

Kontrollutvalget 08.05.2018

Orientering fra ordfører.

Alle saksprotokoller og møtebøker samt mye annen informasjon om Orkland, finner dere på hjemmesiden www.nyeorkland.no

- Fremdriftsplan for kommunesammenslåingen

Ledergruppen (fase 1) er nå på plass, i tillegg er det etablert en utvidet ledergruppe der de to rådmennene som ikke er i ledergruppa deltar. Disse har ukentlige møter.

Kartleggingssamtaler med alle enhetslederne i Orkland (fase 2) gjennomføres i mai, og innplassering av disse blir foretatt over sommerferien.

Alle (ca.49) faggruppene er nå mer eller mindre ferdig med sine rapporter.

Disse skal lede Orkland

Etter en god prosess er den strategiske ledergruppen til rådmannen i Orkland på plass. Det har vært en prosess der grunnpilarene har vært likhet og raushet, og at vi skal bygge en ny kommune sammen. Tillitsvalgte har vært med på alle intervju, og det har også vært brukt et rekrutteringsbyrå for eksterne vurderinger og kvalitetssikring av prosessen. Resultatet er ei spennende ledergruppe, satt sammen av dyktige ledere med komplementær kompetanse!

Ingvill Kvernmo ble ansatt som prosjektleder for kommunesammenslåingsprosessen, og rådmann for Orkland allerede i mai i fjor. Hun tiltrådte stillingen i 100 prosent 15. september i 2017.

Det er en stor glede nå å presentere resten av den nye ledergruppen:



Kommunalsjef for samfunn: Petter Lindseth

Petter er rådmann i Meldal kommune. Han er samfunnsplanlegger av utdanning, med en master i samfunnsplanlegging og ledelse. Petter vil ha hovedansvar for tekniske tjenester, plan og forvaltning, brann og redning, og kultur og idrett.

Kommunalsjef for Helse og mestring: Kristin Wangen

Kristin er kommunalsjef for helse og omsorg i Orkdal kommune. Hun er sykepleier av utdanning med en master i helsevitenskap. Kristin vil ha hovedansvar for helse, pleie omsorg, mestring og NAV.

Kommunalsjef for Oppvekst: Eva Sæther

Eva Sæther er kommunalsjef for Oppvekst og assisterende rådmann i Agdenes Kommune. Hun er lærer av utdanning, mellomfag sos.ped og spes.ped, og med en master i skoleledelse. Eva vil ha hovedansvar for skoler, barnehager, voksenopplæring, flyktningetjenesten, og barne-familietjeneste. (Barnevern, helsestasjoner, ppt)

Økonomisjef: Svein Henry Berdal

Svein Henry er rådmann i Orkdal kommune, og mangeårig assisterende rådmann og økonomisjef i Orkdal. Han er økonom av utdanning, og har solid realerfaring innen faget. Svein Henry vil ha ansvar for økonomifunksjonen i Orkland.

Personalsjef: Stein Arne Jakobsen

Stein Arne Jakobsen er personalsjef i Meldal kommune. Han har en bachelor i strategisk personalledelse og en master i kunnskapsledelse og innovasjon. Han vil ha ansvar for personalområdet i Orkland og organisasjonsutvikling.

Leder for digitalisering og kommunikasjon

Vi vil også opprette en ny stilling som leder for kommunikasjon og digitalisering. Ingen av de fire kommunene har denne stillingen i dag. Orkland kommune er ambisiøs på digitaliseringsfeltet, og skal bli en kommune som tar i bruk ny teknologi for å skape bedre tjenester. Leder for kommunikasjon og digitalisering vil ha ansvar for IT, kommunikasjon, digitalisering, arkiv og servicetorg. Stillingen lyses ut eksternt.

- Personalsituasjonen i Agdenes

Rådmannen har ansvaret for de ansatte.

- **Informasjon til de ansatte**

02.02.18

TIL ALLE ANSATTE

Overføring av personell til Orkland kommune – hva skjer?

Proessen for sammenslåing har for alvor begynt å skyte fart. Over 50 arbeidsgrupper er nå i gang med arbeidet for å få slått sammen de fire kommunene Orkdal, Agdenes, Meldal og deler av Snillfjord kommune. Vi opplever at spørsmålene har begynt å komme om hva som skjer framover når det gjelder prosessen for overføring/ansettelse av medarbeidere i Orkland kommune.

