart av arbeidet med skoleplan for nye Orkland kommune		2018/656
PS 8/18	Strategi for helse- og omsorgstjenesten i Orkland		2018/1996

OR 3/18 Prosjektstatus v/Prosjektleder Ingvill Kvernmo

SaksframleggSaksbehandler
Ingvill KvernmoDato
02.02.2018Arkivreferanse
2018/2331-1

Saksgang		
Saknummer	Utvalg	Møtedato
1/18	Partssammensatt utvalg Orkland	08.02.2018
1/18	Fellesnemnd Orkland	01.03.2018

Administrativ organisering Orkland

Vedlegg

1 Utkast til administrativ organisering Orkland

Behandling i Partssammensatt utvalg Orkland - 08.02.2018

Prosjektleder Ingvill Kvernmo presenterte forslag til administrativ organisering i Orkland. Partssammensatt utvalg drøftet saken.

Avstemming

Prosjektleders innstilling – enstemmig vedtatt.

Tilråding i Partssammensatt utvalg Orkland - 08.02.2018

Partssammensatt utvalg tar saken til orientering.

Prosjektleders innstilling

Partssammensatt utvalg tar saken til etterretning.

Bakgrunn for saken

Orkland kommune skal være en aktiv, attraktiv og miljøvennlig kommune som et sterkt tyngdepunkt i sørvest-Trøndelag.

For å sikre dette trenger den nye kommunen en administrativ organisasjon som sikrer en effektiv ledelse med gjennomføringskraft i forhold til de utfordringene kommunen vil stå ovenfor i fremtiden.

Orkland kommunes hovedoppgaver er tjenestekvalitet, myndighetsutøvelse, samfunnsutvikling og lokaldemokrati. Det er stor kompleksitet i oppgaver, fagområder og lovverk som den samlede virksomheten skal levere på. Den nye kommunen bør ha en organisering som bidrar til at kommunen når målene sine, og løser oppgaver på en mest mulig effektiv måte. I organisasjonsdesign søker man i utgangspunktet å organisere seg slik at oppgaveløsningen understøttes av den formelle strukturen.

Den politiske organiseringen ble vedtatt i fellesnemnda 30.11.17. Da vedtok fellesnemnda et kommunestyre på 51 og et formannskap på 11 representanter. Det ble vedtatt at Orkland skal ha fem hovedutvalg med mellom 9-11 representanter.

Vedtaket om den politiske organiseringen er i tråd med føringer som legges i intensjonsavtalen Orkdal, Meldal, Agdenes og Snillfjord har signert. Intensjonsavtalen ligger til grunn også for den administrative organiseringen.

Intensjonsavtalen sier at rådmannen har ansvaret for organiseringen av administrasjonen.

Om arbeidet med administrativ organisering

Overordnet organisering har vært tema i alle hovedgruppemøter i november, og faggruppene har også vært utfordret gjennom hovedgruppene til å komme med innspill til både den overordnede organiseringen av Orkland. Fram til november var det åpnet bredt for innspill før utkast til organisasjonskart skulle designes. Det som har kommet unisont frem i innspillene er at en ønsker en administrativ organisering som har brukerperspektivet i fokus, og der tjenesteområdene settes sammen ut fra hva som tjener brukerne. Det betyr samlede og robuste fagmiljø, men brukerne skal møte ei dør inn, og der tjenestene skal møte brukerne der brukerne er.

En brukerorientering fordrer også en organisasjon som jobber tverrfaglig. De fleste kommuner er organisert i en tradisjonell linjemodell, men med fellestjenester og støttefunksjoner organisert i stab. Den klassiske organiseringen kan ha utfordringer med tilstrekkelig fokus og innsats knyttet til oppgaver og ansvar som går på tvers av enheter og tradisjonelle fagområder.

Denne tverrfaglighet stiller også krav til at en ikke deler opp for mye, samt at en uansett definerer ansvar for tverrgående operasjoner i organisasjonen. Eksempel på slike oppgaver eller integrerte operasjoner på tvers av enheter og fagområder kan være:

- Tverrfaglige forløp for brukere
- Folkehelsearbeidet
- Miljøarbeidet
- Digitalisering

Det er viktig at det brukes tid på å identifisere behov for tverrfaglig ansvar og integrerte operasjoner, og at det defineres et lederansvar for slike tverrfaglige funksjoner.

Det har også kommet innspill i forhold til hvor mange ledelsesnivå Orkland bør ha, og det er felles at det ønskes et kommunalsjefnivå mellom rådmann og enhetslederne. Det har vært ulike meninger om inndeling av kommunalsjefnivå, og det er kommet innspill på mellom 2 -5 kommunalsjefområder.

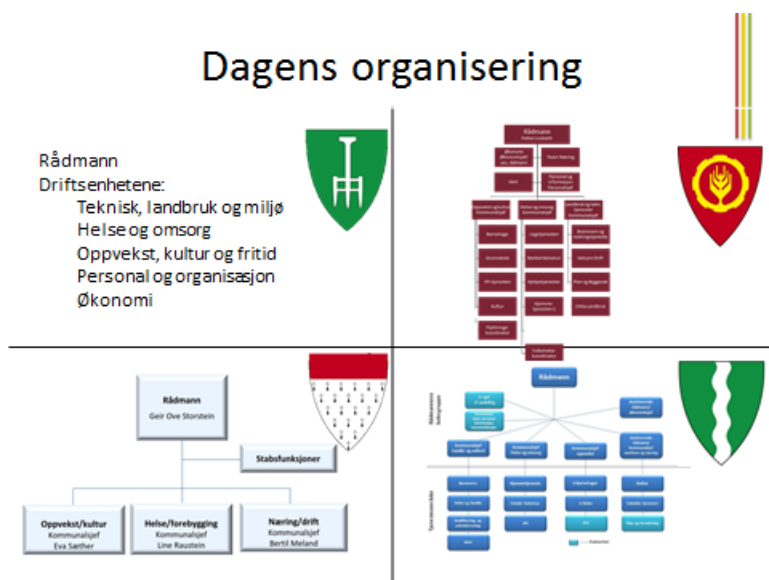
Prosjektleder ønsker å legge følgende prinsipper til grunn for den administrative organiseringen av Orkland:

- Vekst og utvikling i alle deler av kommunen.
- Et enda bedre tjenestetilbud enn enkeltkommunene kan tilby.
- En rasjonell og veldrevet organisasjon som sikrer best mulig ressursutnytting.
- Myndiggjorte ledere med tydelig ansvar
- Fremme tverrfaglighet
- Brukerorientering av tjenestene
- Robuste fagmiljø med en felles og samordna ledelse, men det daglige arbeidet kan utføres desentralisert der det er hensiktsmessig.

Utviklingstrekkene innen den administrative organiseringen av kommunene

I 1993 kom en ny kommunelov som ga kommunene ga flere frihetsgrader i forhold til organisering, men stilte større krav til mer helhetlig ledelse enn den gamle ordningen med sterke etatsjefer gjorde mulig. I løpet av 2000-tallet gikk svært mange kommuner over fra en hierarkisk etatsmodell til en modell med mer helhetlig sentral ledelse og flatere struktur. Mange kommuner gikk i denne perioden over til en to-nivå modell. Orkdal kommune var en av disse kommunene som i 2004 innførte to-nivå modell, med en enhetsstruktur direkte underlagt rådmannen. Mange av kommunene som har hatt to-nivå modell har gjeninnført kommunalsjefnivået i senere år.

Flertallet av kommunene er organisert med en struktur der ansvar for økonomi, personal og fag er delegert fra rådmann til naturlige driftsenheter, men der stabsfunksjoner knyttet til IT, økonomi og personal er samlet i større fagmiljø som støttefunksjoner under rådmannen.



Det som er forskjeller og likheter i dagens organisering er:

- Alle fire kommunene har en kommunalsjef nivå, men definerer enheter svært ulikt. Det er også ganske store forskjeller i størrelse på enheter.
- Orkdal har delt pleie og omsorg, helse og velferd i to ulike områder.
- Orkdal og Agdenes har næring sammen med plan og teknikk/samfunn. Meldal har dette teamorganisert under rådmannen.
- Alle, bortsett fra Orkdal, har kultur sammen med oppvekst
- Ulike styringsprinsipper for eksempel knyttet til delegering og resultatenheter og bruk av overskuddsfond.

Vurdering

Et trenivå modell med tre kommunalsjefområder

Begrepene «to-nivåmodell» og «tre-nivåmodell» er ikke helt presise om den kommunale organiseringen, men normalt peker på hvor mange rapporteringsnivå det er i hierarkiet mellom kommunestyret og det tjenesteproduerende leddet. Det er ønskelig med en tre rapporteringsnivå i Orkland:

- Rådmann
- Kommunalsjefer
- Enhetsledere

Rådmannens ledergruppe skal bestå av kommunalsjefer, stabsledere, og skal ha en strategisk og helhetlig funksjon for hele Orkland.

