



Til ansatte i Audnedal og Lyngdal kommuner - Ni spørsmål og svar om nye Lyngdal -



fornye
forbedre
forenkle
forene



Når Audnedal og Lyngdal slår seg sammen fra 1. januar 2020, vil den nye kommunen bestå av bortimot tusen ansatte. Ansatte som i dag har sin arbeidsavtale med enten Audnedal eller Lyngdal, og som nå er med på reisen inn i ny kommune.

Du er kanskje blant dem som lurer på hvordan det blir med din jobb i nye Lyngdal kommune? Om du skal jobbe med det samme som nå, eller om du får nye arbeidsoppgaver? Om du må bytte arbeidssted? Hvem som blir lederen din?

I dette nyhetsbrevet har vi samlet en del slike spørsmål og svar om kommunebyggingen så langt, og som vi håper du som ansatt opplever som nyttig.

1. Hva skal jeg jobbe med i den nye kommunen?

For de aller fleste forblir arbeidsoppgavene de samme. Bygg må vedlikeholdes, byggesøknader behandles, lønn utbetales, post- og arkivfunksjonen ivaretas, og innbyggerne har fortsatt behov for tjenester innen helse- og omsorg, undervisning og kultur. Den nye kommunen vil ha stort behov for folk og kompetanse, og det er nødvendig både å beholde og utvikle de ansatte.

Den nye kommunen skal være framtidsrettet og åpen for innovasjon og nytenkning. Digitale og smarte løsninger for å levere tjenestene på best mulig måte er nødvendig. Ansatte vil over tid bli med på en reise hvor det stilles andre og nye krav til hvordan arbeidsoppgavene skal utføres, gjerne ved bruk av digitale verktøy. Endringer som medfører bruk av nye og digitale systemer er en naturlig del av framtiden, og kan for mange bli en positiv opplevelse. Det vil også være ansatte som får andre arbeidsoppgaver enn før, som følge av ny administrativ organisering, rokeringer og nye stillinger. Det følger av omstillingsavtalen at ansatte som etter ny organisasjonsplan ikke kan fortsette i stillingen sin vil få tilbudt annet passende arbeid. Hovedsakelig kan dette være aktuelt for leder- og nøkkelstillinger. Arbeidsmiljølovens bestemmelser er gjeldende.

Evnen til omstilling blir stadig viktigere, og økt bruk av digitale verktøy stiller krav til opplæring og utvikling av annen type kompetanse enn før. Ansatte vil oppleve nye kompetansekrav i framtiden, og i samspillet mellom arbeidsgiver og ansatte må det legges til rette for opplæring og utvikling. I tiden fram mot sammenslåingen er det viktig å kartlegge kompetansebehovet i organisasjonen.

2. Hvor skal jeg jobbe?

Svært få av de til sammen tusen ansatte i de to kommunene får endret arbeidssted som følge av at Lyngdal og Audnedal blir én kommune. Den nye kommunen skal dekke tjenester innenfor et stort geografisk område og viktige forutsetninger i sammenslåingen er at lokalisering av tjenester som barnehager, skoler og institusjonsplasser skal beholdes som i dag. Helse og omsorgstjenester skal fortsatt lokaliseres i nærheten av der folk bor. Med dette som utgangspunkt vil mesteparten av arbeidsplassene bli lokalisert som tidligere. Enkelte ansatte vil likevel måtte forberede seg på endret kontorsted eller område for å utøve tjenester. Mulige endringer av arbeidssted vil først og fremst berøre ansatte på de to rådhusene. Hvilke tjenester som skal lokaliseres til henholdsvis rådhuset på Konsmo og i Lyngdal skal etter planen behandles politisk den 11. oktober 2018. Både i forkant av dette møtet og utover høsten vil ledere og tillitsvalgte bidra med informasjon til og dialog med de som blir særlig berørt.

3. Får jeg ny arbeidsavtale?

De «gamle» kommunene opphører å eksistere 31.12. 2019. Alle ansatte som skal ha et arbeidsforhold med Lyngdal kommune fra og med 1.1. 2020 får ny arbeidsavtale med sin nye arbeidsgiver. En kommunesammenslåing er å regne som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljølovens regler (AML kap. 16). Det innebærer at rettigheter og plikter som følger av gammel arbeidsavtale overføres. Typisk vil det etablerte arbeidsforholdet i form av lønn, ansiennitet, feriepenger og feriefritid bli videreført. Pensjonsrettigheter og ordninger med personalforsikringer blir også ivaretatt.

Ved kommunesammenslåinger vil tidligere og ny kommune være i samme tariffområde. De er begge bundet av Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen i kommunesektoren. I tillegg er de bundet av sentrale generelle særavtaler (SGS) og sentrale forbundsvisse særavtaler (SFS).

Avklaringer rundt lokale særavtaler og videre harmonisering av lønn og avtaler blir ivaretatt av delprosjektet «Arbeidsgiverpolitikk og avtaler». Hvilke særavtaler, protokoller og lønnspolitiske retningslinjer som eksisterer i dagens kommuner blir kartlagt og sammenlignet, for videre prosessarbeid med harmonisering av lønnsvilkår. Arbeidet skal være ferdigstilt innen utgangen av september 2019.