For å ta det aller viktigste først: Alle vil ha en jobb å gå til i Orkland kommune og sammenslåingen skal ikke føre til endringer i tjenestestrukturen. Det siste innebærer at dagens tjenester som er lokalisert til spesifikke steder i dagens kommuner skal fortsatt ligge der de gjør i dag også når vi blir en ny kommune. Disse tjenestene blir sannsynligvis mindre berørt av sammenslåingen. Ansatte innen andre typer tjenester som for eksempel administrative tjenester må påregne at det kan bli større endringer avhengig av hva en lander på av organisering.

Det er pkt 6 i intensjonsavtalen mellom kommunene som gir en sikkerhet om jobb:

«ingen ansatte skal sies opp som følge av kommunesammenslåingen, men kostnadsreduksjoner skal skje gjennom naturlig avgang og tilpasninger i samråd med tillitsvalgte»

Flere av oss må likevel påregne at de får endringer i arbeidsoppgaver – men fortrinnsvis innenfor det fagområdet vi jobber med i dag. Vi må også være forberedt på å endre måten vi gjør ting i dag, og kanskje får noen et nytt kontorsted i den nye kommunen.

Omstillingsavtalen

Omstillingsavtalen forteller oss noe om hvilke prinsipper som arbeidsgiver skal arbeide etter fram til Orkland kommune er etablert. Avtalen ble inngått etter behandling i Fellesnemda 30.11.17 mellom kommunene og arbeidstakerorganisasjonene. Avtalen gjelder fra signeringstidspunkt til alle er kommet på plass i den nye organisasjonen, senest 31.12.20 – ett år etter selve sammenslåingstidspunktet.

Avtalen sitt formål er å:

- ☑ avklare arbeidsgiverpolitiske prinsipper og roller i forbindelse med hvordan kommunefusjonen skal gjennomføres for å sikre en ryddig og forutsigbar prosess
- ☑ skape felles plattform og spilleregler for organisasjonsendring
- ☑ sørge for at den enkelte ansatt har trygghet i arbeidsforholdet sitt under omstillingsarbeidet
- ☑ legge grunnlaget for en gjennomføringsstrategi for overføring og innplassering av medarbeidere med tilhørende bemanningsplan
- ☑ legge grunnlaget for lokale avtaler, reglement, prosedyrer som skal gjelde i den nye kommunen.

Organisering av den nye kommunen og innplassering av personell

Innplasseringen av personell vil skje over tid fram til 2020. For de aller fleste vil dette skje 1. januar 2020, mens lederfunksjoner og kanskje noen utover det må komme på plass før den tid . I samarbeid med tillitsvalgte vil det skje på en måte som ivaretar reglene som er nedfelt i lov- og avtaleverket. Hovedfokuset vårt er at alle ansatte skal føle seg godt ivaretatt i prosessen og at alle ansatte får en positiv oppstart hos den nye arbeidsgiveren, Orkland kommune, når den tid kommer.

Akkurat nå er prosjektleder i gang med å utarbeide overordnet organisasjonskart for den nye kommunen. Det overordnede kartet vil vise sektorinndelinger og stabsfunksjoner, og presenteres i disse tider for alle hovedgruppene etter tur. Utkastet til organisasjonskart og

hvordan innplassering av personell skal skje ble også drøftet med de tillitsvalgte 29. januar. Utkastet til organisasjonskart skal behandles videre i partssammensatt utvalg den 8. februar før det skal drøftes i Fellesnemda 1. mars. Deretter tar prosjektleder endelig beslutning på organisasjonskartet i første halvdel av mars. Med det starter umiddelbart en prosess som tar sikte på å få på plass kommunalsjefer og stabsledere i ulike funksjoner så raskt som mulig – i løpet av april.

Når overordnet organisasjonskart er på plass, vil det arbeides med organiseringen av enheter under hver sektor. Faggruppene er allerede i gang med å utarbeide forslag til denne organiseringen, og det legges opp til at det skal gis innspill på enhetsstrukturen i hovedgruppemøtene på slutten av februar. Det er ambisjoner om at enhetsstrukturen besluttet medio april, og der at lederne for enhetene kommer på plass tidlig i høst.