Kommunalsjefområdene deles i tre områder:

- Helse og mestring
- Oppvekst
- Samfunn

Stabsenhetene under rådmannen deles inn i tre:

- Økonomi
- Personal og organisasjonsutvikling
- Digitalisering og kommunikasjon (IT, Servicetorg, arkiv og kommunikasjon)

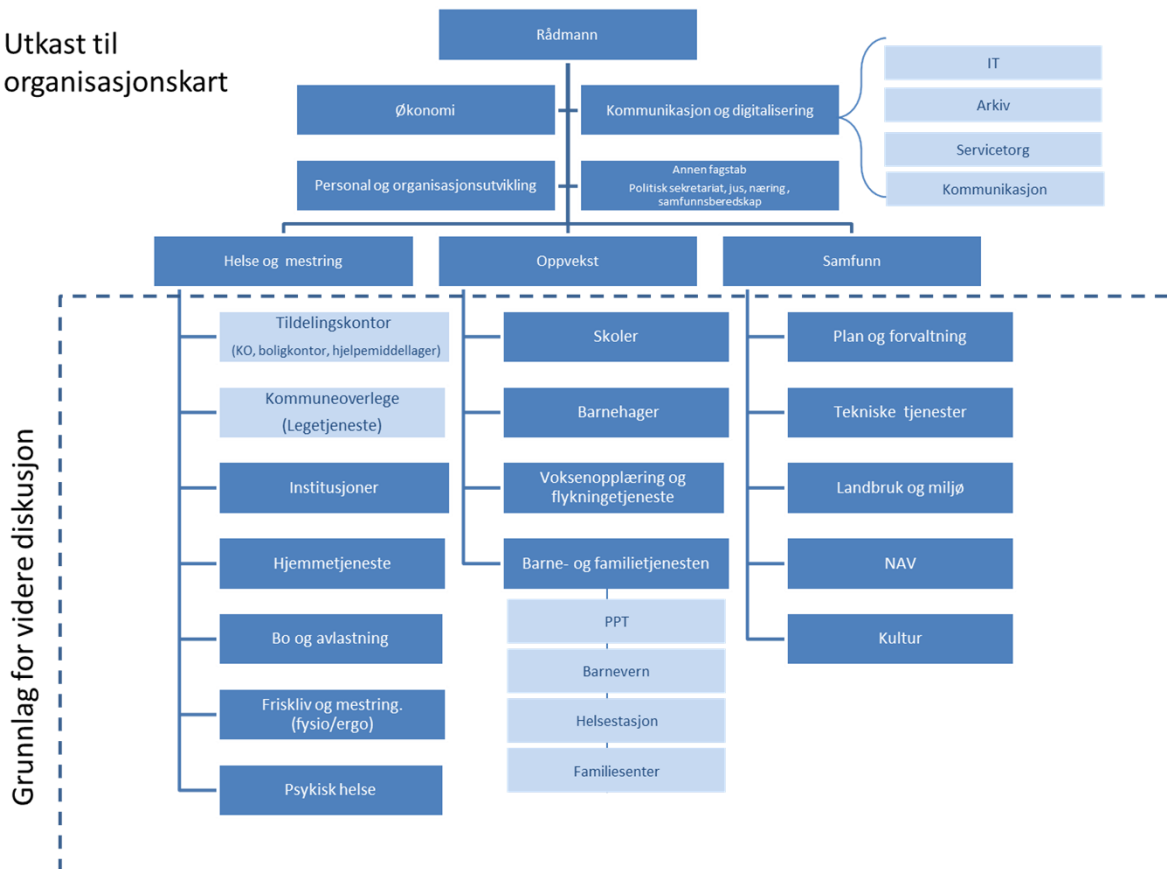
Noen stabsfunksjoner som jus, samfunnsberedskap, politisk sekretariat og næringssjef legges i annen fagstab under rådmannen.

De fleste kommuner er organisert i en tradisjonell linjemodell, men med fellestjenester og støttefunksjoner organisert i stab. Den klassiske organiseringen kan ha utfordringer med tilstrekkelig fokus og innsats knyttet til oppgaver og ansvar som går på tvers av enheter og tradisjonelle fagområder. Eksempel på slike oppgaver eller integrerte operasjoner på tvers av enheter og fagområder kan være:

- Tverrfaglige forløp for brukere
- Folkehelsearbeidet
- Miljøarbeidet
- Digitalisering

Det er viktig at det brukes tid på å identifisere hvilke tverrfaglig ansvar og integrerte operasjoner, og at det defineres et lederansvar for slike tverrfaglige funksjoner.

Utkast til organisasjonskart



Det er behov for å ha en lenger innspills fase på inndelingen av enheter under det enkelte kommunalsjefområde. Kommunalsjefene skal ha en strategisk rolle i forhold til sine enheter. Enhetslederne må få et tydelig ansvar i forhold til økonomi, budsjett- og personaloppfølging.

Enheterne må organiseres slik at vi får robuste fagmiljø med en felles og samordna ledelse. Det vil være spørsmål knyttet til størrelsen på enhetene:

- Enheterne må ha robusthet både knyttet til faglige ressurser og økonomisk drift.
- Enheterne må ikke være større enn at det er mulig å ha styring og kontroll.
- Enheterne skal ha både faglig og stedlig ledelse
- Inndeling av enheter må ikke være til hinder for tverrfaglighet og flerfaglig tjenesteyting.

Det er en kun en diskusjon om organisatorisk inndeling av enheter. Tilbudsstrukturen innen skole, barnehage og helsestasjon er gitt, i trå med intensjonserklæringen.

Videre prosess med inndeling av enheter

- Det er presentasjon og diskusjon i hovedgrupper i januar
- Drøftingsmøte med tillitsvalgte 29. januar
- Det er hovedgruppemøter i slutten februar for å gi innspill på struktur på enheter.
- Det er drøftingssak i partssammensatt utvalg 8. februar.
- Det er drøftingssak i Fellesnemnd 1. mars
- Administrativt kart på overordnet nivå besluttes i første halvdel av mars.
- Enhetsstruktur besluttes siste halvdel av april.



Utkast til administrativ organisering
januar 2018

Ingvill Kvernmo

Organiseringen skal bidra til at i når våre mål

- En organisasjon har som eksistensgrunnlag at den eksisterer for å oppnå noe. Disse oppgavene vil ofte være fundert i organisasjonens mål og strategier, som igjen kan ha kortvarig og langvarig horisont.
- For å tilrettelegge for at organisasjonen klarer å nå disse målene på en mest mulig effektiv måte søker man å organisere seg på en mest hensiktsmessig måte.
- I organisasjonsdesign søker man i utgangspunktet å organisere seg slik at oppgaveløsningen understøttes av den formelle strukturen.



Orkland kommune - baseline



Hovedoppgaver

Tjenestekvalitet, samfunnsutvikling, myndighetsutøvelse og demokrati



Verdier

Orkland må bruke tid på å finne sine verdier



Slagord

Orkland må bruke tid på å finne sin visjon



Interessentanalyse



Intensjonsavtalen ligger til grunn for organisering

Intensjonsavtale

31.10.16



Agdenes, Meldal, Orkdal, Snillfjord

Vi skal sammen utvikle en aktiv, attraktiv og miljøvennlig kommune som et sterkt tyngdepunkt i sørvest-Trøndelag.

Dette skal realiseres gjennom:

- Vekst og utvikling i alle deler av kommunen.
- Et enda bedre tjenestetilbud enn enkeltkommunene kan tilby.
- En rasjonell og veldrevet organisasjon som sikrer best mulig ressursutnytting.
- Et lokaldemokrati som er åpent og engasjerende og samspiller med næringsliv og frivillig sektor.



Politisk organisering vedtatt 30.11.17

Den politiske organiseringen av Orkland Kommune 2019-2023:

- Orkland kommunestyret skal ha 51 representanter.
- Orkland formannskap skal ha 11 representanter.
- Orkland ønsker en politisk organisering med fem hovedutvalg:
 - Hovedutvalg for oppvekst med 9 faste representanter.
 - Hovedutvalg for pleie og omsorg 9 faste representanter.
 - Hovedutvalg kultur, idrett og folkehelse 9 faste representanter.
 - Hovedutvalg for teknikk 9 faste representanter.
 - Hovedutvalg forvaltning 11 faste representanter.



Det etableres et administrasjonsutvalg som består av formannskapet og tre representanter fra tillitsvalgte.

Det etableres et kontrollutvalg med fem representanter.

Orkland kommune ønsker at det etableres et ungdomsråd.



Innspillfase med blanke ark fram til desember 2017

Overordnet organisering har vært tema i alle hovedgruppemøter:

- Brukerperspektivet i fokus
- Tverrfaglighet
- Et kommunalsjefnivå - ulike meninger om inndeling av områder
- Hvor mye myndighet og ansvar skal delegeres til enhetene?



Førende prinsipper for organisering

- Vekst og utvikling i alle deler av kommunen.
- Et enda bedre tjenestetilbud enn enkeltkommunene kan tilby.
- En rasjonell og veldrevet organisasjon som sikrer best mulig ressursutnytting.
- Myndiggjorte ledere med tydelig ansvar
- Fremme tverrfaglighet
- Brukerorientering av tjenestene
- Tidlig innsats og forebygging
- Robuste fagmiljø med en felles og samordna ledelse, men det daglige arbeidet kan utføres desentralisert der det er hensiktsmessig.



Bygge en sterk organisasjonskultur på tvers av fagområder!



«Cultur eat strategi for breakfast»



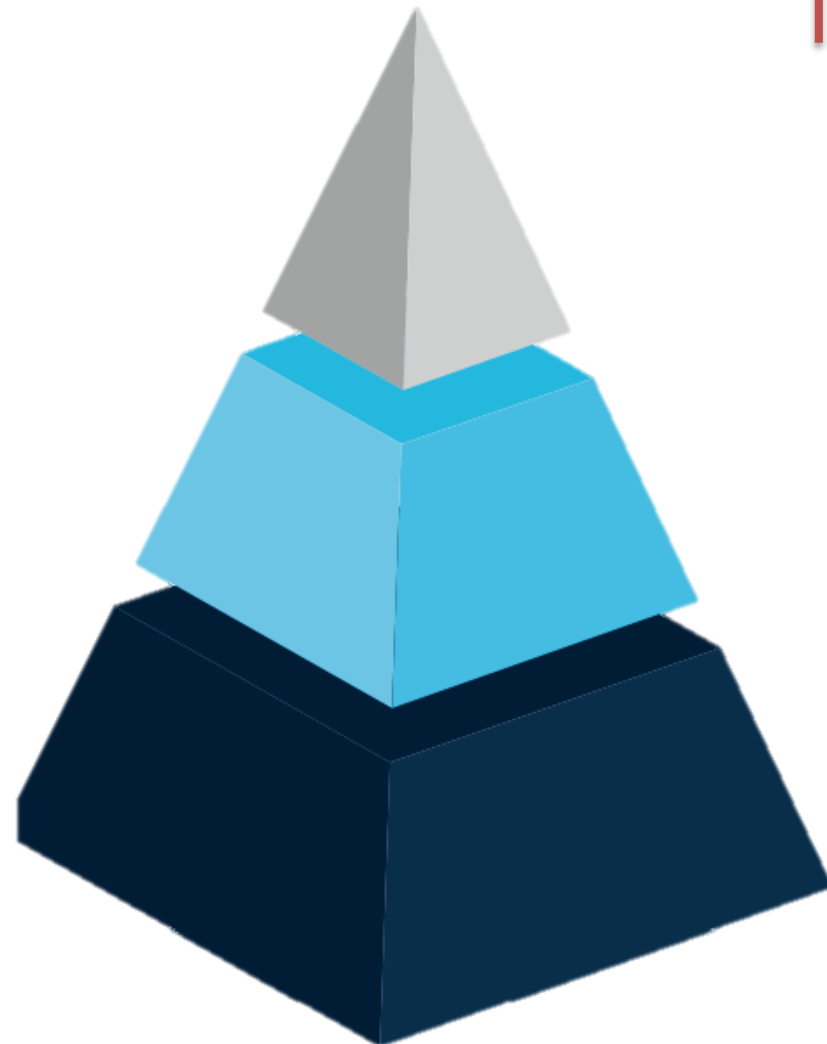
Utviklingstrekk knyttet til kommunal organisering

