



VOSSkommune

SAMANSLÅING AV GRANVIN OG VOSS

MANDAT FOR ARBEIDSGRUPPE

SAMORGANISERING FOR PERSONALET I ALLE EININGAR – AVDELINGAR

Verson 0.8

Dato 14.09.2017

Bakrunn og overordna mål for prosjektet:

Voss kommune og Granvin herad skal gjennom ein samanslåingsprosess og saman skal me bygge Nye Voss.

Kommunesamanslåingsprosessen skal ivareta dei tilsette på ein god måte. Det er viktig å legge tilhøva til rette slik at arbeidstakarane ynskjer å fortsette å jobbe i den nye kommunen.

Det skal etablerast ein arbeidsgjevarpolitikk som legg vekt på at det er to ulike organisasjonskulturar som skal utviklast til ein felles organisasjonskultur i den nye kommunen. Arbeidsgjevarpolitikken skal spela på lag med fagforeningane og fylgja regelverket på ein god måte.

Ein kommunesamanslutning er ei verksemdsoverdraging. Det betyr at tilsette har sine rettar og plikter fastsett i lov og avtaleverk. Bemanningsreduksjon skal skje gjennom naturleg avgang. Eventuelle overtallege skal tilbydast andre oppgåver i den nye kommunen. Effektiviseringstiltak skjer gjennom naturleg avgang.

Ingen skal gå ned i løn og dei tilsette sine pensjonsrettigheiter skal ikkje verte svekka som fylgje av samanslåingsprosessen.

(Jmf. intensjonsavtalen pkt. 12)

Voss kommune

Uttrågata 9
5701 Voss

Telefon: 56 51 94 00
E-post: postmottak@voss.kommune.no

Foretaksregisteret:
960510542

Bankkonto:
3201 46 70954





Konkrete mål for arbeidet

Grappa skal sjå på korleis me kan etablere ein felles plattform for alt personalet i Nye Voss herad/kommune

1. Kartlegga personalreglement og løns- og arbeidsvilkår for tilsette i den enkelte kommune.
 - Styringsdokument for personalområdet.
 - Personalpolitikken – vilkår, innhald omfang, likskap og forskjellar
 - Arbeidstid, stillingstypar, lønnsplasseing, velferdstiltak (påskjøning) og permisjonsreglement
 - Særavtalar og andre avtalar
 - Rutinar
 - Praksis (skrivne og uskrivne reglar)
2. Utarbeida eit omstillingsdokument som gjev hovudpunkt/prinsipp for gjennomføring av kommunesamanslåinga og omstillinga innan personalområdet.
3. Samordne personalforvaltninga
 - Personalpolitikk/vilkår
 - Lønnspolitikk

Resultat/leveransar i prosjektet

1. Kartleggingsrapport
2. Omstillingsplan (med utgangspunkt i Voss kommune sin rutine for omstilling og nedbemanning)



Rutine for
omstilling og nedbe

3. Framlegg til nye styringsdokument

Handtering av avgjersler

- Innan arbeidsgruppa:
Problemstillingar/tiltak som ligg innan prosjektet sitt mandat, kan verta vedteke i prosjektet. Arbeidsgruppa skal gjera naudsynte avklaringar mot administrativ styringsgruppe ved behov.
- Prinsipp/strategi:
Dersom ein støyter på problemstillingar/tiltak som er av stor prinsipiell eller strategisk tyding, skal prosjektleiar bringa fram momenta for avklaring hjå styringsgruppa.



Organisering av arbeidsgruppa

- Prosjekteigar Administrativ styringsgruppe/Voss
- Styringsgruppe Administrativ leiargruppe i Granvin herad og Voss kommune
- Prosjektgruppe Solveig Reinsli
Mette Matthiessen
HTV Voss
HTV Granvin
- Ev. referansegruppe: Fagpersonar ved dei ulike einingane.

Arbeidsgruppa blir elles bemanna etter behov, td vernetenesta.

Rammevilkår

Tidsramme: frå 1. mai 2017 – 31.januar 2019

Hovudmilepælar:

Start prosjekt	01.05.2017
Godkjend plan
Tidsplan for prosjektet	01.09.2017
Implementering undervegs	?
Sluttrapport	15.02.2019

Framdriftsplan:

Dato	Oppgåve	Ansvar	Mynde
01.05.17	Prosjektstart	FN	FN
01.09.17	Godkjent mandat	Styringsgruppa	Styringsgruppa
18.09.17	Utarbeiding av kartlegging/avklaringskjema	Leiar arbeidsgruppa	Rådmann
30.09.17	Kartleggingsskjema vert sendt ut	Leiar arbeidsgruppa	Leiar arbeidsgruppa
09.10.17	Kartleggingssamtalar startar	Mette-Granvin Solveig-Voss	
01.12.17	Kartlegginga ferdig	Leiar arbeidsgruppa	
15.12.17	Rapport frå kartlegginga vert lagt fram.	Leiar arbeidsgruppa	Styringsgruppa
01.02.18	Statusrapport	Styringsgruppa/FN	FN
01.04.18	Omstillingsdokument ferdig	Leiar arbeidsgruppa/FN	FN
01.08.18	Framlegg til orgarnisering av tenesta	Leiar arbeidsgruppa	Rådmann
01.01.19	Gjennomgang av lønsmessige utfordringar og foreslå løysingar	Leiar arbeidsgruppa	Rådmann
01.08.19	Framlegg til nye personalpolitiske retningslinjer.	Leiar arbeidsgruppa /styringsgruppa	FN



Kostnadsramme: Det er ikkje budsjettert med investerings- eller direkte kostnader. Ressursinnsatsen er basert på at deltakarane i prosjektet får frigjord tid til å jobba med denne oppgåva. Me tek då høgde for at gruppa kan bruke av den frikjøpte tida til dei HTV som sitt i gruppa.

Oppfølging

Kostnader: Ikkje budsjettert kostnader i prosjektet utover medgått tid for prosjektdeltakarane.

Ressursbruk: Det vert ført timerekneskap og reisekostnader for dette prosjektet.

Rapportering: Prosjektgruppa gir ein skriftleg statusrapport på fastsett skjema til styringsgruppa kvart kvartal. Avvik frå tidsplanar, og faglege/administrative avgjerder som ligg utanfor prosjektet sitt ansvarsområde, skal verta førelagd prosjekteigar for avgjerd/vidare handsaming.

Dato: _____

Dato: _____

Sign.: _____

Sign.: _____

Prosjekteigar

Prosjektleiar