Vi ber om at alle ansatte holder seg oppdatert og følger med på informasjon og saksdokumenter som legges ut på www.nyeorkland.no og på facebooksidene for Orkland kommune. Dette har vi valgt som de viktigste informasjonskanalene framover fordi de i prinsippet når alle ansatte og andre interesserte samtidig.

Hva innebærer overføringen for den enkelte ansatte ?

Kommunesammenslåingen innebærer at arbeidsmiljølovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse i kap. 16 får anvendelse. Reglene legges derfor til grunn ved overføring av alt personell til Orkland kommune. Dette innebærer at alle ansatte vil ha med seg sitt ansatteforhold som er regulert i arbeidsavtalen over i ny kommune. I praksis innebærer det at alle ansatte vil få med seg det de har i dag av :

☑ faste lønnsbetingelser og tillegg som er regulert i sentrale avtaler

☑ ansiennitet

☑ pensjonsrettigheter

☑ arbeidsområder som kan utledes av arbeidsavtalen. I utgangspunktet har arbeidstaker rett til å følge sine arbeidsoppgaver slik at stillingens grunnpreg beholdes.

Rådmann i ny kommune (eller den hun bemyndiger) har ansvar for å innplassere/tilsette alle ledere og ansatte i ny kommune. Dette skal skje i samarbeid med tillitsvalgte etter de krav som er nedfelt i kommunalt avtaleverk og arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Når overordnet organisasjonskart er fastsatt av prosjektleder i starten på mars, så vil hun samtidig også ha en plan for hvilken bemanning som skal på plass i den nye organisasjonen for de funksjoner som skal utgjøre rådmannens ledergruppe. Dette vil skje på en enhetlig måte som omfatter alle som er definert som berørte i denne fasen. Dette vil gjøres på samme måte for enhetsledere. For alle øvrige medarbeidere vil dette avhenge av hvor berørt de blir av omorganiseringen. For medarbeidere som jobber innenfor kommunale enheter som i liten grad blir berørt av omorganiseringen, vil disse overføres til ny kommune uten mye formaliteter utover at de vil få en ny arbeidsavtale for Orkland kommune som er tilnærmet lik den de hadde fra før.