- Ny kommunelov i 1993 ga flere frihetsgrader i forhold til organisering, men stilte større krav til mer helhetlig ledelse.
- 2000-tallet gikk svært mange kommuner over fra en hierarkisk etatsmodell til en modell med mer helhetlig sentral ledelse og flatere struktur.
- Mange kommuner gikk i denne perioden over til en to-nivå modell, men mange av disse har gått tilbake til å gjeninnføre kommunalsjefs nivået.
- Flertallet av kommunene er organisert med en struktur der ansvar for økonomi, personal og fag er delegert fra rådmann til naturlige driftsenheter, men der stabsfunksjoner knyttet til IT, økonomi og personal er samlet i større fagmiljø, og organisert som støttefunksjoner under rådmannen.



En trenivå- modell

- Begrepene «to-nivåmodell» og «trenivåmodell» er ikke helt presise, men normalt peker på hvor mange rapporteringsnivå det er i hierarkiet mellom kommunestyret og det tjenesteproduserende leddet.
- Det er ønskelig med en tre rapporteringsnivå.
 - Rådmann
 - Kommunalsjefer
 - Enhetsledere
- Rådmannsledergruppe skal bestå av kommunalsjefer, stabsledere, og skal ha en strategisk og helhetlig funksjon for hele Orkland.
- Alle nivå skal ha tydelige og helhetlig ansvar innen sitt område.



Dagens organisering

Rådmann

Driftsenhetene:

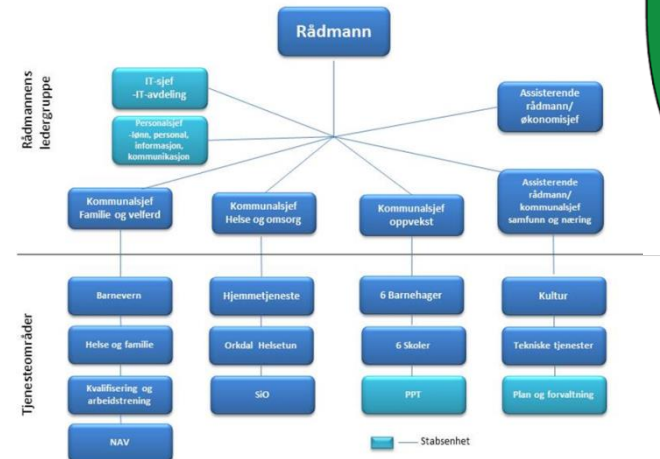
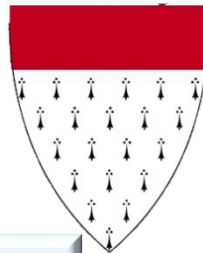
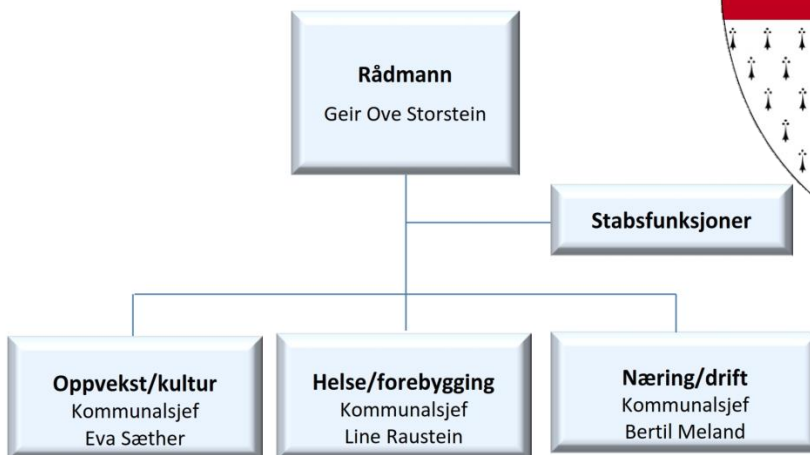
Teknisk, landbruk og miljø

Helse og omsorg

Oppvekst, kultur og fritid

Personal og organisasjon

Økonomi



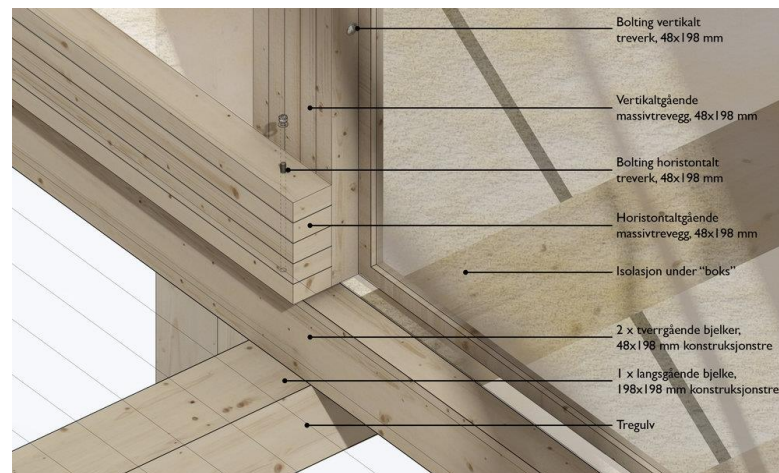
Likheter og ulikheter i dagens organisering

- Alle har kommunalsjef nivå
- Orkdal har delt pleie og omsorg, helse og velferd i to ulike områder.
- Orkdal og Agdenes har næring sammen med plan og teknikk
- Alle bortsett fra Orkdal har kultur sammen med oppvekst
- Det er store forskjeller i størrelse på enheter
- Ulike styringsprinsipper for eksempel knyttet til delegering og resultatenheter og bruk av overskuddsfond.



Behov for å definere tverrgående ansvar

- De fleste kommuner er organisert i en tradisjonell linjemodell, men med fellestjenester og støttefunksjoner organisert i stab.
- Den klassiske organiseringen kan ha utfordringer med tilstrekkelig fokus og innsats knyttet til oppgaver og ansvar som går på tvers av enheter og tradisjonelle fagområder.
- Eksempel på slike oppgaver eller integrerte operasjoner på tvers av enheter og fagområder kan være:
 - Tverrfaglige forløp for brukere
 - Folkehelsearbeidet
 - Miljøarbeidet
 - Digitalisering
- Det er viktig at det brukes tid på å identifisere hvilke tverrfaglig ansvar og integrerte operasjoner, og at det definerer lederansvaret for slike tverrfaglige funksjoner.

