

Dato: 24.03.2017
 Vår ref.: 2017/1404 - 8117/2017
 Ark.kode: 016

Møtereferat

Møte nr. 4 i: Førebuande fellesnemnd (FF)	Dato: 27.03.2017	Tid: Kl. 09.00 – 11.20
Møteleiar: Ordførar i Fjell kommune, Marianne Sandahl Bjørøy (AP).	Stad: Sund rådhus	
Medlemer som møtte: <u>Fjell kommune:</u> Egil Haaland (AP), Hilde Lohmann Sandal (AP), Tom Georg Indrevik (H), Ernst M. Einarsen (H), Anita Garlid Johannesen (FrP), Odd Bjarne Skogestad (KrF), vara Elna Nybakk (SL). <u>Øygarden kommune:</u> Børge Haugetun (TVØ), Silvia Haugland (TVØ), Espen Harkestad (AP), Ingrid Toft (H). <u>Sund kommune:</u> Kari-Anne Landro (H), Nils Kåre Skoge (H), Jogeir Sognnæs (AP), May Elin Limevåg (FrP), Kjell Arve Vorland (SP). Tillitsvalte med observatørstatus, tale- og forslagsrett: Trude Erstad Villanger (HVO Fjell), Hildegunn Høyland (Fagforbundet), vara Nina Zandstra (Utdanningsforbundet).	Forfall: Svein Bergh (SL). Forfall: Vibecke Hodnekvam (Utdanningsforbundet).	
Andre: Koordinator for førebuande fellesnemnd Lillian Torsvik, rådmann Siri Fahlvik Pettersen i Øygarden, rådmann Rune Lid i Sund.		
Referent: Unni Rygg		

Saksnr	Sakstittel
11/17	Godkjenning av innkalling og sakliste Sakslista vart godkjent utan merknader. Innkallinga vart godkjent med merknad til sak 19/17 om å rette namn til Vibecke Hodnekvam.
12/17	Godkjenning av referat frå førre møte 20.02.2017 Referat frå førre møte, 20.02.2017, vart godkjent utan merknader.

13/17	<p>Presentasjon av gjennomført kartlegging personalreglement v/Per Helge Martinsen Personalleiar Per Helge Martinsen frå Øygarden kommune presenterte arbeidsgruppa si kartlegging av personalreglement og løns- og arbeidsvilkår for tilsette i den enkelte kommune. I kartlegginga vart det gjort fleire funn som viste til skilnader mellom kommunane, både overordna systemskilnader og skilnader innan einskilde tenester. Funna vart lagt fram skjematisk i tabellar, for planar / styringsdokument og for fagsystem. Arbeidsgruppa kom også med innspel til vegen vidare mot ein felles arbeidsgjevarpolitikk, med vekt på at prosjektleiar bør setje saman ein organisasjon for å følge opp oppgåvene, setje dei ut i live og ytterlegare samordne før kommunesamanslåinga er eit faktum. <i>Med bakgrunn i kartlegginga som vart presentert gav nemnda klarsignal til å jobbe vidare med å utarbeide ein felles arbeidsgjevarpolitikk, med tilpassingar for å få ynskja system i ny kommune. Møteleiar Marianne Sandahl Bjorøy presiserte at når prosjektleiar og formell fellesnemnd er på plass så vil det kome tydelegare bestillingar. Lillian Torsvik peika på at kompetansekartlegging av tilsette er ei oppgåve som er nemnd i Intensjonsavtalen og som personalavdelingane allereie no kan starta på.</i></p>
14/17	<p>Tilsetjing av prosjektleiar v/Børge Haugetun Haugetun viste til prosessen med val av tilbydar for å rekruttere ein prosjektleiar, der fire av fem tilbydarar kom med tilbod innan fristen 13.mars. Etter vurdering av vektta kriterium fekk selskapet Mercuri Urval, med høgaste score, tilbodet. Det skal skrivast under kontrakt med selskapet 18.april, og selskapet vil lyse ut stillinga slik at prosjektleiar kan vere på plass i august / september månad. Dei tillitsvalte skal velje ein representant frå kvar kommune som skal vere med i tilsetjingsutvalet, og tillitsvalte må sende skriftleg melding til Lillian Torsvik om aktuell representant.</p>
15/17	<p>Påmelding toårig prosjekt lokaldemokrati, frist: 7. april 2017 v/Børge Haugetun Haugetun viste vidare til prosjekt om lokaldemokrati som Fjell, Sund og Øygarden kommunestyre har vedteke at dei skal sende inn søknad om å få delta på, med frist 7.april.</p>
16/17	<p>Seminarrekke v/Kari-Anne Landro Landro viste til seminar 3, der ingen frå Førebuande fellesnemnd har meldt seg på. Landro bad om tilbakemelding på kor mange som hadde meldt seg på seminar 4, med utvida påmeldingsfrist til fredag 31.mars, og hittil har 7 medlemmer av nemnda meldt seg på. Etter førespurnad frå tillitsvalte oppmoda møteleiar Marianne Sandahl Bjorøy om å gå i dialog med rådmennene dersom det var ynskje om ytterlegare deltaking frå dei tillitsvalte. Landro råda også nemnda til å bruke KS sine sider og sjå opptak frå seminara som var lagt ut.</p>
17/17	<p>Planlegging og gjennomføring av framtidseminar 15.05.17 v/Marianne Sandahl Bjorøy Bjorøy informerte om at framtidseminar skal arrangerast 15.mai kl. 9-16 på Panorama konferansehotell i Sund. Førebuande fellesnemnd vil invitere kommunestyra, ungdommens kommunestyre, eldreråda, administrativ leiing og hovudtillitsvalte i dei tre kommunane. I tillegg kom det forslag på møtet om å invitere kommunalt råd for menneske med nedsett funksjonsevne og noverande og ny leiar av Vest Næringsråd, noko heile nemnda var samde i. Program for framtidseminaret vert presentert på neste møte i Førebuande fellesnemnd, 24.april.</p>

