|  |
| --- |
| Prosjektplan |
| ADMINISTRATIV ORGANISERING* NEDBEMANNING I LEDERSTILLINGER
* NEDBEMANNING I STAB/STØTTE
 |







# mandat

Komme med forslag til ny administrativ organisering der formålet er:

* Spare inn kr. 3 700 000 på lederstillinger (kommunalsjefer, virksomhetsledere, avdelingsledere) i 2021. Omorganiseringen. Omorganiseringen skal gi en helårseffekt på kr. 6 650 000 i 2022. dette utgjør anslagsvis 7-8 årsverk
* Spare inn et årsverk i stab/støtte tilsvarende kr. 350 000 i 2021 og helårseffekt med kr. 725 000 i 2022

Styringsgruppa legger frem sitt forslag til løsning til høring i starten av mars måned. Styringsgruppa gjennomfører også arbeidet med omorganiseringen, herunder bemanning etter ny organisasjonsplan og ivaretakelse av eventuelt overtallige etter kriteriene som blir bestemt. Målsettingen er at styringsgruppas arbeid er ferdig til 01.07.21 da ny organisering skal iverksettes.

# Mål og rammer

## Bakgrunn

Kommunestyret gjorde følgende vedtak i budsjettmøtet 17. des. 2020

*Lederstillinger:*

* *Kommunestyret vedtar Kommunedirektørens forslag til Økonomiplan 2021-2024 og budsjett 2021 (innebærer reduksjon med 2 000 000 i 2021 og 4 000 000 i 2022)*
* *Tekniske tjenester: Ikke ansette vaktmester og renholdsleder 1 350 000 (av dette utgjør renholdslederstillingen 750 000, samme beløp i 2021 og 2022).*
* *Fellesutgifter: Reduksjon i lederstillinger 950.000 i 2021 (1 900 000 i 2022).*

*Stab støtte:*

*Innbyggertorg og bibliotek samlokalisere fra 2021. Det reduseres med ytterligere 1 årsverk i rammeområdet. Dette får virkning i 2021 med kr 725 000,- til sammen /halvparten av dette beløpet gjelder stab/støtte og den andre halvparten gjelder samlokalisering innbyggertorg og bibliotek)*

## Mål

* Økonomi: Innsparing av

3 700 000 + 350 000 kr i 2021 (halvårseffekt). Innsparing i 2022: 6 650 000 + 725 000(helårseffekt)

* Nærvær og kort vei til beslutning
* Tydelig ansvarsforhold mellom ledernivå (rolleavklaring)
* Avklaring av innholdet i lederstillingene
* Arbeid og ansvar samsvarer med avsatt ressurs

## Rammer og avgrensing

* **Økonomi**: Det er ikke satt av økonomiske ressurser til gjennomføring av prosjektet. Styringsgruppa vil underveis vurdere behov for ekstern bistand og eventuelt utforme det som lederutvikling slik at det kan søkes OU-midler til finansiering.
* Det er å anta at det vil kunne komme kostnader til bl.a. opplæring
* **Tidsramme***:* Prosjektgruppen skal levere forslag til ny organisering inkluderrt innsparing innen starten av mars måned. Mars måned brukes til høring og eventuell politisk behandling og deretter bemanning etter ny organisasjonsplan. Tiden fra og med april fram til sommerferien må brukes til opplæring og «bygging» av den nye organisasjonen.

# organisering av prosjektet

Det er oppnevnt en styringsgruppe som også har funksjon som prosjektgruppe for prosessen. Styringsgruppa består av følgende personer:

|  |  |
| --- | --- |
| Navn | Rolle |
| Kjell Olav Hæåk | Kommunedirektør |
| Isabella Collett Sikel | Kommunalsjef organisasjon og personal |
| Tone Sommerseth | Hovedtillitsvalgt Fagforbundet |
| Tor Svennevik | Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet |

Ole Aa Brattfjord bistår styringsgruppa med kommunikasjon og har møte- og talerett i styringsgruppa.