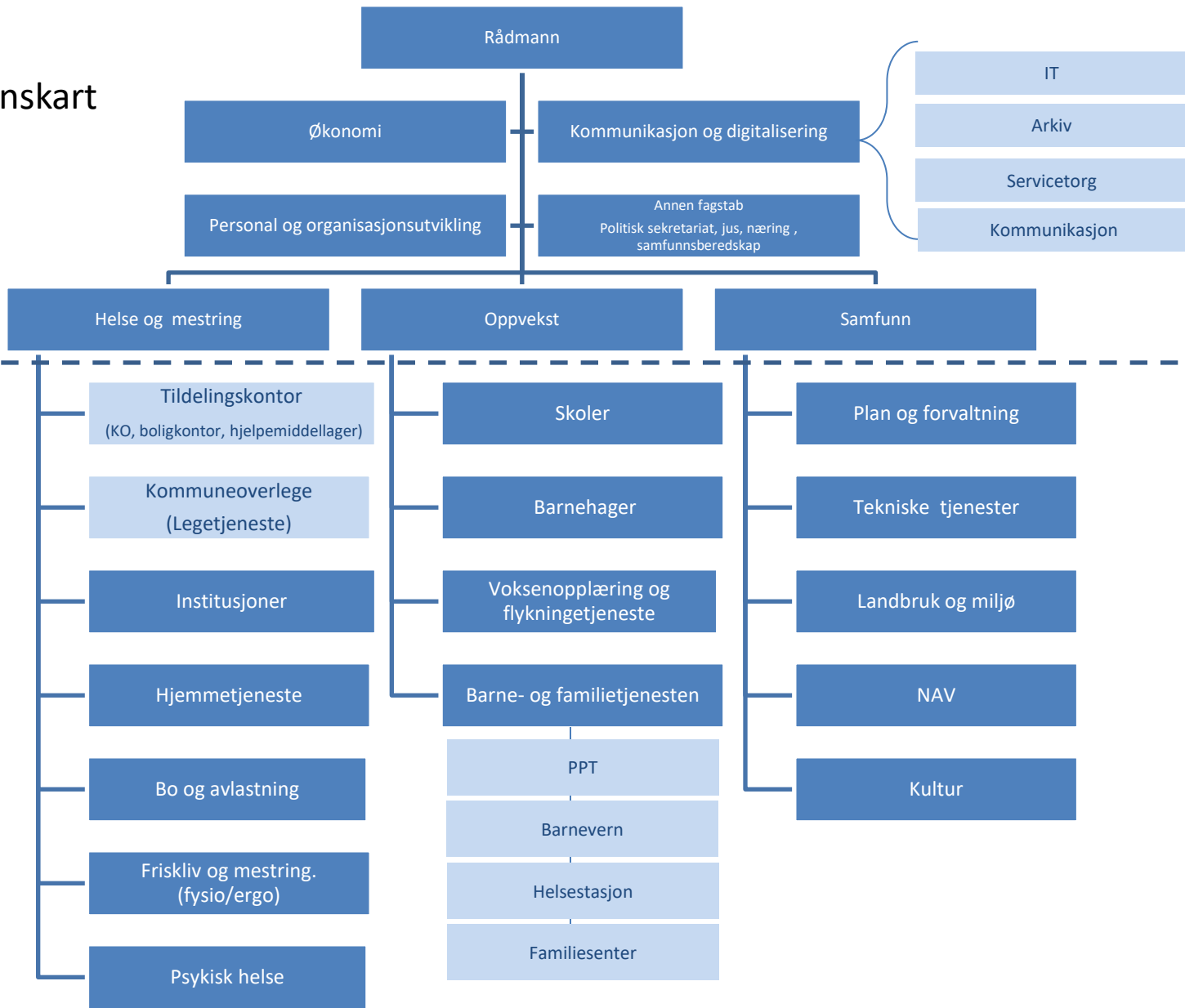


Proessen knyttet til valg av administrativ organisasjonsmodell

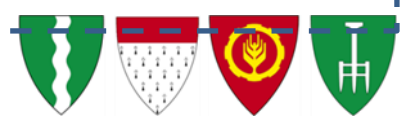
- Orientering til fellesnemd i november og januar om prosess med organisering
- Forslag til overordnet organisering drøftes i hovedgrupper i januar.
- Overordnet organisering drøftes med tillitsvalgte 29. januar.
- Overordnet organisering drøftes i partssammensatt utvalg 8. februar.
- Forslag til overordnet organisering legges fram for fellesnemnda som drøftingssak i mars.
- Beslutning om overordnet administrativ organisering innen midten på mars.
- Beslutning om enhetsstruktur i løpet av april.



Utkast til organisasjonskart



Grunnlag for videre diskusjon



Inndeling av enhetene

- Orkland skal ha organisasjonsenheter med et tydelig ansvar knyttet til både økonomi og personal .
- Robuste fagmiljø med en felles og samordna ledelse, men det daglige arbeidet kan utføres desentralisert der det er hensiktsmessig.
- Det vil være spørsmål knyttet til størrelsen på enhetene:
 - Enhetene må ha robusthet både knyttet til faglige ressurser og økonomisk drift.
 - Enhetene må ikke være større enn at det er mulig å ha styring og kontroll.
 - Enhetene skal ha både faglig og stedlig ledelse
 - Inndeling av enheter må ikke være til hinder for tverrfaglighet og flerfaglig tjenesteyting.
 - Det er en kun en diskusjon om organisatorisk inndeling av enheter. Tilbudsstrukturen innen skole og barnehage er gitt, i trå med intensjonserklæringen.



Videre prosess inndeling av enheter

- Det er presentasjon og diskusjon i hovedgrupper i forrige og denne uken.
- Det er hovedgruppemøter i slutten februar for å gi innspill på struktur på enheter.
- Det er drøftingssak i partssammensatt utvalg 8. februar.
- Det er drøftingssak i Fellesnemnd 1. mars
- Administrativt kart på overordnet nivå klart innen midten på mars.
- Enhetsstruktur beslattes på slutten av april.



Orkland**Saksframlegg**

Saksbehandler
Ingvill Kvernmo

Dato
02.02.2018

Arkivreferanse
2018/2034-1

Saksgang		
Saknummer	Utvalg	Møtedato
1/18	Arbeidsutvalg Orkland	08.02.2018
5/18	Fellesnemnd Orkland	01.03.2018

Bemanning prosjekt**Behandling i Arbeidsutvalg Orkland - 08.02.2018***Avstemming*

Prosjektleders innstilling – enstemmig vedtatt.

Tilråding i Arbeidsutvalg Orkland - 08.02.2018

Prosjektleder får fullmakt til å bemanne opp prosjektet med inntil 5 stillingsressurser. Bemanningen er i førstegang fram til november i 2018. Da må bemanning vurderes på nytt i forhold til prosjektets behov i ulike prosjektfaser. Prosjektet bemannes slik at vi bygger kompetanse knyttet til kommunesammenslåing i egen organisasjon.

Prosjektleders innstilling

Prosjektleder får fullmakt til å bemanne opp prosjektet med inntil 5 stillingsressurser. Bemanningen er i førstegang fram til november i 2018. Da må bemanning vurderes på nytt i forhold til prosjektets behov i ulike prosjektfaser. Prosjektet bemannes slik at vi bygger kompetanse knyttet til kommunesammenslåing i egen organisasjon.

Bakgrunn for saken

Kommunesammenslåingsprosjektet har fra 15. september hatt kun prosjektleder på heltid, og det er behov for å flere resurser. Prosjektet er organisert med fag- og lederressurser i faggrupper og hovedgrupper, men det er behov for dedikert kapasitet og spesifikk fagkompetanse.

Det er behov kompetanse innen følgende felt:

- Informasjon
- Jus
- IT
- Økonomi/ kvantitativ analyse
- Personalområdet
- Prosjektledelse implementering av nye fagsystem
- Prosjektkoordinering/ saksutredningskapasitet

- Sekretærtjenester

Vurdering

Spørsmålet om bemanning av prosjekt er diskutert med rådmannsgruppen. Det er identifisert mulighet for å finne personalressurser innen noen av områdene:

JUS/anskaffelser: Orkdal kommune har mulighet til å fristille jurist i 40-50% stilling i prosjektet. Det vil være mange juridiske vurderinger underveis, herunder særlig knyttet til arbeidsrett og anskaffelser. Jurist i Orkdal kommune har fått hovedansvar for anskaffelser av nytt lønns, økonomi og personalsystem, og for sak- og arkiv system i Orkland (sammen med en bredt sammensatt referansegruppe). Det vil være behov for bistand knyttet til anskaffelse av flere fagsystem etter hvert. Det vil være behov for juridisk bistand i prosess vedrørende overføring av personell.

Informasjon: Både Orkdal og Meldal har mulighet til å fristille ressurser knyttet til informasjonsarbeid. Meldal har en ressurs som kan bistå prosjektet med 40% både innen informasjon og prosjektkoordinering. Orkdal har en informasjonskonsulent som kan dele sin ressurs mellom Orkdal og kommunesammenslåingsprosjekt 50-50.

Vedkommende slutter ca i april, slik at det må startes en rekrutteringsprosess for å fylle stillingen.

IT: Det er mye infrastruktur knyttet til IT som skal være på plass før den nye kommunen etableres. Det vil være behov for at IT bistår både med forberedelser, anskaffelser og noe på implementering av nye fagsystem.

Faggruppe IKT har antydnet at det er behov for 100% stillingsressurs knyttet til merarbeid i en viss periode.

Personal: Det vil være behov for betydelig bistand fra personal i forbindelse med kartleggingsamtaler, innplasseringssamtaler og arbeidsavtaler for ny organisasjon.

Nytt lønn, økonomi og personalsystem og nytt sak- og arkiv system anskaffes i før sommeren 2018, og det vil være behov for dedikerte resurser til implementering og opplæring knyttet til nytt system.

Administrativ organisering og innplassering av øverste ledelse i nye Orkland skal være på plass i løpet april, og det er naturlig at de nye lederne kan bistå prosjektet med prosjektledelse/utredningskompetanse innen sine felt.

Bemanning av prosjekt bør evalueres og vurderes på nytt i forbindelse med at ny ledergruppe er på plass. Dette må følges opp samtidig med en vurdering om overgang til en integrert modell med ei felles ledergruppe for Orkland.

Tilrådingens økonomiske konsekvenser

Konsekvenser for vedtatte målsettinger

Orkland**Saksframlegg**Saksbehandler
Ingvill KvernmoDato
02.02.2018Arkivreferanse
2018/2032-1

Saksgang		
Saknummer	Utvalg	Møtedato
1/18	Partssammensatt utvalg Orkland	08.02.2018
6/18	Fellesnemnd Orkland	01.03.2018

Administrativ organisering Orkland

Vedlegg

1 Prosedyre ved innplassering av ansatte

Behandling i Partssammensatt utvalg Orkland - 08.02.2018

Prosjektleder Ingvill Kvernmo orienterte.

Avstemming

Prosjektleders innstilling – enstemmig vedtatt.

Tilråding i Partssammensatt utvalg Orkland - 08.02.2018

«Direkte innplassering» velges som hovedprinsipp for overføring av personell til ny kommune.

Ekstern rådgiver benyttes ved behov for innplassering av rådmannens ledergruppe.

Prosedyren for innplassering følges iht oppsatte tidsplan for innplassering.

Prosjektleders innstilling

«Direkte innplassering» velges som hovedprinsipp for overføring av personell til ny kommune.

Ekstern rådgiver benyttes ved behov for innplassering av rådmannens ledergruppe.

Prosedyren for innplassering følges iht oppsatte tidsplan for innplassering.

Bakgrunn for saken

En overføring av personell fra de gamle kommunene og inn i en ny kommuneorganisasjon vil være en prosess som krever god struktur, god forståelse for arbeidsrettslige og organisatoriske spørsmål og en grunnleggende god forståelse for de menneskelige behov som oppstår i en slik prosess.

Kommunesammenslåingen vil innebære en virksomhetsoverdragelse fra alle de opprinnelige kommuner til den nye kommunen og arbeidsmiljøloven kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse overfor alle ansatte.

Ved virksomhetsoverdragelse gjelder særskilte informasjons- og drøftingsregler på kollektivt nivå både i forhold til tillitsvalgte og medarbeidere.