18/17 **Politiske føresetnader for etablering av den nye kommunen (Intensjonsavtalen kap. 11 - Kommunen som arbeidsgjevar)**

Møteleiar Marianne Sandahl Bjorøy innleia til gruppearbeid med å vise til intensjonsavtala kapittel 11 om kommunen som arbeidsgjevar. Bjorøy viste også til seminar nr. 2 som Førebuande fellesnemnd deltok på, med arbeidsgjevaransvaret på dagsorden, og til omstillingsavtaler for nye Sandefjord kommune som var lagt ved innkallinga til dette møtet. Førebuande fellesnemnd jobba deretter med følgjande **gruppeoppgåve**:

Kva politiske føresetnader skal leggjast til grunn for omstillingsavtalen?

Til dømes:

- *Varigheit*
- *Garanti til stilling på eit visst nivå?*
- *Skal garantien også omfatte seinare ned-bemanningar innanfor garantien sin varigheit?*
- *Andre politiske føringar?*

Resultatet frå gruppearbeidet vart presentert i plenum:

Gruppe 1 var samde om at

- garanti bør gjelde til 31.12.2019, dvs. fram til ny kommune trer i kraft.
- ved overgang til ny kommune skal alle få tilbod om stilling med same arbeid og same løn, eller anna eigna arbeid. Kompetanse/kompetansebehov, ynskjer frå arbeidstakar i høve ny stilling i den nye kommunen må avklarast i prosessen fram mot ny kommune, slik at endeleg stillingstilbod står i forhold til totalvurderinga for kvar arbeidstakar i forkant.
- avtala bør ikkje ha med punkt om å garantere stilling på same nivå.
- garantien kan ikkje omfatta seinare ned-bemanningar. Framtidige organisasjonsendringar i den nye kommunen vil vera eit administrativt ansvar.

Gruppe 2 var samde om at

- garanti bør gjelde til 1.1.2020.
- ingen skal miste jobben som følgje av samanslåinga, og alt må avklarast i god tid. Det er viktig å unngå «Brain-Drain», dvs. at dyktige nøkkelpersonar forsvinn til andre jobbar utanfor kommunane.
- dersom det etter fleire tilbod ikkje lukkast å finne fram til eit akseptert tilbod, vil det likevel kunne føre til oppseiing. Det er då formelt den tilsette som ikkje har akseptert tilbodet. Det skal gjevast reelle tilbod om anna passande arbeid når det er fleire om stillingane. Dette er regulert gjennom regelverket, jf. presentasjon ved KS-advokat på seminar nr. 2. Overtalige vert regulert gjennom naturleg avgang.
- andre moment kan vere dialogbasert prosess, omstillingsutval, og tilbod om stilling ut frå denne prosessen. Jf. Røyken, Hurum og Asker kommune sin måte å gjere det på.

Gruppe 3 var samde om at det må kartlegging på plass før spørsmåla kan diskuterast vidare. Det er vanskeleg å ta stilling til ein overordna plan som legg føringar for desse spørsmåla, før alle data er på bordet. Gruppa trakk fram at det ikkje er mogleg å gje garantiar før vi veit kva vi treng, og at mange element spelar inn før noko kan garanterast. Det kan likevel vere aktuelt å finne løysingar for enkeltgrupper – t.d. eldre arbeidstakarar,

	<p>nøkkelstillinger og liknande. Det å ta vare på personellet på best mogleg måte er såpass individuelt betinga at ein nesten må analysere kvar einskild stilling. Avtaler må lagast saman med dei tillitsvalte og den einskilde tilsette, i høve lov og regelverk, uansett politiske føringar.</p> <p><u>Gruppe 4</u> var samde om at</p> <ul style="list-style-type: none">- garantien sin varigheit skal bidra til tryggleik for arbeidstakarane. Den bør difor ikkje vere for kort. Konkret bør den vare inntil to år, fram til 31.12.2019.- det må forventast at det blir over-bemanning i ein periode. Intensjonsavtalen gir garanti for lønsnivå, men det kan vere vanskeleg gje garanti for fagleg kompetanse.- gruppa samtalte ein del om kva ein meinte med ”seinare ned-bemanningar innanfor garantien sin varigheit”. Slike ned-bemanningar må vurderast frå situasjon til situasjon. Vanskeleg å gje eit standarsvar på dette.
19/17	<p>Ymse</p> <p>Møteleiar Marianne Sandahl Bjorøy svarte på innspel frå tillitsvalte Vibecke Hodnekvam på førre møte, om tilsetjingsutvalet bør takast med i prosessen saman med leiargruppa ved val av tilbydar. Bjorøy gjentok at det ikkje var behov for tilsetjingsutvalet i denne prosessen, grunna standardisert anbods-prosedyre, men stadfesta at tillitsvalte vil involverast når prosessen med tilsetjing av prosjektleiar startar opp.</p> <p>Bjorøy minna elles om datoen onsdag 21.juni når formell fellesnemnd skal veljast av kommunestyra i Fjell, Sund og Øygarden. Bjorøy kjem tilbake med møtestad.</p>