



**Nye** Øygarden  
kommune



# Fellesnemnda 17.06.19

6 mndr 14 dagar til 1. januar 2020



# Agenda

1. Samanslåingsprosessen
  - Milepæler som er nådd og kva som står att
2. Verksemdsoverdraginga
  - Status før innplassering 21. juni
3. Andre forhold



# Kommunereforma

- Regjeringa har lagt til grunn nokre overordna mål for kommunereforma for at ein skal vere betre i stand til å møte utfordringane:
  - Gode og likeverdige tenester til innbyggjarane
  - Heilskapleg og samordna samfunnsutvikling
  - Berekraftige og økonomisk robuste kommuner



# Oppfølging av regjeringa si perspektivmelding

- Omstilling og effektivisering
  - sikra auka effektivitet i offentleg sektor
- Digitalisering
  - utnytte potensialet for auka digitalisering
- Innovasjon
  - store og komplekse utfordringar krev nye løysningar
- Organisasjon og leiing
  - sikra god organisering for å møte utfordringane
- Kompetanse
  - sikre tilstrekkeleg og riktig kompetanse
- Heilskapleg samfunnsplanlegging
  - større og meir robuste kommunar





# Kort om prosessen og leveransar fram til d.d.

- Intensjonsavtalen signert 7. mars 2016
- 21. juni 2017 kommunestyrevedtak om samanslåinga
- 1. september 2017 starta prosjektleiar
- 27. september 2017 første møte fellesnemnda

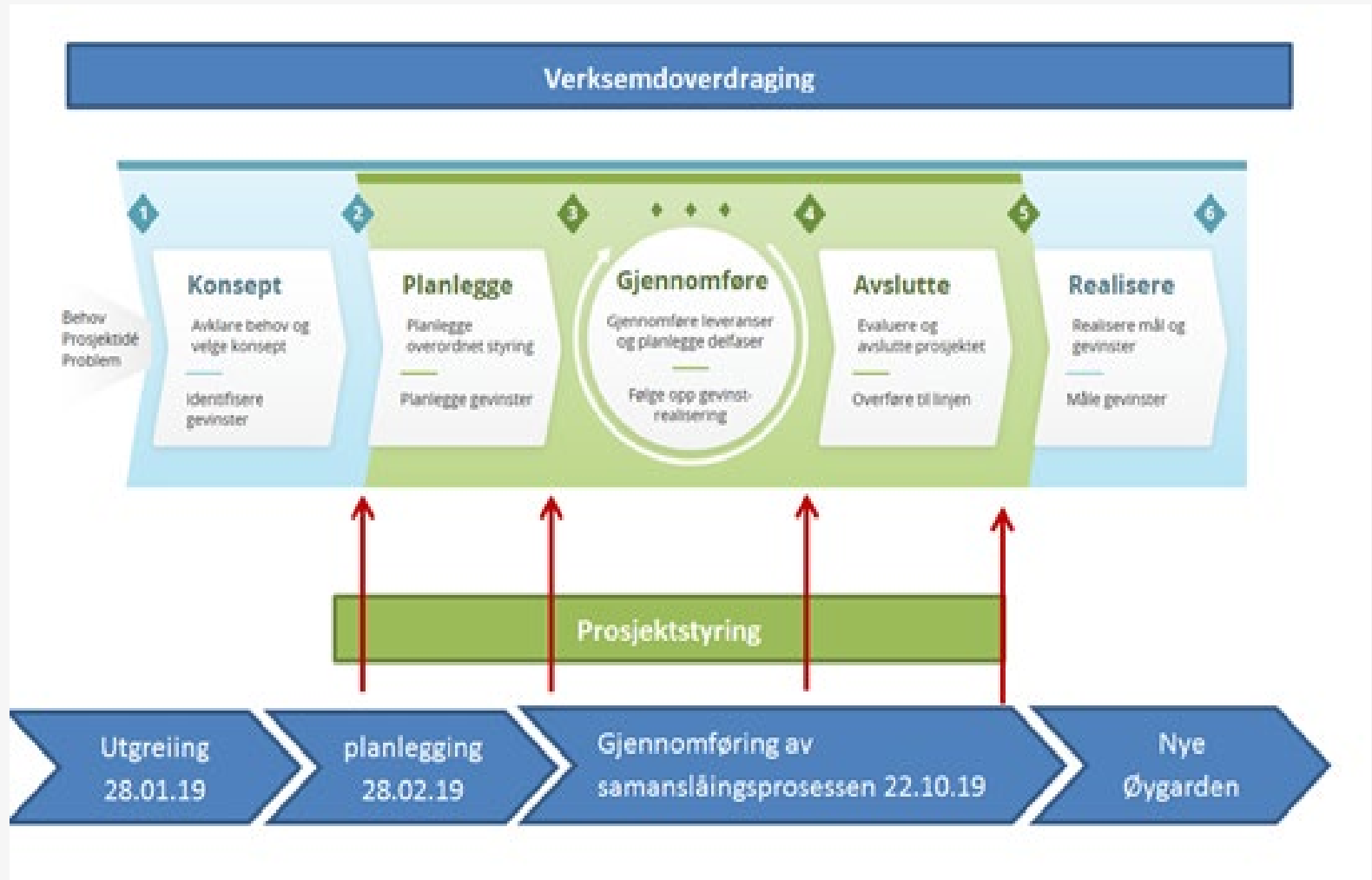


# Kort om prosessen og leveransar fram d.d

- April 2018 ny prosjektleiar
- Prioriterte å få på plass administrativ organisering nivå 1 (juni 2018)
- Etablerte prosjektplan/styringsdokument
- Engasjerte mellombelse prosjektleiarar i påvente av rekruttering kommunalsjefar
- Val av pensjonsleverandør
- Oppfølging av vedtak knytt til eigarsstruktur