Det ble konstatert allerede i fellesutredningen som ble gjort i forkant av inngåelsen av intensjonsavtalen at sammenslåingen med stor sannsynlighet vil utløse overtallighet innenfor flere funksjoner. Spesielt vil dette gjelde

lederfunksjoner. Dette innebærer innenfor de føringer som intensjonsavtalen gir at ikke alle medarbeidere vil kunne fortsette i samme typen stilling som i dag, men må tilbys andre stillinger som følge av det behovet for bemanning og kompetanse som vil eksistere i Orkland kommune. I arbeidsrettslig forstand omtales dette som «annet passende arbeid».

Enda flere vil sannsynligvis måtte endre ansvarsområder og oppgaver innenfor det som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett og de rammer som er definert av deres arbeidsavtale i nåværende kommune.

Valget mellom direkte innplassering og intern(og ekstern) utlysning

I fusjoner og andre omorganiseringer så hører en ofte at enten så blir folk innplassert direkte i ny organisasjon eller så blir de fristilt og måtte søke stillingene gjennom en intern rekrutteringsprosess. Begge deler er i dag blitt benyttet i tidligere kommunesammenslåinger :

- 1) Direkte innplassering basert på kartlegging av preferanser, fastsatte krav til den enkelte stilling og vurdering av rettskrav til stilling i det enkelte tilfelle der det er flere aktuelle kandidater
- 2) Intern utlysning der i prinsippet «alle» kan søke stillingen.

Begge tilnærminger har fordeler og ulemper. Alternativ 2 har den fordel at en kan få et bredere vurderingsgrunnlag av kandidater til den enkelte stilling og en får da et større handlingsrom til å rekruttere den best kvalifiserte kandidaten i organisasjonen. Ulempen med alternativ 2 er at det kan bli en mer omfattende prosess ved at folk fort kan søke på flere stillinger for å «sikre seg». Det gjør også prosessen mindre forutsigbar for de involverte, og kan potensielt øke sjansen for at folk søker seg bort i mellomtiden og med det tap av nøkkelpersonell. Det kan også føre til at folk får mer fokus på seg selv enn å bruke sin energi til å bidra til å drive prosjektet framover. Spesielt kan dette være kritisk i lederfunksjoner.

KS har i sine vurderinger rådet kommunene om å benytte alternativ 1 med direkte innplassering fordi «fristilling» og intern utlysning kommer i konflikt med flere arbeidsrettslige prinsipper som er hjemlet i både lov- og avtaleverk:

- Noen kan ha rettskrav på stillinger i den nye kommunen, og ingen stillinger kan derfor lyses ut eller besettes før dette er klarlagt. Dette prinsippet er ikke omtalt eksplisitt i lovverket, men følger av gjeldende rettspraksis.
- For personer som blir definert som overtallige setter AML § 15-7 krav til arbeidsgiver å vurdere «annet passende arbeid» for hver enkelt av disse. Dersom en lyser ut en stilling vil en være forhindret fra å benytte denne til «annet passende arbeid», og være ulovlig dersom det finnes overtallige som er kvalifisert til stillingen.
- En sammenslåing av funksjoner sees arbeidsrettslig på som en nedbemanning. Dette innebærer at det gjennom drøftinger med tillitsvalgte skal utarbeides kriterier for utvelgelse av overtallige for å sikre en saklig begrunnelse for overtalligheten, som kan utledes av HTA § 3 og AML § 15-7. En utlysning av stillinger vil derfor sette til side de utvelgelseskriterier som er fastsatt.

I praksis vil det være stillinger som ingen har noen rettskrav på og som ingen overtallige er kvalifisert for eller ønsker, som kan lyses ut gjennom en ordinær rekrutteringsprosess. I disse tilfellene vil ekstern utlysning være det naturlige valget.

Utvelgelseskriterier

Vedtatt omstillingsavtale legger føringer for at det skal utarbeides kriterier for innplassering av ledere og medarbeidere i Orkland kommune. Dette være kriterier som benyttes dersom det er flere aktuelle kandidater til en stilling, og må også sees i forhold til hvordan en håndterer «overtallighet» og krav om annet passende arbeid i en slik situasjon.

For at Orkland kommune skal framstå som den slagkraftige og kompetente kommunen vi har lovt innbyggerne så er gir dette en føring for at det er ønsket kompetanse med bakgrunn i kommunens behov anses som viktigst når den nye organisasjonen skal bemannes. I særdeleshet gjelder dette lederstillinger. For øvrige stillinger bør ansiennitet være et kriterium dersom kandidatene ellers står likt kompetansemessig til en stilling. Følgende kriteriesett er derfor drøftet med tillitsvalgte :

Rådmannens ledergruppe og enhetsledere :

1. Kompetanse (formal- og realkompetanse, lederegenskaper, ledererfaring og tidligere resultater)

Øvrige ansatte :

1. Kompetanse (formal- og realkompetanse)
2. Ansiennitet

«Annet passende arbeid»

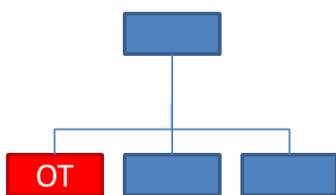
Arbeidsgiver har i følge AML ,§ 15-7 plikt å vurdere «annet passende arbeid» ved overtallighet, og tilby dette hvis det finnes i virksomheten.

Forutsetningen må være at arbeidstakeren er kvalifisert for oppgaven, i alle fall etter en viss opplæring. Utgangspunktet må være at arbeidet som tilbys, må være så likt arbeidstakerens opprinnelige stillingsinnhold som mulig. For lederstillinger så vil dette i praksis handle om :

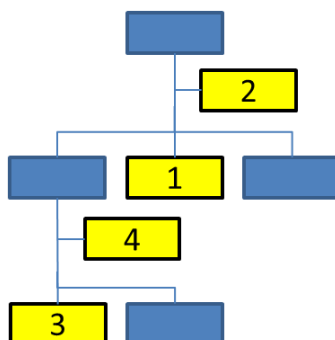
1. Andre lederstillinger på samme nivå
2. Fagstillinger på samme nivå
3. Lederstillinger på nivået under
4. Fagstillinger på nivået under.

Eksempler på disse alternativene er illustrert i følgende figur. Den overtalliges nåværende stilling i er markert med «OT» :

Nåværende kommune



Ny kommune



Det forutsettes at den overtallige er best kvalifisert til de aktuelle alternativer og at det ikke vil være andre som har rettskrav til stillingen.

Dersom «annet passende arbeid» ikke finnes, må arbeidsgiveren tilby arbeidstakeren andre arbeidsoppgaver som kvalitativt er av en annen karakter. Arbeidstakeren vil likevel beholde sin gamle lønn (men ikke lønnsutvikling videre) selv om den tilbudte stillingen er vurdert til en lavere avlønning.

Verdt å merke seg er at ledere som har tilsvarende stilling i gammel kommune, men som ikke har rettskrav til ny stilling, vil kunne oppleve at en overordnet leder som er definert som overtallig får tilbud om stillingen dersom han/hun er bedre kvalifisert ift utvelgelseskriteriene.

I innplasseringsprosessen vil personer som blir definert som overtallige på ett ledernivå, bli tatt med i innplasseringer den påfølgende runde. Dette for å fange opp eventuelle rettskrav og overtallighet i riktig rekkefølge.

Håndtering av rettskrav

«Rettskrav» på stilling er ikke et begrep som benyttes i lovverket. Det følger imidlertid av rettspraksis at dersom en nyopprettet stilling medfører en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å bytte ut den som har stillingen med en ny.

Spørsmålet er således om noen av lederne i de enkelte kommunene har rettskrav på tilsvarende stilling i den nye kommunen. Dette må vurderes konkret i forhold til stillingens innhold før og etter sammenslåingen.

Det må foretas en kartlegging av eksisterende stillingers innhold, ansvar og krav til kompetanse i de tilfeller der dette blir aktuelt, og deretter vurderes opp mot tilsvarende stilling i den nye kommunen.

Kravene som stilles til den nye stillingen må være saklig begrunnet og ikke for å omgå enkelte som kan ha rettskrav.

Er det ingen som har rettskrav innplasseres den personen som er best kvalifisert iht utvelgelseskriteriene som er inngått etter drøftinger med de tillitsvalgte. Kravene til den nye stillingen vil kunne være en del av utvelgelseskriteriene.

Prosess for overføring av personell

Med de forutsetninger som er lagt tidligere i dette saksnotatet så er det utarbeidet et utkast til hvordan prosessen for overføring/innplassering av personell kan skje.

En innplasseringsprosess vil normalt forholde seg til de enkelte organisasjonsnivåene ovenfra og ned. M.a.o. er det naturlig at ledere innplasseres før medarbeidere. I flere andre kommunesammenslåinger har en definert faser der de enkelte stillingsnivåene/funksjonene skal overføres. For Orkland kommune ser prosjektleder for seg følgende faser :

Fase 1: Rådmannens ledergruppe (ass.rådmann, kommunalsjefer/sektorsjefer, stabsledere direkte underlagt rådmann)

Fase 2: Enhetsledere

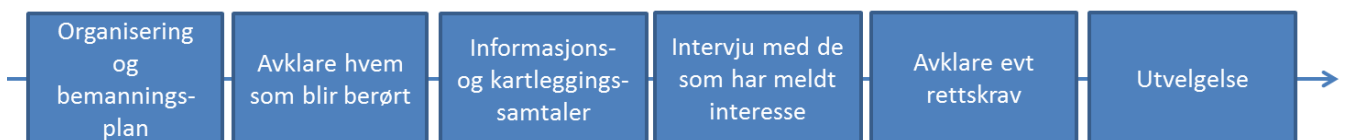
Fase 3: Fagledere og øvrige medarbeidere

Det kan være aktuelt at personer som vil ha ansvaret for implementering av fagsystemer innen arkiv/saksbehandling og HRM/Økonomi høsten 2018 også blir innplassert i fase 2.

For den enkelte medarbeider danner dette grunnlaget for overføring til en stilling som i utgangspunktet er mest mulig lik den de hadde i den gamle kommunen.

