

Tillitsvalgte i sammen- slåingsprosessen

Hva sier intensjonsavtalen for nye Lyngdal?

- Det er svært viktig at prosessen ivaretar de ansatte på en god måte for å kunne gi gode tjenester. Kommunen vil ha stort behov for folk og kompetanse.
- Ansatte som berøres gis en ansettelsesgaranti.

Tillitsvalgtes rolle

- Et bindeledd mellom arbeidsgiver og medlemmer.
- Ansattes representant i utvalg.
- Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtaler.
- Påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer avgjørelser.
- Medvirkningsrett og -plikt.
- Skape og opprettholde et godt samarbeid.



Hvordan arbeides det i sammenslåingsprosessen?

På alle plan i prosessen er tillitsvalgte representert i arbeidsgrupper, styringsgrupper og ulike utvalg. Den perioden vi nå er inne i preges av ansettelser knyttet til nytt organisasjonskart. Vi skal få på plass de fire topplederne som skal utgjøre rådmannens ledergruppe. Det jobbes parallelt med å få på plass de tolv virksomhetslederne.

Vi jobber også aktivt med å etablere en ny arbeidsgiverstrategi der ansatte sikres medbestemmelse

Samarbeid i prosessen

Vi vil takke alle plasstillitsvalgte og verneombud for den innsatsen dere bidrar med hver dag. Samarbeidsklimaet i sammenslåingsprosessen er preget av åpenhet, ærlighet og respekt. Begge kommunene er godt drevet og ligger på topp på flere tjenestekområder. Vi opplever at det er gjensidig interesse for å lære av hverandre. Audnedal og Lyngdal har mange dyktige ansatte som hver dag gjør en fantastisk jobb for at innbyggerne skal få de beste tjenestene!

For kontaktinformasjon til hovedtillitsvalgte og hovedverneombud, se nettutgaven av denne brosjyren.

fornye
forbedre
forenkle
forene

Til ansatte i Audnedal og Lyngdal kommuner



Fra 1. januar 2020 er Audnedal og Lyngdal slått sammen til én ny kommune. Kommunen skal hete Lyngdal, og den får bortimot tusen ansatte.

Administrasjonssenteret blir i Lyngdal. Men i tråd med intensjonsavtalen skal det også være ansatte på rådhuset i Audnedal. Fellesnemnda for nye Lyngdal har nå vedtatt både den politiske og administrative organiseringen. Sistnevnte er veldig i tråd med innspillene fra de mange ansatte som i arbeidsgrupper og styringsgrupper har jobbet med tjenestekartlegging og utvikling.

I dette 2. nyhetsbrevet til ansatte har vi på nytt samlet en del aktuelle spørsmål og svar om kommunebyggingen så langt, og som vi håper du som ansatt opplever som nyttig.



1 Må jeg søke jobben min på nytt i den nye kommunen
Ingen ansatte søker jobben sin på nytt på ordinær måte. På grunn av endringer med nytt organisasjonskart og ny bemanningsplan vil noen ansatte bli berørt, og det vil foregå prosesser knyttet til rettskravvurderinger, innplassering av ansatte, overtallighet og vurderinger i forhold til annet passende arbeid. Arbeidsgiver, tillitsvalgte og omstillingsutvalget samarbeider om å ivareta de ansatte i disse prosessene. Hensikten er å sikre en forutsigbar og enhetlig prosess for alle ansatte som er berørt.

2 Når får jeg beskjed om det som gjelder meg og mine oppgaver i ny kommune?
Alle de som får endrede oppgaver i ny kommune vil bli tilbudt en kartleggingssamtale med nærmeste leder for å klarlegge videre ansvar og arbeidsoppgaver. Disse samtalene vil i all hovedsak foregå våren 2019. Nye arbeidsavtaler utformes fortløpende utover i 2019 når alle ansvar innenfor en virksomhet eller avdeling er klarlagt og ivare tatt. Generelt må man derfor si at det er vanskelig å si nøyaktig tidspunkt for hver enkelt, men med en målsetting om at de aller fleste har oversikt på plass før sommeren 2019.