## Møter i styringsgruppa

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dato | Tid | Sted |
| 06.01 | 09.00 – 10.00 | Oppstartsmøte - teams |
| 12.01 | 11.00 – 14.30 | Kommunestyresalen |
| 20.01 | 08.00 – 12.00 | Kommunestyresalen |
| 26.01 | 11.00 – 15.00 | Kommunestyresalen |
| 02.02 | 08.00 – 12.00 | Formannskapssalen |
| 09.02 | 09.00 – 12.00 | Formannskapssalen |
| 15.02 | 08.00 – 12.00 | Kommunestyresalen |
| 23.02 | 11.00 – 15.00 | Kommunestyresalen |
| 03.03 | 13.00 – 15.00 | Kommunestyresalen |

Det legges opp til fysiske møter så langt dette er mulig. Ved behov må det avtales flere møter.

## Intern kommunikasjon i styringsgruppa

* Opprette teamsgruppe
* E-post

# Målgrupper - informasjon

## Interessenter/målgrupper

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aktør | Aktørens interesse av prosjektet | Grad av påvirkning  | Prosjekttiltak/ aktiviteter  |
| Ledere (kommunalsjefer, virksomhetsledere, avdelingsledere) | Ansettelsesforhold/arbeidsoppgaver | Svært stor | InformasjonInvolveringBerørte |
| Hovedtillitsvalgte | Ansettelsesforhold/arbeidsoppgaver | Liten | InformasjonInvolvering |
| Ansatte på rådhuset | Ansettelsesforhold/arbeidsoppgaver | Svært stor | InformasjonInvolveringBerørte |
| Ansatte i Lyngdal kommune | Ansettelsesforhold/arbeidsoppgaver | Middels/stor | InformasjonInvolvering |
| Folkevalgte | Beslutningstakere | Liten | InformasjonBeslutning |

## Kommunikasjonsstrategi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aktør | Kommunikasjonsform | Ansvarlig |
| **Ledere (kommunalsjefer, virksomhetsledere, avdelingsledere)** | * Felles samlinger
* Samlinger på virksomhetene
* Oppsummering fra møter i styringsgruppa, sende ut på e-post og på egen side på hjemmesida <https://www.lyngdal.kommune.no/no/om-kommunen/for-ansatte/informasjonsside-om-pagaende-nedbemanningsprosess/>
* Kartleggingssamtaler
 | StyringsgruppaVirksommhetslederneKjell Olav/OleIsabella v/personal- og organisasjonsavd.Kjell Olav med kommunalsjefene |
| **Hovedtillitsvalgte/Hovedverneombud** | * Informasjon på samarbeidsmøter
* Oppsummering fra møter i styringsgruppa, sende ut på e-post og på egen side på hjemmesida <https://www.lyngdal.kommune.no/no/om-kommunen/for-ansatte/informasjonsside-om-pagaende-nedbemanningsprosess/>
* Drøftingsmøte om nedbemanning
 | Kjell OlavKjell Olav/OleIsabella |
| **Ansatte på rådhuset** | * Oppsummering fra møter i styringsgruppa, sende ut på e-post og på egen side på hjemmesida <https://www.lyngdal.kommune.no/no/om-kommunen/for-ansatte/informasjonsside-om-pagaende-nedbemanningsprosess/>
* Personalsamlinger i avdelingene
 | Kjell Olav/Ole/ Kommunalsjefer/ AvdelingsledereKommunalsjefene |
| **Ansatte i Lyngdal kommune** | * Oppsummering fra møter i styringsgruppa, sende ut på e-post og på egen side på hjemmesida <https://www.lyngdal.kommune.no/no/om-kommunen/for-ansatte/informasjonsside-om-pagaende-nedbemanningsprosess/>
 | Kjell Olav/ Ole/ Kommunalsjefer/ Avdelingsledere |
| **Folkevalgte** | * Oppsummering fra møter i styringsgruppa, sende ut på e-post og på egen side på hjemmesida <https://www.lyngdal.kommune.no/no/om-kommunen/for-ansatte/informasjonsside-om-pagaende-nedbemanningsprosess/>
* Informasjon i formannskapet og kommunestyret
 | Kjell Olav/OleKjell Olav |