De fire sammenslåingskommunene har i dag forholdsvis lik nivåinndeling som vist over, og går gjerne under betegnelsen «3-nivåmodellen». Samtidig så ser en at kommunene definerer de enkelte stillingstypene ulikt med tanke på ansvar i form av fag, budsjett, økonomi og personalledelse. Det vil derfor være viktig å definere hvilke stillinger som er sammenlignbare fra kommune til kommune innenfor de områder som en ser vil være direkte berørt gjennom endret organisering.

Figuren under viser prosessen for innplasseringen av ledere og andre funksjoner som vil bli definert som direkte berørt gjennom endret organisering :



Vedlagte prosedyre for innplassering beskriver nærmere hvordan dette kan skje.

Tidsplan

Prosjektleder ser for seg følgende tidsplan for overføring av personell i de første to fasene (med forbehold om justeringer) :

Fase 1:

Nr	Leveranser/aktiviteter/u.aktiviteter	2018 - ukeoversikt																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
3.	Kartlegging og innplassering av personell																	
3.1	Kartlegging og innpassering av kommunalsjefer, stabsledere og evt andre strategiske funksjoner																	
3.1.0	Generell info om prosess og funksjoner/grupper som sannsynligvis blir berørt																	
3.1.1	Fastsette bemanningsplan og innplasseringskriterier																	
3.1.2	Avklare hvem som blir berørt																	
3.1.3	Informasjons- og kartleggingssamtaler med berørte.																	
3.1.4	Forventningsavklaring og intervju med aktuelle kandidater																	
3.1.5	Avklare eventuelle rettskrav																	
3.1.6	Utvelgelse av medarbeidere til stillinger basert på stillingskrav og innplasseringskriterier																	
3.1.7	Individuelle kompetansetiltak etter behov, jfr signaler gitt i 3.1.4.																	

Fase 2:

Nr	Leveranser/aktiviteter/u.aktiviteter	2018 - ukeoversikt																																					
		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39																
3.	Kartlegging og innplassering av personell																																						
3.2	Kartlegging og innpassering av enhetsledere, fagledere i stab og evt andre nøkkelfunksjoner. Og overtallige fra øverste ledernivå.																																						
3.2.0	Fastsette organisering																																						
3.2.1	Fastsette bemanningsplaner																																						
3.2.2	Avklare hvem som blir berørt																																						
3.2.3	Informasjons- og kartleggingssamtaler med berørte																																						
3.2.4	Forventningsavklaring og intervju med aktuelle kandidater																																						
3.2.5	Avklare eventuelle rettskrav																																						
3.2.6	Gi tilbud om arbeid til overtallige fra øverste ledernivå																																						
3.2.7	Utvelgelse av medarbeidere til stillinger basert på stillingskrav og innplasseringskriterier																																						
3.2.8	Individuelle kompetansetiltak etter behov, jfr signaler gitt i 3.2.4.																																						

Fase 3 vil gå etter samme prinsipper for ansatte som er direkte berørt av omorganiseringen som for fase 1 og 2 når alle enhetsledere er innplassert. Dette vil skje fram til sammenslåingstidspunktet avhengig av når det er hensiktsmessig å innplassere de enkelte funksjoner. Det forventes likevel at de aller fleste medarbeidere blir innplassert ved sammenslåingstidspunktet 1. januar 2020.

Informasjonsplan

Nedenstående informasjonsplan er et supplement til prosedyren for innplassering av personell og beskriver hvordan, til hvem og i hvilken rekkefølge informasjon gis underveis. Tidspunktene er tentative og er beskrevet for innplassering av rådmannens ledergruppe i fase 1. Samme prinsipper vil også gjelde for fase 2 og 3:

Aktivitet	Uke	Målgruppe	Melding/Budskap	Metode/Medium	Ansvar
Generell info om prosess	uke 4-5	Organisasjon	Prosessforløp i form av aktiviteter og tidsplan. En veldig grov vurdering om hvilke typer funksjoner i de nåværende kommuner som sannsynligvis blir berørt mest.	E-post til alle ansatte	Prosjektleder
Kommunisere beslutning om organisasjonskart og bemanningsplan	Uke 9	Organisasjon	Oversikt over endelig organisering, bemanningsplan og kort om prinsipielle vurderinger	Hjemmeside	Prosjektleder
Informere om hvem som blir berørt	Uke 9	Direkte berørte	Kort info om bakgrunn for vurderingen og informasjon om rammer, innhold og periode for individuelle samtaler.	e-post	Rådmenn
		Nåværende leder	Liste over hvem som blir berørt	e-post	Prosjektleder
		Tillitsvalgte	Liste over medlemmer som blir berørt	e-post	Prosjektleder
Individuelle informasjons- og kartleggingssamtaler	Uke 10-11	Direkte berørte	Informasjon om prosess, rettigheter. Kartlegging av preferanser for ny kommune basert på organisasjonskart og bemanningsplan	Samtale	Rådmenn og prosjektleder
Utvelgelse av medarbeidere til stillinger	Uke 17	Den utvalgte	Informasjon om beslutning. Videre prosess.	Telefon/personlig + e-post i etterkant.	Prosjektleder
		"Overtallige"	Informasjon om beslutning. Videre prosess for innplassering i annen passende stilling	Telefon/personlig + e-post i etterkant.	Prosjektleder
		Nåværende leder	Informasjon om beslutning. Videre prosess.	E-post	Prosjektleder
		Tillitsvalgte	Informasjon om beslutning. Videre prosess.	E-post	Prosjektleder
		Organisasjon/samfunn	Informasjon om beslutning når hele ledergruppen er på plass.	Hjemmeside + evt lokale media	Prosjektleder

Ekstern rådgiver/ «rekrutteringstjeneste» eller ikke ?

Prosjektleder vil ifm innplassering av personell ha behov for rådgivning når de enkelte saker skal vurderes. Normalt ville det vært naturlig at andre ledere eller en personalfunksjon hadde hatt en slik rolle.

I fase 1 av innplasseringsprosessen som vil omfatte rådmannens ledergruppe, vil aktuelle personer til en slik rådgivningsfunksjon selv være direkte eller indirekte part i innplasseringsprosessen, og det anbefales derfor at en inngår en tjenesteavtale med en ekstern aktør for å sikre mest mulig objektivitet og uavhengighet i vurderingene.

Når kommunalsjefer og evt stabsledere er innplassert vil disse kunne vurdere innplassering i neste fase i samråd med prosjektleder og en evt personalfunksjon som da er kommet på plass .

Prinsipper for lønnsfastsettelse

AML § 16 om virksomhetsoverdragelse og HTA legger føringer for at alle ansatte har rett til å beholde sin lønn når de overføres til ny kommune. Det fastholdes også at tidligere fastsatt ansiennitet skal være med over og danne grunnlaget for den videre lønnsutvikling. Sistnevnte forhold har først og fremst betydning for de stillingsgrupper der det gis ansiennitetsoppsrykk som følge av sentral tariffavtale.

Det vil også være et stort behov for å harmonisere lønn og andre goder siden de gamle kommunene vil ha hatt ulike bestemmelser og praksis på dette. Dette kan omfatte både ordinær lønn og tillegg som er gitt lokalt. Når det gjelder tillegg som er gitt for spesielle funksjoner må dette vurderes på nytt om det har relevans når vedkommende innplasseres i stillingen i ny kommune. På sikt bør arbeidsgiver utarbeide en plan for harmonisering av omfang og størrelse på funksjonstilleggene. Dette kan gjøres gjennom ordinære lokale forhandlinger.

For ledere og andre nøkkelpersoner som blir innplassert før sammenslåingstidspunktet vil disse sannsynligvis også måtte ivareta ansvar og oppgaver i den gamle kommunen fram til sammenslåing. I disse tilfellene vil deres nåværende arbeidsavtale i gammel kommune være gjeldende fram til ny arbeidsavtale inngås rett før sammenslåingen. Disse vil etter en individuell vurdering av faktisk merbelastning kunne få et funksjonstillegg som skal kompensere for dette og der den enkelte kommune får refundert funksjonstillegget fra Orkland. Lønn i nye Orkland kommune ved sammenslåingstidspunktet for disse funksjoner fastsettes etter iht lønnspolitikk for Orkland når den er på plass. I utgangspunktet forutsettes det at disse personene fortsetter å ha fast kontorsted i sine gamle kommuner inntil det tas beslutning om lokalisering av de enkelte tjenester. Reiser og andre godtgjørelser på både kollektiv og individuell basis som påløper som en direkte del av utøvelsen av lederfunksjonen i Orkland kommune belastes Orkland kommune direkte.

Sluttavtaler

Intensjonsavtalen og omstillingsavtalen fastsetter at ingen ansatte skal sies opp som følge av kommunesammenslåingen. Dette medfører at arbeidsgiver har plikt å finne arbeid som kan tilbys ansatte i de nåværende kommuner som skal overføres til ny kommune. Det vil i neste omgang være opp til den ansatte om vedkommende takker ja til den stillingen som tilbys av arbeidsgiver. Takker vedkommende nei, vil arbeidsforholdet opphøre ved sammenslåingstidspunktet 01.01.2020. Hvis det oppstår tilfeller der det ikke kan bli gitt tilbud før etter sammenslåing, vil de vanlige oppsigelsesfristene iht arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen gjelde.

Sluttavtaler eller «sluttpakker» er et vanlig virkemiddel som benyttes i forbindelse med nedbemanninger. Dette innebærer konkret at ansatte får en kompensasjon for å selv å avslutte arbeidsforholdet. I mange tilfeller handler dette om økonomisk kompensasjon, men det kan også innbefatte kompetanseutvikling og/eller karriereveiledning i tillegg. Som begrepet «sluttavtale» sier, så handler dette om en ordning som forutsetter enighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan ikke ensidig fastsette en sluttavtale.