Vennlig hilsen

Ingvill Kvernmo prosjektleder

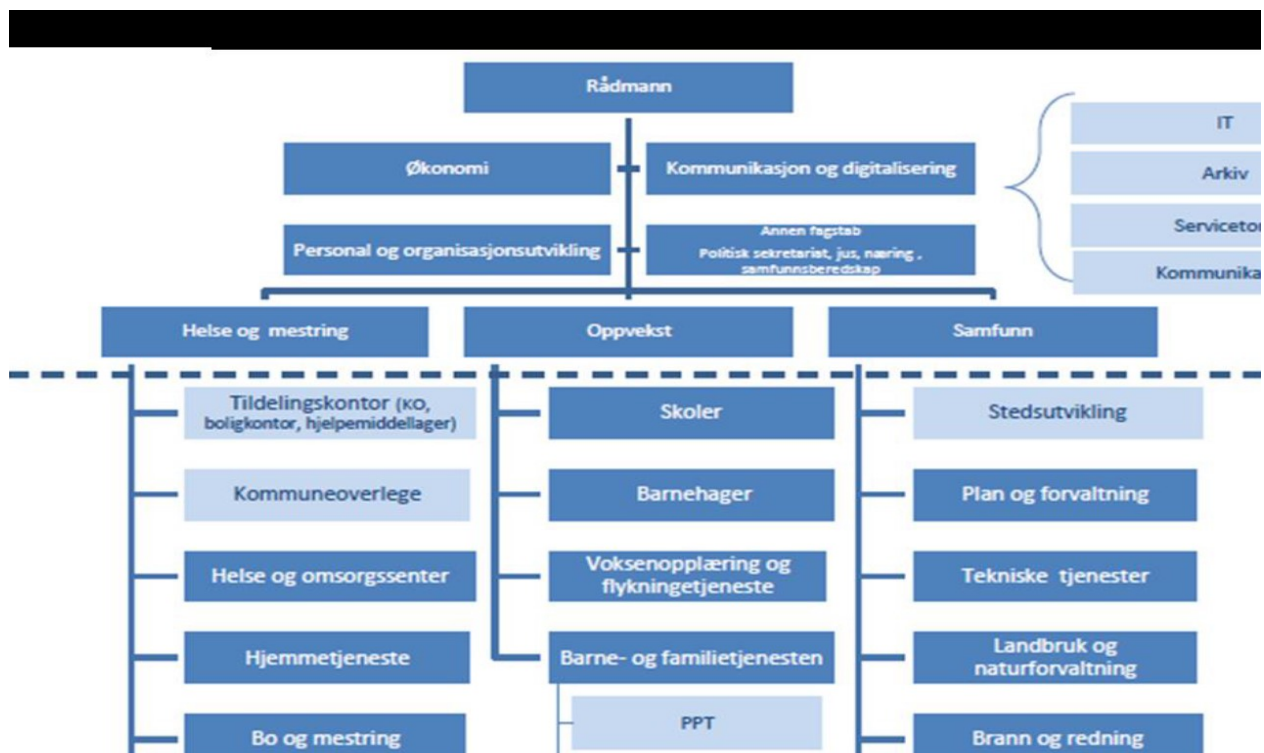
21.03.18

Kjære alle medarbeidere i Snillfjord, Agdenes, Meldal og Orkdal kommune!

13. mars nådde vi en milepæl i prosjektet Nye Orkland kommune. Etter mange innspill fra faggruppene som vi har i sving i prosjektet, og deretter behandling i tillitsvalgteforum og de politisk oppnevnte fora, har vi endelig «landet» overordnet organisasjonskart for den nye kommuneorganisasjonen.

Intensjonsavtalen som ble inngått av de fire kommunene har vært førende for de valg som er gjort. I avtalen er det framhevet at vi skal sammen utvikle en aktiv, attraktiv og miljøvennlig kommune som et sterkt tyngdepunkt i sørvest-Trøndelag. Dette innebærer at en ny kommuneorganisasjon skal bidra til vekst og utvikling i alle deler av kommunen og sørge for et enda bedre tjenestetilbud enn enkeltkommunene kan tilby. For at vi skal kunne få til dette så er vi avhengig av at vi har en rasjonell og veldrevet organisasjon som sikrer best mulig ressursutnytting og robuste fagmiljø med en felles og samordna ledelse. Dette innebærer også at vi må fremme tverrfaglighet og ha brukeren i sentrum i alle de kommunale tjenester.

Det vil være tre ledernivåer i organisasjonen, der enhetslederne vil rapportere opp til en kommunalsjef for hver sektor, som igjen vil rapportere direkte til rådmann. I tillegg vil det være tre stabsheter med hver sin leder pluss annen fagstab som skal bidra til å gjøre sektorene og meg som rådmann gode på hver av sine fagfelter :



Som dere ser så er enhetsstrukturen under hver sektor ennå gjenstand for diskusjon. Her trenger vi fremdeles tid til diskusjon og mye tankevirksomhet før vi bestemmer oss for en endelig organisering. Målet er at enhetsstrukturen vil være fastsatt i løpet av april.

Med nytt organisasjonskart følger også behovet for å få på plass ledere som kan begynne å organisere arbeidet og etter hvert også innplassere medarbeidere i ny organisasjon. Som nevnt i forrige nyhetsbrev så vil kommunalsjefer og ledere for stabsfunksjoner bli avklart i løpet av april, og enhetslederne tidlig høst.

Det har ligget i kortene en god stund at noen områder og funksjoner vil bli mer berørte av omorganiseringen enn andre. Et eksempel på dette er de typiske «rådhusfunksjonene» som har hånd om det administrative arbeidet i kommunene i dag. For kommunale tjenester som fremdeles vil bli liggende der de er i dag vil det nok bli mindre endringer. For meg som prosjektleder og framtidig rådmann er det viktig at vi får avklart situasjonen for de som blir mest berørt så snart som mulig når lederstillingene er avklart. Selv om ingen skal sies opp som følge av sammenslåingen, så vil mange likevel være spente på hvor de skal jobbe hen i den nye organisasjonen og hvilke arbeidsoppgaver de får. Dette har jeg stor forståelse for.

Arbeidet med å få på plass Orkland kommune fortsetter ufortrødent videre. Som nevnt så er det hele 50 arbeidsgrupper med over 200 ansatte direkte involvert i arbeidet. Vektlegging av kommunikasjon og dialog, og at beslutninger har vært preget av konsensus, har vært viktige bærebjelker i dette arbeidet. Dette legger grunnlaget for den organisasjonskulturen som også skal prege Orkland kommune i framtiden.

