

VOSS HERAD 2020



16.02.2018

Styringsdokument og prosjektplan_V6

Dette dokumentet legg rammene for prosjektarbeidet fram mot etablering av Voss herad 2020.

Dokumentet er forma som ein prosjektplan og skal gje mål og retning til prosessen. Dokumentet er ikkje uttømmende og vil bli oppdatert gjennom prosessen.

INNHALD

1	INNLEIING	3
2	JUDGE ME BY MY SIZE, DO YOU? HM?	3
3	VISJON, MÅL, SUKSESSKRITERIER OG VERDIAR	4
3.1	MÅLHIERARKI - MODELL	4
3.2	VISJON OG MÅL I INTENSJONSAVTALEN	4
3.2.1	VISJONEN MED Å ETABLERA VOSS HERAD 2020	5
3.2.2	EFFEKT MÅL	5
3.2.3	RESULTAT MÅL OG SUKSESSKRITERIER	6
3.3	RAMMER	7
3.4	RAMMER FOR TENESTEUTVIKLING	8
4	ROLLER OG PRINSIPP FOR ORGANISERING AV PROSJEKTET	9
4.1	ORGANISASJONSKART	9
4.2	POLITISK PROSJEKTORGANISASJON	9
4.3	PROSJEKLEIAR/PROSJEKLEIING	10
4.4	ADMINISTRATIV PROSJEKTORGANISASJON	10
5	FASAR OG FRAMDRIFT	11
5.1	FRAMDRIFTSPLAN	11
5.2	AVGJERDSPUNKT OG MILEPÆLSPLAN	12
6	AKTIVITETAR	13
6.1	PLANAR	13
6.2	POLITISKE ARBEIDSGRUPPER	13
6.3	ADMINISTRATIVE ARBEIDSGRUPPER.	14
7	PROSJEKTBUJETT	16
7.1	RISIKOANALYSE	16
8	OPPDATERINGSLOGG	20
9	VEDLEGG	21
9.1	MANDAT FELLESNEMND	21
9.2	DELEGERING TIL FELLESNEMNDA SIN LEIAR	22
9.3	DELEGERING TIL ARBEIDSUTVAL	22
9.4	DELEGERING TIL PARTSSAMANSETT UTVAL	22

9.5	DELEGERING TIL PROSJEKLEIAR	22
9.6	RETNINGSLINJER FOR BRUK AV DELEGERT MYNDE	23
9.7	MANDAT TIL ARBEIDSGRUPPENE FRÅ STYRINGSGRUPPA	24

Voss herad 2020

STYRINGSKONUMENT OG PROSJEKTPLAN_V6

Ein livskraftig bu- og arbeidsmarknadsregion i verdas vakreste reisemål.

1 INNLEIING

Nabokommunane Granvin og Voss utgjer ein felles bu- og arbeidsregion og har samarbeid på fleire område over mange år. Som del av den nasjonale kommunereforma vedtok Voss kommune og Granvin herad i juni 2016 å slå seg saman frå 1.1.2020. Den nye kommunen skal heita Voss men skal fram til samanslåingstidspunktet omtalast som «Voss herad 2020».

Til grunn for samanslåingsvedtaka ligg intensjonsavtala som blei vedteken i begge kommunestyra april/mai 2016. Intensjonsavtala lyfter fram fylgjande prinsipp for samanslåinga:

**Kommunane Granvin og Voss er ulike, men likevel likeverdige.
Ein ny kommune skal etablerast, driftast og vidareutviklast med utgangspunkt i kommunane sine styrker og særpreg.
Samarbeidet om å byggja ein ny og framtidretta kommune skal vere prega av likeverd, rausheit og forståing for kvarandre sin ståstad**

Dette styringsdokumentet gjev føringar og retning for arbeidet med kommunesamanslåinga mellom Granvin og Voss.

2 JUDGE ME BY MY SIZE, DO YOU? HM?

(...Yoda til Luke, Star Wars)

I Voss er det 14 500 innbyggjarar og Voss kommune har 1200 tilsette. Granvin har 930 innbyggjarar og 130 tilsette. Ein samanslåing mellom to så ulike kommunar kan difor vera utfordrande sjølv når målet er at samanslåinga skal pregast av likeverd og rausheit.

Det er viktig å lyfta fram problemstillingane og adressera dei. Ei kommunesamanslåing mellom ein stor og ein liten kommune er ikkje det same som næringslivet vil kalla eit oppkjøp. Uavhengig av storleik er det to likeverdige partar når det gjeld offentleg ansvar og mynde som her skal slåast saman. Dette gjer at prosjektet sin oppgåveportefølje vil vere nær lik om kommunane er små eller store.