Selv om ressursbehovet i forbindelse med sammenslåingen vil være på et høyere nivå enn normalt driftsnivå også en tid etter sammenslåingstidspunktet, så kan det ikke utelukkes at det kan være særlige utfordringer med å finne annet arbeid i enkelttilfeller eller der ulike forhold fører til at arbeidstaker og arbeidsgiver ser det som krevende at arbeidsforholdet overføres til ny kommune. I disse tilfellene kan sluttavtaler være et egnet virkemiddel for å få til en minnelig ordning mellom partene.

Rammene for innhold og utforming av sluttpakker ved nedbemanning blir som regel lagt av arbeidsgiver etter drøftinger med tillitvalgte. Den lønsmessige siden av en sluttpakke vil normalt bestå av 1-12 mnd etterlønn avhengig av omstendighetene. Unntaksmessig gis det lengre etterlønn.

Bruken av sluttavtaler kan også ha noen u hensiktsmessige konsekvenser. Erfaringer viser at hvis sluttavtaler brukes som et generelt virkemiddel som gjør at i praksis alle ansatte eller større arbeidstakergrupper kan be om sluttavtale, så fører dette til at de som er mest attraktive på arbeidsmarkedet tar en sluttpakke og finner seg en ny jobb innen kort tid. Kommunen kan da oppleve en kompetanseflukt og tap av nøkkelpersoner som senere kanskje må erstattes. Det anbefales derfor at sluttavtaler inngås på individuell basis under de forutsetninger som er beskrevet i forrige avsnitt. Den enkelte arbeidstaker må på sin side vurdere om hvilke konsekvenser en sluttavtale vil ha ift retten til å ta ut AFP når den tid kommer.

Prosedyre ved innplassering av medarbeidere i stillinger i Orkland kommune

1. Generelt

Arbeidsgiver har styringsrett når det gjelder å organisere og fordele arbeidet innenfor rammen av arbeidsforholdet som er inngått. Det betyr at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for innplassering av arbeidstakere i den nye organisasjonen.

Innplasseringen skal skje med utgangspunkt i en bemanningsplan som igjen tar utgangspunkt i et vedtatt organisasjonskart.

Før endelige beslutning treffes, skal organisasjonskart, utvelgelseskriterier, bemanningsplan og den konkrete innplasseringen drøftes med tillitsvalgte. Før innplassering skjer skal også den ansatte ha anledning til å komme med sine ønsker. I sammenslåingsprosessen ivretas dette gjennom en kartleggingssamtale med nåværende leder og en innplasseringssamtale med ny leder.

2. Innplasseringsfaser

Innplassering av medarbeidere i Orkland kommune vil skje i tre hovedfaser :

Fase 1: Rådmannens ledergruppe (ass.rådmann, kommunalsjefer/sektorsjefer, stabsledere direkte underlagt rådmann)

Fase 2: Enhetsledere

Fase 3: Fagledere og øvrige medarbeidere

Denne prosedyren er i utgangspunktet gjeldende for alle faser som omfatter personell som blir definert som direkte berørt av en omorganisering som følge av overføring til Orkland kommune.

3. Ansvar og myndighet

Det er prosjektleder/rådmann for Orkland kommune som har myndigheten til å innplassere ansatte. Det kan innhentes ekstern bistand til å innplassere ansatte i toppledersjiktet, som assisterende rådmann, kommunalsjefer og stabssjefer.

For innplasseringer på lavere nivå kan myndigheten delegeres til et lavere ledernivå. Prosjektleder skal likevel involveres i innplassering av alle stillinger av ledende art.

Prosjektleder er ansvarlig for at ledere samarbeider og utarbeider bemanningsplaner som er til det beste for sektoren/enheten totalt sett. Prosjektleder er også ansvarlig for at påtroppende og avtroppende ledere samarbeider om en hensiktsmessig overgangsledning.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for å ta initiativ til drøftinger med tillitsvalgte underveis i prosessen. Tillitsvalgte har ansvar for å medvirke iht gjeldende omstillingsavtale for kommunesammenslåingen og iht sentral hovedavtale.

Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) i den enkelte kommune skal bli orientert underveis, og fungere som et rådgivende utvalg iht arbeidsmiljølovens bestemmelser.

4. Organisasjonskart

Det er prosjektleder som fastsetter overordnet organisasjonskart for den nye kommunen. Med overordnet kart menes et organisasjonskart med angivelse av sektorer og evt stabsfunksjoner ned t.o.m. på enhetsnivå.

Overordnet organisasjonskart skal drøftes underveis i Tillitsvalgteforum (TF). Ferdig forslag skal behandles i Partssammensatt utvalg (PU) før det drøftes i Fellesnemda. Deretter vedtas endelig organisasjonskart av prosjektleder.

Den videre organiseringen trenger ikke drøftes i PU og Fellesnemda. Drøftingsplikten med tillitsvalgte skal videreføres nedover i organisasjonen innenfor de rammer som settes av Hovedavtalens del B § 1-4.

Innplasserte sektorledere som vil ha overordnet ansvar for enhetene innenfor sin sektor vil ha mulighet for å gi innspill til justeringer og foreslå tilleggsfunksjoner innenfor de føringer som er lagt av prosjektleder.

Hvis det opprettes stabsfunksjoner direkte underlagt rådmann, er det de aktuelle stabslederne som har ansvaret for å utarbeide en hensiktsmessig organisering av sine stabsenheter i samråd med prosjektleder.

Det er enhetsleder som har ansvaret for å utarbeide en hensiktsmessig organisering innenfor den enheten han/hun har ansvaret for i samråd med sektorleder. Organiseringen skal være innenfor de føringer som er satt av prosjektleder og drøftes med aktuelle tillitsvalgte før den iverksettes.

5. Bemanningsplan

Bemanningsplanen utarbeides på bakgrunn av organisasjonskartet og skal vise en oversikt over ressursbehovet målt i antall årsverk og kompetansebehov innenfor de ulike funksjoner på det aktuelle organisasjonsnivået. Bemanningsplanen skal drøftes med tillitsvalgte før den vedtas. På overordnet nivå (fase 1) er det prosjektleder som er ansvarlig for at det utarbeides bemanningsplan. Denne bemanningsplanen skal drøftes med tillitsvalgte før den vedtas.

Bemanningsplaner på lavere nivåer utarbeides av ansvarlig leder i samråd med overordnet leder og drøftes med aktuelle tillitsvalgte.

6. Oversikt over direkte berørte og potensielt overtallige

Leder som har utarbeidet bemanningsplanen lager en oversikt over direkte berørte i samarbeid med aktuelle ledere i de fire sammenslåingskommunene og aktuelle tillitsvalgte.

For fase 1 omfatter prosjektleder i samarbeid med rådmenn og hovedtillitsvalgte i hver kommune. Det er rådmenn og hovedtillitsvalgte i hver kommune som forestår kartleggingen lokalt og som sender oversikten til ny leder. Felles mal for kartlegging benyttes. De innsendte oversiktene avklares med ny leder før rådmennene gir beskjed til hver enkelt medarbeider i sin kommune om at de er definert som direkte berørt og at det vil avholdes informasjons- og kartleggingsamtaler med hver enkelt. De tillitsvalgte skal ha en egen liste over deres medlemmer som er definert som direkte berørt.

For fase 2 og 3 vil dette være ny leder for aktuell organisasjonsenhet sammen med tilsvarende ledere og tillitsvalgte i de gamle kommunene avhengig av tjenesteområde. Framgangsmåten er ellers den samme som i fase 1.

7. Informasjons- og kartleggingsamtaler

Nåværende leder gjennomfører en *Informasjons- og kartleggingsamtale* med berørte medarbeiderne hun/han har personalansvar for. Hensikten med samtalen er å:

1. informere om rettigheter, valgmuligheter og videre prosess, og avklare ting som medarbeideren har spørsmål om.
2. avklare om medarbeideren ønsker å være med inn i ny kommune, evt hvilke premisser som må være til stede for han/hun ønsker det
3. få kartlagt preferanser ift vedtatt bemanningsplan og om det kan være aktuelt å hevde rettskrav til stilling. De som ønsker å hevde rettskrav til stilling bes om å gjøre det innen 2 uker. Rettskravet sendes til aktuell ny leder.
4. få kartlagt preferanser for annet passende arbeid hvis medarbeideren ikke ønsker å vurderes opp mot aktuelle stillinger i denne runden.

Aktuell ny leder kan også delta på samtalen hvis det er hensiktsmessig. I fase 1 er det obligatorisk at prosjektleder deltar på samtalene.

Medarbeideren kan ha med en tillitvalgt under samtalen hvis han/hun ønsker det.

Samtalen gjennomføres etter en fast struktur beskrevet i egen mal/momentliste. Momentlisten sendes ut på mail på forhånd til aktuelle medarbeidere.

Det utarbeides en samlet medarbeideroversikt fra den enkelte kommune i etterkant av samtalene som oversendes til den lederen i ny organisasjon som er ansvarlig for innplasseringen på aktuelt nivå. De medarbeiderne som ikke vurderes opp mot aktuelle stillinger i denne runden markeres som «overtallige» i oversikten og inngår i bemanningsplanleggingen for neste fase.

8. Vurdering av rettskrav

Å hevde rettskrav til stilling innebærer at den ansatte mener at vedkommende stilling er gjenkjennbar – i all hovedsak videreført i uendret form - i den nye organisasjonen basert på en helhetlig vurdering av ansvar, oppgaver, omfang og krav til kompetanse.

Det er den enkelte ansatte som selv må hevde et eventuelt rettskrav skriftlig til ny leder. Kravet må underbygges av en helhetlig og nøye beskrevet argumentasjon.

Fristen for å hevde rettskrav er 2 uker fra informasjons- og kartleggings samtalen er avholdt.

Ny leder vurderer i samråd med personalfunksjonen berettigelsen av kravet. Hvis nødvendig tas det kontakt med tidligere leder for å avklare aktuelle forhold. Rettskravet drøftes med aktuell tillitsvalgt før arbeidsgiver treffer endelig vedtak. Den som har hevdet rettskrav skal få skriftlig tilbakemelding om vedtaket før det treffes vedtak om utvelgelse til stillingen.