Vi må også huske at de aller fleste medarbeiderne i våre fire kommuner ikke er direkte involvert i det sammenslåingsarbeidet som skjer i arbeidsgruppene akkurat nå. Til høsten vil vi derfor arrangere Go' fot –samlinger der også alle andre medarbeidere kan ta del i sammenslåingen og møte framtidige kolleger fra de andre kommunene. Dette er noe jeg virkelig gleder meg til!

Avslutningsvis så oppfordrer jeg til at alle ansatte holder seg oppdatert og følger med på informasjon og saksdokumenter som legges ut på www.nyeorkland.no og på facebook siden for Orkland kommune. Dette har vi valgt som de viktigste informasjonskanalene framover fordi de i prinsippet når alle ansatte og andre interesserte samtidig.

Vennlig hilsen

Ingvill Kvernmo prosjektleder

- **Skolestruktur i Orkland**

I henhold til Intensjonsavtalen, skal ingen skoler nedlegges.

● Fra ST til Orkland:

- En unik mulighet

Steinar Larsen er ansatt i stillinga som kommunikasjonsrådgiver for Orkdal og Orkland.

ORKDAL/ORKLAND
CATHARINA MØRKEN

Larsen var den som til slutt trakk det lengste strået av de 21 som søkte stillinga, som vil være delt mellom Orkdal kommune og Orkland-prosjektet fram mot sammenslåing. Etter sammenslåinga i 2020 vil kommunikasjonsrådgiveren være en del av Ingvill Kvernmos stah.

Steinar Larsen tiltret stillinga 1. mai. Da legger han bak seg godt og vel to og et halvt år i ST, først som journalist - og nå de siste månedene med ansvar for avisas innholdsmarkedsføring.

Best i Norge

- Hva er det som får deg til å forlate avisa til fordel for jobben som kommunikasjonsrådgiver, Larsen?

- Hovedoppgaven min blir å bygge opp en kultur og identitet for en ny kommune, og det skal jeg gjøre internt i kommunen, i lokalsamfunnet og i verden forøvrig. Fokuset skal være å få alle til å være med på laget i bygginga av Orkland. For meg er det en unik mulighet å få være med på noe så spennende. Målet er at dette skal bli den beste kommunesammenslåinga i Norge.

Tilhørighet til grenda

Steinar Larsen tror det er en oppgave som er høyst realiserbar.

- Det er mye som tyder på at vi vil greie nettopp det. Det har vært veldig lite støy og motstand mot sammenslåinga, og det er mye positivitet. Samtidig er det viktig å huske at det ikke er noe som blir borte. Folk vil fortsatt ha den samme tilhørigheten til grendene sine. Forskjellen vil



Steinar Larsen er ansatt som kommunikasjonsrådgiver i Orkdal/Orkland. Foto: Catharina Morken

være at vi får en sterkere og mer slagkraftig kommune.

- Strålende region

Dette blir ingen debut for Larsen som kommunalt ansatt. Han har tidligere arbeidet ni år i Orkdal kommune som flyktningkonsulent. Han hadde blant annet ansvaret for å ta imot og integrere

flyktningene som kom fra Bosnia på 90-tallet, noe som har gitt ham sterke bånd til det tidligere Jugoslavia - og aller mest til Bosnia.

- Jeg har et stort og godt nettverk i alle de fire kommunene som skal slå seg sammen til Orkland, og gleder meg veldig til å ta fatt på oppgaven. Dette er en

strålende region som har så mye ressurser - ikke minst innen næringsliv og frivillig arbeid. Det er så mye å spille på. Dette har jeg lyst til å være en del av, sier den nye kommunikasjonsrådgiveren som opprinnelig kommer fra Sandefjord.

- Jeg er blitt veldig glad i trønderne og den trønderiske natu-

ren, og jeg er oppriktig stolt over å bo i denne regionen. Som innflytter ser jeg kanskje alt det flotte vi har her i denne regionen med litt andse øyne, og dette har jeg lyst til å formidle - både innad i Orkland og til resten av verden.

Catharina.Morken@avisa-st.no
928 30 284