# Risikovurdering

Styringsgruppa har vurdert følgende faktorer som kan utgjøre en risiko i prosessen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Risikofaktor | S | K | Mottiltak |
| Frykt blant ledere og ansatte stab/støtte for å miste jobb | Stor | Miste kompetanseSykefraværMIsstrivselNedsatt motivasjonMindre ledelse/ansvarsfølelse | * Involveringer
* God informasjon
* Individuelle samtaler
 |
| Frykt blant ledere og ansatte stab/støtte for endring av arbeidsoppgaver | Stor | Miste kompetanseSykefraværMIsstrivselNedsatt motivasjonMindre ledelse/ansvarsfølelseLav mestringsfølelse | * Involveringer
* God informasjon
* Individuelle samtaler
* Opplæring
 |
| Mangel på informasjon  | Lav | MotstandIkke eierforhold til prosessenKonspirasjoner/missforståelser | * Bistand fra informasjonsleder
* Kommunikasjonsplan
 |
| Redusert/dårligere tjenestetilbud | Lav | SykefraværRedusert ansvarsfølelseAndre enn lederen tar over ledelsenMisfornøyde innbyggereDårligere omdømmeLovbruddFrister overskridesI verste fall fare for liv og helse | * God informasjon
* Involvering
* Samtaler med ledere
* Brukerundersøkelser
 |
| Negative arbeidsmiljømessige konsekvenser | Stor | SykefraværAndre enn lederen tar over ledelsenMiste kompetanseKonfliktPosisjoneringBaksnakking, ansatte spilles ut mot hverandreMindre nærvær | * Involvering
* God informasjon
* Opplæring
* Involvere plassverneombud og plasstillitsvalgte
* Medarbeiderundersøkelse (10-faktor)
 |
| Mangel på samarbeid | Stor | Posisjonering«Silotenkning»Baksnakking, ansatte spilles ut mot hverandreIneffektiv ressursutnyttelseAndre enn lederen tar over ledelsen | * Åpenhet fra styringsgruppa
* Involvering
* Informasjon
* Krav om dokumentasjon
* Styringsgruppa svarer ut spørsmål i fellesskap
 |

S= sannsynlighet, k=konsekvens

# Gjennomføring

## Tidsplan

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hovedaktiviteter | Tidsplan (ukenummer 2021) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13 Påske** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** | **19** | **20** | **21-26** |
| Utarbeide prosjektplan |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Møter styringsgruppe | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |  | X |  | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Kommunalsjefmøter |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Møte med kommunalsjefer, virksomhetsledere, HTV og HVO |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Fellesmøte med alle ledere, HTV og HVO |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Samarbeidsmøter med HTV og HVO |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Drøftingsmøte med HTV om kriterier nedbemanning |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Formannskapet – informasjon om prosessen |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kommunestyret – informasjon om prosessen |  |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Innspill fra avdelingsledere og ansatte, jfr. utsendelse etter møte 18. januar |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kartleggingssamtaler med alle ledere |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Oversikt over ledige stillinger, midlertidige stillinger og naturlige avganger i hele kommunen |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Eventuell behandling i partssammensatt utvalg |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Eventuell behandling i kommunestyret |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Stillingsprofiler stillinger i ny organisasjonsplan |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Levere forslag til ny organisasjonsplan høring |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Høring |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Styringsgruppa bestemmer ny organisasjonsplan, eventuelt innstiller til politisk behandling |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Bemanning etter ny organisasjonsplan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kartlegging av eventuelt overtallige |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Tilbud om annen stilling til overtallige |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |  |  |  |  |  |  |
| Opplæring og etablering ny organisasjon |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X | X | X | X | X | X | X |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



|  |
| --- |
| **Skrevet av:** Jan Seland  |