# Overordna plan



# Kort om prosessen og leveransar fram d.d

- Rekruttering av kommunalsjefar vart meir tidkrevjande enn førutsett ( siste kommunalsjef på plass 1. juni 2019)
- Hovud- og delprosjekt hausten/vinteren 2018/19  
- stort omfattande arbeid med mange involverte
- Arbeid med å få kartlagt og tilsett einingsleiarar mars/april 2019
- Kartlagt mange tilsette mai/juni 2019





# Drøftingstema i overordna styringsgruppe

- ✓ Sikre prinsippa i 2- nivåmodellen
- ✓ Mynde skal ut i organisasjonen
- ✓ Avgjerd skal takast nærast mogeleg brukarar/innbyggjarar
- ✓ Myndiggjorte medarbeidarar
- ✓ Vi må skilje mellom nivå 1 og 2
- ✓ Konkret definerings av kva type stillingar som er på nivå 1 og nivå 2 – for å sikre heilskap



# Økonomien i Nye Øygarden kommune

- Bakteppe
  - Ein svært krevjande økonomisk situasjon dei næraste åra for Nye Øygarden kommune
- Midlane skal nyttast så effektivt og målretta som mogeleg
- Vri pengebruken frå administrasjon/byråkrati til tenester
- Måten Nye Øygarden kommune vert organisert på er eit sentralt virkemiddel
- Det er gjort val om nye måter å organisera sentrale stabs/støtte funksjonar



# Kva skiljer Nye Øygarden frå andre samanslåingar

## Rekruttering tilsette

- NØK har ikkje innplassert leiarar-men har hatt konkurranse og rekruttert
- Ekstern konkurranse på nivå 1, internt på nivå 2. Mange andre samanslåingar har innplassert direkte

## Økonomi

- Nye Øygarden særskilt krevjande økonomi
- Betre å vera i forkant – dimensjonere tenestene rett
- Omstillingsavtalen regulerer overtalige tilsette
- Ressursgruppe



# Nokre utfordringar

- Personallister- kvalitetssikring- gjera dei rette tinga og på rett måte – særskild omfattande og arbeidskrevjande (2500 tilsette - alle skal ha brev)
- Det er ikkje heilt avklart kva oppgåver som skal løysast i sentralstaben versus tenestene ute. Dette arbeidet er ein dynamisk prosess som vil halda fram til hausten og vidare inn i ny kommune
- Eventuell avdelingsleiarressurs må sjåast i samanheng med
  - Tal tilsette, kompleksitet og kontrollspenn.
  - Delegasjonsreglementet som vert klart hausten 2019.





# Status verksemdsoverdraging

- Rettslege utgangspunktet ved kommunesamanslåing
  - Arbeidsmiljølova kapittel 16
- Milepæler
  - ✓ 7.05.19 Tilsetting leiarar nivå 1 og 2
  - ✓ Innplassering av øvrige tilsette til ny kommune 21.06.19



# Nye krav

- Framtidas tenesteyting vil krevje at:
  - tilsette er omstillingsvillige
  - kompetansekrava til tilsette i kommunen må endrast i takt med samfunnets behov
- Samanslåinga vil føre til at:
  - mange tilsette får berre mindre endringar i arbeidsforholdet.
  - andre tilsette vil få visse endringar
  - ein del tilsette vil få både nye og endra arbeidsoppgåver



# Vinstar

- Samanslåinga av kommunane vil kunne:
  - frigjere einsskilde personalressursar
  - særleg innanfor administrative fellesfunksjonar
- Førebels kartlegging viser at:
  - Det kan frigjerast om lag to prosent av lønsmassen etter 31.12.21



# Oppretting av ressursgruppe

- For å hindra oppseiing jf stillingsgarantien i omstillingsavtalen, vert det oppretta ei ressursgruppe som både har eit mangfald, er fleksibel og kompetent til å løysa ulike oppgåver i overgangsperiode på to år frå 1. januar 2020
- Dersom dei ikkje får tilbod om jobb i Nye Øygarden kommune innan omstillingsperiodens utløp vil arbeidsforholdet opphøyra 31.12.2021
- Dette er ei sak som er under drøfting med dei tillitsvalde





## Andre forhold

- Det nye kommunestyret tek over oppgåvene frå Fellesnemnda når det vert konstituert den 24. oktober
- Ny kommunelov får konsekvensar på fleire felt, dette vert følgt opp
- Folkevaldopplæring må få høg prioritet så tidleg som mogleg etter konstituering. Dette vert å koma attende i samarbeid med ordførarane