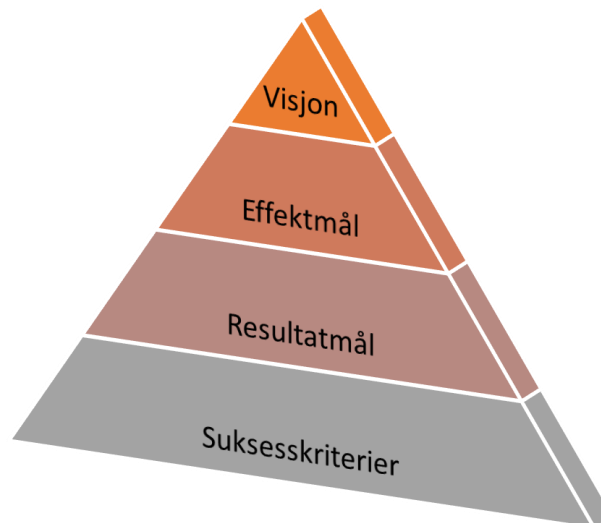
Samanslåinga vil likevel ha større tyding for innbyggjarar og tilsette i Granvin enn i Voss. Dette fordi fleire tilsette vil få ny arbeidsplass og nokre kommunale tenester vil bli flytta til Voss. Men for begge kommunane vil det skje at nokon får nye arbeidsoppgåver og nokon får nye sjefar.

For å skapa ein god prosess er det viktig at den vedtekne rause haldninga får eit innhald. Det er viktig at Voss kommune ikkje ser på samanslåinga som at Granvin skal leggjast inn under Voss, men at ein saman skal skapa noko nytt. Dette inneber at også Voss kommune vil sjå annleis ut etter samanslåinga. På den andre sida er det viktig at tilsette i Granvin ser at dette prosjektet ikkje rører ved dei tilsette på Voss på same måte som det vil røre ved gravensarane, og dei difor må ha forståing for at engasjementet for prosjektet kan variera mellom dei to kommunane. Det er også naudsynt for gravensarane å vera realistar i forhold til at mykje av den strukturen som ligg i organisasjonen på Voss vil vere rasjonelt å vidareføre.

Det vil vere både den politiske og den administrative leiinga sitt ansvar å leggja til rette for at honnørorda får eit faktisk innhald og at ein ikkje definerer kvarandre etter storleik!

3 VISJON, MÅL, SUKSESSKRITERIER OG VERDIAR

3.1 MÅLHIERARKI - MODELL



Visjon er den overordna politiske hensikta med kvifor ein set i gang med prosjektet, den ønska tilstanden etter prosjektet er ferdig og trådt i kraft. Desse er henta frå intensjonsavtalen.

Effektmål skildrar forventna effekt, kva gevinstar som skal oppnåast med prosjektet. Effektmåla skildrar ein ønska framtidig situasjon. Gevinstrealisering er å sørge for at dei effektane/gevinstane som var forventna av prosjektet faktisk blir realisert.

Resultatmåla skildrar kva konkrete resultat prosjektet skal levere i løpet av prosjektet. Desse konkretiserer korleis effektmåla skal nåast.

Suksesskriteria beskriv kva vilkår som må vere på plass i samanslåingsprosessen for å oppnå resultat.

3.2 VISJON OG MÅL I INTENSJONSAVTALEN

3.2.1 Visjonen med å etablere Voss herad 2020

Visjonen i intensjonsavtalen er:

Ein livskraftig bu- og arbeidsmarknadsregion i verdas vakraste reisemål

Dette skal me oppnå ved å gå saman i Voss herad:

- Levera gode og likeverdige tenester i heile den nye kommunen.
- Ha evne til å ta på oss større oppgåver.
- Vera ein berekraftig og økonomisk solid kommune.
- Skapa vekstkraft i eit variert næringsliv i heile den nye kommunen.
- Den nye kommunen skal arbeide for å halde oppe og styrka etablerte offentlege og private verksemder og vera ein attraktiv kommune for lokalisering av bedrifter og institusjonar.
- Styrka posisjonen som ein av dei mest attraktive idretts- og kulturkommunane i landet. Sikra eit sterkt lokaldemokrati.
- Det skal vera ei overordna målsetting å realisera lokalsamfunnet sine behov og interesser, samstundes sjå desse i regional samanheng og vera konkurransedyktig i landsdel og landet.

