

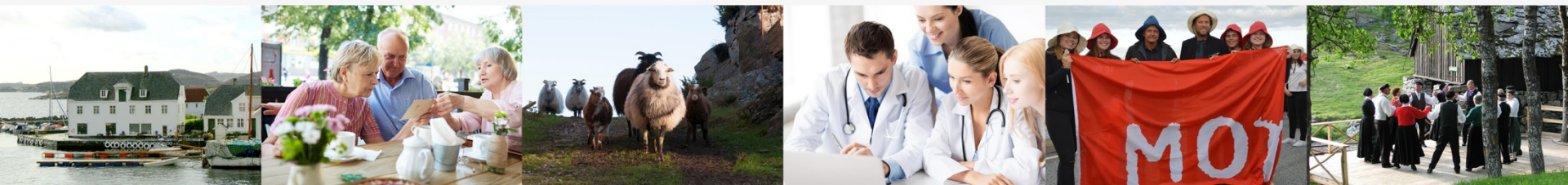


Nye Øygarden
kommune




Fellesnemnda

Måndag 16.09.2019



Oppsummering hausten 2018 og våren 2019 – overordna



Vedtak nivå 1
Kommunalsjefområde

- 18. Juni 2018

Vedtak nivå 2
Einingsleiarnivå

- 11. mars 2019

Innplassering/overføring

- 21. juni 2019

Oppsummering

- Juni 2018: vedtak adm. organisering nivå 1
 - Rekruttering starta hausten 2018
 - Siste kommunalsjef på plass mars 2019
- Hausten 2018 prosjektorganisering på plass og arbeid med nivå 2 starta – bygging av organisasjonen
- Januar 2019 – første informasjon om dato for innplassering 21.juni – gjenteke heile våren
- Mars 2019: vedtak adm. organisering nivå 2
 - Deretter rekruttering av einingsleiarar og ass. kommunalsjefar
 - Deretter innplassering/overføring øvrige tilsette



Nærare om prosess for innplassering

- Våren 2018: omstillingsavtalen vedteken i PSU
 - Denne la føring og premiss for prosessen
- **Kapitel 7 i omstillingsavtalen gir to val:**
 - Alternativ 1
 - Søkeprosess
 - Alternativ 2
 - Direkte innplassering



Drøfting i overordna styringsgruppe - rekruttering til leiarstillingar

Semje om:

✓ Alternativ 1 → rekruttering til leiarstillingar

- Berørte og uberørte einingar
 - Uberørte → overført - døme rektor på ein skule
 - Berørte – søkje stillingar
- Rettleiar for innplassering skildrar prosessen
- Framdriftsplan
- Informasjonsskriv til alle leiarar
- Felles mal for kartleggingsskjema og individuell samtale
- Tilsettingsutval på kvart kommunalsjefområde med 2 frå arbeidsgjevar og 1 HTV



Drøfting i overordna styringsgruppe - direkte innplassering for øvrige faste tilsette

- ✓ Semje om:
 - Alternativ 2 → **direkte innplassering for øvrige faste tilsette**
 - Rettleiar for innplassering
 - Berørte og uberørte einingar
 - Uberørte → overført - døme tilsette på ein skule
 - Direkte berørte
 - Kompetansekartlagt (CV/skjema til utfylling)
 - Individuell samtale (referat og signatur leiar/tilsett)
 - dagens kommunar og næraste leiar hadde ansvar for å gjennomført dette
 - Informasjonsskriv til leiarar og tilsette
 - Desse dokumenta vart drøfta og godkjent i overordna styringsgruppe



Drøfting i overordna styringsgruppe

Partane var samd om:

1. Oppretting av ressursgruppe
2. At overtalige vert overført til ressursgruppe som faste tilsette



Drøfting i overordna styringsgruppe

Partane var ikkje samd om:

- Tidspunkt for eventuell oppseiing
 - Arbeidsgjevar meiner at eventuell oppseiing skal effektuerast 1.1.2022
 - Dei tillitsvalde meiner at eventuelle oppseiingsprosesser ikkje kan starta før etter utløpet av 2021(etter omstillingsperioden)
- Kven eventuell oppseiing gjeld
 - Arbeidsgjevar meiner eventuell oppseiing er avgrensa til å gjelde ressursgruppa (omstilling)
 - Dei tillitsvalde meiner at **alle** tilsette i kommunen då er grunnlag for utveljing for eventuelle innskrenkingar og effektivisering og at det må startas ein ny prosess knytt til dette om nokon skal seiast opp



Prosess innplassering øvrige tilsette

- 927 tilsette innan berørte funksjonar vart:
 - Kompetansekartlagt gjennom kartleggingskjema og CV
 - Individuell samtale med næraste leiar i dagens kommune (signert referat av leiar og tilsett)
- Komm.sjef og einingsleiar gjorde ein heilskapleg vurdering, og grunnlaget for vurderinga var:
 - Kommunens behov (bemanningsplan)
 - Kompetansekartlegging
 - Kartleggingsamtale
 - Omforente kriterier nedfelt i omstillingsavtalen
 - 1 real- og formalkompetanse
 - 2 personleg eigna
 - 3 ansiennitet ved elles like vilkår



Prosess innplassering øvrige tilsette

- Drøftingsmøte
 - Kvar einingsleiar for berørt eining saman med kommunalsjef gjennomførte drøftingsmøte med 2 HTV
- **Semje** om alle innplasseringane med signerte protokoller, også når det gjeld ressursgruppa
 - Merknad om at organisasjonane meiner at det som står i omstillingsavtalen om overtalige berre gjeld leiarar, ikkje tilsette
 - Merknad/ønskje om tidligare informasjon