9. Intervjuer med aktuelle kandidater

De kandidater som ønsker å bli tatt i betraktning ifm innplasseringen i den pågående fasen blir kalt inn til et intervju av aktuell ny leder på bakgrunn av samlet medarbeideroversikt fra informasjons- og kartleggings samtaler. Hensikten med intervjuet er å :

1. Informere om hvilke forventninger og krav som ligger til de(n) aktuelle stilling(e).
2. Kartlegge kvalifikasjoner til den aktuelle stillingen sett ift stillingskrav.
3. Drøfte nærmere evt. rettskrav på stilling hvis det er/skal fremmes.
4. Kartlegge hva den enkelte medarbeider selv vurderer som «annet passende arbeid».

Intervjuet gjennomføres etter fastsatt mal.

Aktuell tillitsvalgt deltar på intervjuene.

Også andre ansatte som ikke har signalisert spesielle preferanser for stillinger i bemanningsplanen skal igjennom et slikt intervju i forkant av innplasseringen for å sikre mest mulig optimal innplassering ift stillingskrav, kompetanse og den ansattes egne interesser. Dette skjer ifm den innplasseringsfasen der dette blir aktuelt.

10. Utvelgelse og innplassering

Det er ny leder som har ansvaret for utvelgelse og innplassering av medarbeidere i ny organisasjon.

Hvis en kandidat har fått godkjent rettskrav på stilling fra arbeidsgiver skal denne bli tilbudt stillingen direkte.

For stillinger der ingen har rettskrav skal utvelgelsen av kandidater skje på bakgrunn av preferanser som er kommet fram under tidligere samtaler og skje etter fastsatte utvelgelseskriterier og stillingskrav.

I de tilfeller der det er likeverdige stillinger i de gamle kommunene som blir slått sammen til en stilling i ny kommune, og der det er flere kandidater som har meldt interesse for samme spesifikke stilling skal ny leder sørge for at alle kandidater få informasjon om vedtaket og om videre prosess for dem med status som overtallig og arbeidsgivers plikt til primært å vurdere annet passende arbeid, sekundært arbeid av en annen art.

Ny leder skal sørge for å velge ut, fordele og innplasserer medarbeiderne på en slik måte at området sikres god bruk av faglige og administrative ressurser og nyttiggjør seg ansattes kompetanse og erfaring.

Ny leder lager en samlet innstilling på hvem som innplasseres i stilling i bemanningsplanen, og som drøftes med de(n) tillitsvalgte som var tilstede under intervjuene. Drøftingen skal også omfatte en vurdering av stillingene i forhold til prinsipper om likeverdig/passende stilling.

Ny leder vedtar innstillingen og informerer ansatte, tillitsvalgte og nåværende ledere.

Ansatte får tilbud om nye stillinger med en gitt svarfrist. Avslår ansatte tilbudet vil deres arbeidsforhold i gammel kommune avsluttes 31.12.19 og blir med det ikke overført til ny kommune.

Saksbehandler
Kari Mostad

Dato
10.01.2018

Arkivreferanse
2018/656-1

Saksgang		
Saknummer	Utvalg	Møtedato
3/18	Arbeidsutvalg Orkland	08.02.2018
7/18	Fellesnemnd Orkland	01.03.2018

Oppstart av arbeidet med skoleplan for nye Orkland kommune

Behandling i Arbeidsutvalg Orkland - 08.02.2018

Avstemming

Prosjektleders innstilling – enstemmig vedtatt.

Tilråding i Arbeidsutvalg Orkland - 08.02.2018

Fellesnemnda vedtar at det settes i gang et arbeid med å lage en skoleplan for nye Orkland kommune. Skoleplanen rulleres hvert år i forkant av handlingsplan og budsjett.

Prosjektleders innstilling

Fellesnemnda vedtar at det settes i gang et arbeid med å lage en skoleplan for nye Orkland kommune. Skoleplanen rulleres hvert år i forkant av handlingsplan og budsjett.

Bakgrunn for saken

Vurdering

En skoleplan skal hvile på grunnleggende nasjonale og lokale bestemmelser og prinsipper:

Nasjonale bestemmelser og føringer:

- Opplæringsloven og forskrifter for den 10-årige grunnskolen
- Læreplanverket for Kunnskapsløftet
- Universell utforming
- Plan- og bygningsloven
- Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler
- Stortingsmeldinger og rundskriv
- m.m.

Lokale:

I intensjonsavtalen som er inngått mellom Agdenes, Meldal, Orkdal og Snillfjord kommuner, står det:

- Kommunesammenslåingen vil i seg selv ikke føre til endringer i skolestrukturen
- I den nye kommunen skal skolene være inkluderende fellesskap hvor alle elevene får brukt evnene sine.
- Skolene skal ha ressurser, kompetanse og lokaler som gjør dette mulig.

Målet med en skoleplan

- Sikre et godt og likeverdig skoletilbud for elevene og et godt arbeidsmiljø for ansatte
- Gi en statusoversikt over skole, kretsgrenser, elevtall, organisering og ressurser.
- Gjøre skoleområdet kjent for politikere og innbyggere
- Å være forberedt på problemstillingene som vil komme på sikt

Skoleplanens innhold

Prosjektleder vil foreslå at skoleplanen deles inn i to hoveddeler:

Del 1 Kvalitet i grunnskolen

De nasjonale sektormålene:

- Alle elever som går ut av grunnskolen skal mestre grunnleggende ferdigheter
- Alle elever og lærlinger som er i stand til det skal gjennomføre videregående opplæring
- Alle elever og lærlinger skal inkluderes og oppleve mestring

Felles utviklingsområder

Del 2 Kapasitet i grunnskolen

- Elevtallsprognoser
- Pedagogiske prinsipper
- Generelle føringer for skolebygg
- Funksjonsbeskrivelser
- Oversikt over de enkelte skolene i Orkland
- Oversikt over kapasitet og skolestruktur

Planprosess og medvirkning

Administrativ prosjektgruppe: Kommunalsjefene i Agdenes, Meldal, Orkdal og Snillfjord.
 Forankringsgruppe: Felles rektornettverk for Orklandkommunene.
 Referansegruppe: Hovedgruppe oppvekst Orkland
 Styringsgruppe: Arbeidsutvalget Orkland

Vår/høst 2018: Kartlegging og informasjonsinnhenting

- Skolebeskrivelser, elevtallsprognoser, oversikt over kapasitet etc.

 Analyse og vurdering
 Forslag til tiltak

Vår 2019: Høring

August / september 2019: Politisk behandling i forkant av handlingsplan for 2020 – 2023

Drøftingsspørsmål

Prosjektleder mener at det er noen spørsmål som må være med i arbeidet med en skoleplan:

Hvilke prinsipielle forhold må være med i en skoleplan?

I Intensjonsavtalen heter det at kommunesammenslåingen i seg selv ikke skal føre til endringer i skolestrukturen. Når kommunegrensene faller bort, hva vil da utgjøre kretsgrensene for de offentlige skolene i Orkland? Hvor stor grad av fleksibilitet ønskes det?

Innhente ekstern bistand i arbeidet med kartlegging, kapasitet, elevtallsprognoser og utredning?

Tilrådingens økonomiske konsekvenser

Konsekvenser for vedtatte målsettinger

Saksframlegg

Saksbehandler
Kristin Gjersvoll Wangen

Dato
01.02.2018

Arkivreferanse
2018/1996-1

Saksgang		
Saknummer	Utvalg	Møtedato
2/18	Arbeidsutvalg Orkland	08.02.2018
8/18	Fellesnemnd Orkland	01.03.2018

Strategi for helse- og omsorgstjenesten i Orkland

Behandling i Arbeidsutvalg Orkland - 08.02.2018

Avstemming

Prosjektleders innstilling – enstemmig vedtatt.

Tilråding i Arbeidsutvalg Orkland - 08.02.2018

Fellesnemnda ber om en utredning/ strategi om mulig organisering av helse- og omsorgstjenesten i Orkland. Strategien skal danne grunnlag for videre arbeid og konklusjoner for området.

Prosjektleders innstilling

Fellesnemnda ber om en utredning/ strategi om mulig organisering av helse- og omsorgstjenesten i Orkland. Strategien skal danne grunnlag for videre arbeid og konklusjoner for området.

Bakgrunn for saken

I følge Stortingsmelding 26 – Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet, vil de kommunale tjenestene bli stadig viktigere i årene som kommer for å møte de samlede utfordringene og befolkningens behov for helse- og omsorgstjenester. Kommunene må gjøres i stand til å oppfylle samhandlingsreformens intensjoner om koordinerte og helhetlige tjenester, mer forebygging og tidlig innsats og flere tjenester der brukerne bor. Gjennom samhandlingsreformen har kommunene fått en viktigere rolle i å sørge for nødvendige helse- og omsorgstjenester til befolkningen. Sammen med faglig og teknologisk utvikling, samt demografiske endringer gir dette et nytt utfordringsbilde for den kommunale helse- og omsorgstjenesten.

For at alle innbyggerne i Orkland skal ha lik tilgang på tjenester av samme kvalitet uavhengig av bosted bør helse- og omsorgstjenestene samlet planlegges på bakgrunn av noen overordnede føringer og prinsipper. Disse føringene og prinsippene blir til gjennom en felles strategi for området. Strategien skal gi retning i det videre arbeidet med tilbudsstruktur og organisering av tjenestene.

Vurdering

For Meldal og Agdenes kommuner er det nylig foretatt utredninger knyttet til tjenestestruktur og organisering. Orkdal kommune er startet en lignende utredning og Snillfjord kommune planlegger utredning.

Agdenes kommune har startet bygging- og Meldal kommune er i prosjekteringsfase av nytt helsesenter.

Helse- og omsorgstjenesten er en kompetansesensitiv og kostnadskrevende sektor. For å sikre et best mulig tilbud for hele befolkningen og for å sikre at det samlet sett blir gjort gode vurderinger og valg er det behov for å se på helheten i tilbudet.

Tilrådingens økonomiske konsekvenser

Ingen

Konsekvenser for vedtatte målsettinger

Ingen