Det følger av intensjonsavtalen at ansatte som berøres av kommunesammenslåingen har en ansettelsesgaranti, og ingen av disse skal sies opp i forbindelse med sammenslåingen. Nye arbeidsoppgaver og nytt arbeidssted kan likevel bli aktuelt for noen ansatte, hovedsakelig leder- og nøkkelpersonell (administrativt ansatte). Tillitsvalgte og ledelsen samarbeider om å ivareta ansatte i endringsprosessene. Ansatte som blir berørt av ny stilling og nytt arbeidssted blir ivaretatt etter bestemmelsene som følger av arbeidsmiljøloven. I tillegg blir det foretatt interne kartleggings- og oppfølgingsamtaler.

Å sørge for at den nye kommunen er en attraktiv arbeidsplass også i fremtiden er veldig viktig for å sikre gode tjenester til innbyggerne.

4. Hvem skal jeg jobbe sammen med?

Alle ansatte får i prinsippet nye kolleger, men vil ganske naturlig i all hovedsak jobbe sammen med de samme personene som før sammenslåingen. Eksempelvis i skoler, barnehager og innen helse og omsorg.

5. Hvordan skal jeg jobbe?

Intensjonsavtalen mellom Lyngdal og Audnedal understreker at ny kommune skal være framtidsrettet og svært åpen for innovasjon og nytenkning. Etablering av en ny organisasjon gir muligheter til å skape nye rutiner og måter å jobbe på, fordi man uansett må gjøre tilpasninger

ved sammenslåingen. Det handler derfor om å bruke anledningen til å gjøre endringer som er til det bedre både for mottakerne av tjenestene og for å sikre effektivitet i tjenesteproduksjonen.

Digitale og smarte løsninger for å levere tjenestene på best mulig måte er nødvendig. Hvilke fagprogrammer bør man benytte for å levere best mulig tjenester? Er det oppgaver som kan automatiseres og digitaliseres for å utføre arbeidsoppgaver mer effektivt og smart? Avveininger omkring dette er påbegynt, og vil få økt fokus framover mot selve sammenslåingen. Digital innovasjon kan få betydning for hvordan vi utfører arbeidsoppgavene våre, men det er ikke sikkert endringene kommer forut for sammenslåingen.

Uansett er det viktig å understreke at nøkkelen til suksess er god og målrettet opplæring til de som blir berørt.

6. Hvem blir lederen min?

Hvordan den framtidige lederstrukturen blir, er spennende for alle parter. Det er et mål at overordnet ledelse skal være på plass innen 1. april 2019. Hvem som blir ledere i den nye kommunen er en prosess som er styrt av hvordan den administrative organiseringen blir (vedtas i midten av oktober), og hvilke føringer som blir gitt for krav og innhold i lederstillingene og for utvelgelsen (tilsettingen) av ledere. I tiden etter vedtaket vil det være stort fokus på arbeidet med å få ny overordnet ledelse på plass. Hvem som blir en del av den framtidige ledergruppen er det i første rekke opp til rådmannen å avgjøre.

7. Hvem blir vår nye rådmann?

Dagens rådmann i Audnedal, Kjell Olav Hæåk, er tilbudt jobben som rådmann i den nye kommunen. Det betyr at Norman Udland, som er rådmann i Lyngdal kommune, fratrer sin rådmannsstilling fra og med opprettelsen av ny kommune 1.1. 2020. Norman Udland har inngått avtale om å kunne fortsette som ansatt i ny kommune også etter sammenslåingen.

Kjell Olav har vært rådmann i Audnedal kommune siden 2000, han er 51 år og bosatt på Konsmo. Slektsnavnet Hæåk kommer imidlertid fra Lyngdal. Så den nye rådmannen har en familiær tilknytning til begge de gamle kommunene. Kontorstedet hans blir på rådhuset i Lyngdal, sammen med øvrig administrativ og politisk ledelse.

På infosiden for nye Lyngdal, i seksjonen informasjon internt og eksternt, finner du lenke til eget informasjonsskriv fra påtroppende rådmann i den nye kommunen.

8. Hvor mange jobber med sammenslåingsprosessen?

Omtrent 150 ansatte fra de to kommunene arbeider nå med å komme med innspill på hvordan ulike tjenester bør leveres av kommunen i framtiden. Disse innspillene gjennomgås av

styringsgrupper bestående av ledere og tillitsvalgte sammensatt på tvers av kommunene, med den hensikt å klarlegge hva slags organisering som må til for å etablere ønsket praksis.

Kun seks personer lønnes helt eller delvis for å arbeide direkte med nye Lyngdal. Det er prosjektleder og prosjektkoordinator, begge i 100 prosent stilling, informasjonsleder i 40 prosent stilling samt tre tillitsvalgte med 20 prosent stilling hver. Fra 1. august 2018 vil også en 50 prosent stilling med arkivkompetanse bli lønnet gjennom prosjektet. Alle disse stillingene er midlertidige engasjementer som avsluttes 31.12. 2019.

9. Så til deg som er mottaker av dette infobrevet: Hva lurer du på? Ønsker du å bidra i prosessen?

Har du selv spørsmål om nye Lyngdal kommune som du ikke finner svar på her, vil vi gjerne at du tar kontakt med oss. Send spørsmålene dine til prosjektleder Ann Karin Fuglestad, på epost Ann.Karin.Fuglestad@audnedal.kommune.no

Vi vil veldig gjerne også høre fra deg som har innspill, tanker og ideer om reformprosessen. Det er mange ansatte i de to kommunene som ikke deltar i arbeidsgrupper eller på andre måter er direkte involvert i kommunebyggingen, men som helt sikkert har ting de ønsker å bidra med i prosessen.

Brenn ikke inne med dine gode ideer. Ta kontakt!