Litt om behovet til arbeidsgjevar

- Naudsynt for arbeidsgjevar å vite kven som er fast tilsett, kva stillingsprosent dei har osv.
- Særs krevjande og kritisk situasjon oppstod:
 - Oppdaga at det var stort avvik mellom dei budsjetterte stillingane på personnivå og det som vart leverte til prosjektet (fleire 100 årsverk)
 - Krevde svært mykje ekstra arbeid for medarbeidarar i prosjektet innan eit kort tidsinterval
- Arbeidsgjevar hadde behov for å vite kven som var med vidare og har i dag ein svarprosent på 99,7
 - Leggje til rette for budsjettarbeid
 - Sikre tenestetilbod til innbyggjarane frå 1.1.2020
- Arbeidsgjevar sin intensjon var altså å få kontroll og oversikt på vegne av NØK





NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

Døme på feil i personellistene

- Tilsette som slutta for fleire år sidan var oppgitt som tilsett
- Tilsette som hadde levert oppseiing var oppgitt som tilsett
- Mellombels tilsette var oppgitt som fast og motsatt
- Tilsette som var i permisjon var ikkje registert
- Tilsette som var i vikariat var registert som faste tilsette
- Fast tilsette mangla
- Manglande struktur på tilbakemelding
- Store avvik mellom tal årsverk budsjettert og årsverk i lønssystema



Overtalige/ressursgruppa

- NØK vil ha ein dimensjonering som er på 45,3 årsverk (50 tilsette) lågare enn summen av dei tre kommunane i dag
 - 35 tilsette i ressursgruppa (30,7 årsverk)
 - 15 er tilsette som går av med pensjon/slutta
- Tilsette i ressursgruppa er **fast tilsett**
 - Dei som vart overført til ressursgruppa har fått tilbod om individuelle samtaler med kommunalsjefane
 - Informasjonsmøte
 - Vert følgd opp vidare av ass. rådmann Åse Vik



Handtering av ressursgruppa

- Onsdag 11.09.19 la arbeidsgjevar fram forslag om handtering av ledige stillingar for overordna styringsgruppe
- Semje om
 - Tilsette i ressursgruppa får fortrinnsrett til ledige stillingar, viss dei er kvalifisert
 - Må ikkje vere *best kvalifisert*, men *kvalifisert*
 - Tilsette i ressursgruppa vert vurdert før eventuell utlysning internt eller eksternt



Oppsummert

- Fokus på å byggje ein ny organisasjonsstruktur med tanke på
 - effektiv drift, morgondagens behov, digitalisering, tenester på tvers og gode tenester til innbyggjarane
- NØK har ikkje innplassert leiarar men har hatt konkurranse og rekruttert
 - Ekstern konkurranse på nivå 1
 - Internt på nivå 2
 - Stillingsgaranti på 2 år – andre har lengre
- Direkte innplassering øvrige tilsette
- Oppretta ressursgruppe
- Mange andre samanslåingar har innplassert direkte på alle nivå



Involvering av tillitsvalde i prosessen

- Involvert fullt ut i samsvar med Hovedavtalen og prinsippa i Arbeidsmiljøloven
- Utdrag frå siste protokoll mellom arbeidsgjevar og Fagforbundet:
 - **«Partane er samde om at omstillingsprosessen har vore forsvarleg og har ivareteke omsyn til medverknad og drøfting etter AML og Hovudavtalen. Prosessen har vore fullt ut lovleg».**
 - **«Arbeidsgjevar har registert uro knytt til brevet til innplasserte i ressursgruppa, og kan i ettertid sjå at dette brevet har ein ordlyd som kan oppfattast annleis enn intensjonen».**
 - **«Partane er samde om at arbeidet med å førebu nye Øygarden kommune er viktig og at samhandlinga mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane skal halde fram med openheit, medverknad og tillitsfull samhandling»**



Vegen fram til ny kommune

- 3 mnd og 15 dagar til ny kommune
- Prioriterer oppgåver som må vere løyst for at ny kommune er i drift frå 1.1.2020
- 5 hovudprosjekt (kvart kommunalsjefområde)
 - Om lag 60 arbeidsgrupper
 - Vi er i rute!
 - Kontinuerleg arbeid med risiko knytt til system og framdrift



Døme på nokre oppgåver hausten 2019

- Lokalisering 30. oktober
- Pensjonsleverandør
- Budsjett 2020
- Delegasjonsreglement (politisk og administrativt)
- Gebyr og brukarbetaling, og anna harmonisering
- Grafisk profil
- Osb.



Fusjon FjellVAR /Sund VA

- Interimstyret (oppnemnd av fellesnemnda) er framleis i arbeid
- Ole G. Fredheim leiar
- Bjørn Ove Børnes nestleiar
- Ny dagleg leiar (ØyVAR) Bjarne Ulvestad, overtok sekretærfunksjonen frå prosjektrådmannen (v/J.K. Oen) i juni 2019



Omdanning av Øygarden brann- og redning IKS til KF

- Fellesnemnda gjorde naudsynte vedtak i juni 2019
- Departementet har stadfesta oppløysingsvedtaket av IKS-et
- Er i gang med førebuingane til danning av eit KF



Etablering av nytt KF – Øygarden bustadutvikling

- Interimstyret har hatt tre møte
- Leiar Kari-Anne Landro
- Hovudsaka no er å rekruttere dagleg leiar



Kontakt med musea og andre stiftingar i tre kommunar:

- Alle stiftingane har fått skriftleg «påminning» om å gjera vedtaksending om kommunenamn
- Vidare kontakt med eksterne samarbeidspartnarar



Ymse

- Førebu saker til dei tre kommunestyra om sal av eigarpostar i selskap, jamfør eigarskapsmeldinga
- Næring:
 - Workshop 29. august saman med næringsliv, politikarar m.f. og arr. eit oppfølgingsseminar i oktober.