3 Hvilke tjenester skal lokaliseres til dagens to rådhus?
Intensjonsavtalen mellom Lyngdal og Audnedal fastslår at øverste administrative og politiske ledelse skal være lokalisert i Lyngdal. Fellesnemnda vedtok i møte den 11.10.18 at rådhuset på Kongsmo fra 1.1.2020 skal inneholde innbyggertorg, økonomi/regnskap/lønn, landbruk og miljø samt en driftsleder på tekniske tjenester. I Lyngdal skal det være innbyggertorg, sentralarkiv og politisk sekretariat, arealforvaltning, næringsutviklingsarbeid samt administrasjon av tekniske tjenester.

4 Hva betyr den nye organiseringen med 12 virksomheter?
Dagens Lyngdal og Audnedal består av henholdsvis 23 og 10 enheter med hver sin enhetsleder. Denne modellen avvikles, og i stedet opprettes det virksomheter og virksomhetsledere. Disse tolv virksomhetene vil romme ulike tjenester og bestå av langt flere årsverk enn de minste enhetene i dagens kommuner. Formålet er å lage en oversiktlig organisasjon som skal ha et likere lederspenn og som samlet ivaretar helhetstenkning og tverrfaglighet, og som er mer robust.

Ta kontakt

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

Mer utfyllende svar på spørsmålene i denne brosjyren finner du på kommunenes hjemmesider, under menyen «Nye Lyngdal kommune».

5 Ved endring av arbeidssted til Audnedal eller Lyngdal, får jeg da dekket reiseutgifter?
Utbetaling av godtgjørelse, det være seg kilometergodtgjørelse eller annen form for betaling/ytelse for å dekke reiseutgifter, kjøring i arbeidstiden og lignende, vil ikke være aktuelle kompensasjonsordninger. Eventuelle særskilte tilrettelegginger vil bli vurdert ut fra det som kommer fram gjennom kartleggingssamtaler med berørte ansatte.

6 Hvordan påvirker sammenslåingen min lønn?
Virksomhetsoverdragelsen innebærer at rettigheter og plikter som følger av gammel arbeidsavtale overføres. Typisk vil det etablerte arbeidsforholdet i form av lønn og ordinær arbeidstid bli videreført. Ansatte som er direkte berørt og blir innplassert i ny eller endret stilling som følge av nytt organisasjonskart, kan derimot få endrede lønnsbetingelser. De nye stillingene som toppledere og virksomhetsledere for den nye organisasjonen vil naturlig kunne medføre endringer i lønn. Avklaringer rundt lokale særavtaler og harmonisering av lønn og avtaler blir ivare tatt 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.

7 Hvordan påvirker sammenslåingen min arbeidstid og andre ordninger?
Som hovedregel vil ikke kommunesammenslåingen påvirke ansattes normale arbeidstid. Særordninger vil derimot bli vurdert, eksempelvis dagens ordning med redusert arbeidstid om sommeren for ansatte på rådhuset i Lyngdal. Et annet eksempel er at kommunene i dag har ulike fleksitidsreglement. Det blir også sett på ulike velferdsordninger, trivselstiltak, mobilordninger, avtale om databriller, permisjonsreglement, sykelønnsreglement, seniorpolitikk, kompetanse- og utdanningsmuligheter, kompetansetillegg, funksjonstillegg, rekrutteringstiltak i form av lokale lønnsstiger og bonusordninger.

8 Hva betyr samskaping?
Samskaping handler om at samarbeidet mellom innbyggere og kommunen som organisasjon er i endring. I en samskapingkommune inviteres innbyggerne i langt større grad til å komme med forslag til løsninger på utfordringer. I dette ligger en erkjennelse av at kommunens rolle er i endring fra å være en servicekommune til å handle mer om hva kommunen kan få til sammen med de som bor der.

9 Hvordan jobbes det for å ivareta arbeidsmiljøet?
Vi har valgt å gjennomføre en risiko- og sårbarhetsanalyse på ansatte i omstillingsprosess. Du har kanskje fått med deg at arbeidsplassen din har hatt besøk av hovedverneombudene? Fokus har vært arbeidsmiljøkonsekvensene, tiltak for å opprettholde et godt arbeidsmiljø og utfordringer i sammenslåingsprosessen. Hensikten med kartleggingen er at vi skal få ett felles og best mulig grunnlag for å iverksette gode tiltak og skape en best mulig prosess for alle.