3.2.2 Effektmål

- Vera ein god kommune å bu, leva og arbeida i der m.a. folkehelse er sentralt. Dei viktigaste velferdstenestene skal leverast der innbyggjarane bur.
- Voss herad skal ha fokus på berekraftig kultur og naturbasert næring med spesiell merksemd på jord-skogbruk og reiseliv.
- Gjennom samordna planlegging for heile heradet skal ein oppnå betre utnytting av areal til ulike formål.
- Voss herad skal vera offensiv og ta ein posisjon som gjev politisk påverknadskraft både regionalt og nasjonalt.
- Ha tilstrekkeleg kompetanse til å løysa framtidens utfordringar og ha god kvalitet i tenestene. Dette vil ein gjera ved å skapa større og sterkare fagmiljø, som gjev betre grunnlag for rekruttering og kompetanseutvikling.
- God og langsiktig økonomistyring skal kjenneteikna Voss herad.
- Ha eit variert kulturliv og leggja tilhøva til rette for den viktige rollen som dei frivillige har i lokalsamfunnet. Dette skal ein oppnå ved å vidareutvikla kulturinstitusjonar og arrangement, og ved å styrka rammevilkåra for frivillige organisasjonar.
- Vera ein god og inkluderande arbeidsgjevar som legg vekt på medverknad, innovasjon og omstilling.
- Gjennom satsing på digitalisering og innovasjon i samarbeid med innbyggjarar, næringsliv og forskingsmiljø skal den nye kommunen vera langt framme når det gjeld å utvikla og ta i bruk nye løysingar som styrkar tenester og lokalsamfunn.
- Voss herad sin økonomi skal vere i balanse og vere solid i eit langsiktig perspektiv. Heradet må sikre seg eit forsvarleg økonomisk handlingsrom for å sikre gode tenester til innbyggjarane. Netto driftsresultat skal på sikt vere i samsvar med nasjonale tilrådingar. Lånegjelda skal være på et forsvarleg nivå. Heradet skal betala ned på gjeld med avdrag som er lik eller større enn avskrivningar. Kommunen skal ha et tilstrekkeleg stort disposisjonsfond for å kunne handtere uføresette utgifter. Det samla skatte- og avgiftsnivået i Voss herad skal ikkje auke frå dagens nivå som følgje av kommunesamanslåing.
- Overordna samordning av arealdisponering, bustadbygging, strategiske val for næringsutvikling ligg til Voss herad
- Arealplanlegging, bustadbygging, næringsutvikling, miljø, energi kan vurderast i geografisk avgrensa temaplanar der dette er mest tenleg.
- Voss herad skal vera ein pådrivar for samferdsle løysingar, for statlege og fylkeskommunale tenester- og arbeidsplassar, nasjonale mål og strategiar.

3.2.3 Resultatmål og suksesskriterier



For å underbygge målsetjingane og styrkja prinsippa i intensjonsavtalen er det utarbeidd fyljande suksesskriterium or prosjektet. Suksesskriteria peiker på kva som skal til får å sikra ein god prosess i prosjektperioden og for å sikra at ein når måla som er sett for den nye kommunen. Utdjuping av suksesskriteria:

Politisk eigarskap til og styring av prosessen

- Utvikle ein tydeleg visjon for Voss herad. Me har fokus på å etablere felles forståing for kvifor me slår oss saman, og kvifor samanslåinga er viktig for Voss og for Granvin
- Intensjonsavtalen er i stor grad eit resultat av en politisk initiert og gjennomført prosess. Politisk eigarskap til prosessen vil sikra dei visjonar og mål som er nedfelt i intensjonsavtalen. Politisk deltaking undervegs i prosessen vil gi bidrag og eigarskap til prosessen undervegs, samt sikre felles grunnlagskunnskap til avgjerder i fellesnemnd
- Riktige avgjerder til rett tid
- Etablere ein politisk organisasjonsstruktur for Voss herad
- Fellesnemnda har god innsikt og kontroll på prosjektet
- Medlemmene i fellesnemnda forankrar prosjektet godt i sine respektive kommune- og heradsstyre

Ein effektiv og kompetent prosjektorganisasjon med tydeleg rolle og mandat

- Prosjektleder vert tilsett så tidleg som mogleg
- Me utarbeider gode mandat i prosjektet
- Me klarer å prioritera, ta dei viktigaste sakene fyrst
- Me gjer ikkje dette vanskelegare enn nødvendig
- Realistiske målsetjingar
- Den administrative organiseringa på plass etter ein ryddig prosess
- Hovudprosjekt med avklarte ressursrammer og milepålar
- Me sikrar at det blir sett av nok tid til å jobba med prosjektet, at prosjektet blir prioritert

God endringsleiing

- Sikra ein god omstillingsprosess
- Sikra riktig kompetanse og tilstrekkelege ressursar for å vareta arbeidsgjevarspørsmål og omstillingsarbeidet i organisasjonen
- Identifisera og erkjenne kulturelle forskjellar og arbeida for å skape ein ny felles kultur
- Sikra brei deltaking i organisasjonen med så små driftsforstyringar som mogleg
- Omstilling til best og mest effektiv praksis
- Redusera usikkerheit og mistydingar

Involvering og kommunikasjon

- Målet er suksess og positiv omtale av den nye kommunen
- Kommunikasjon prega av openheit, respekt og truverde
- God og balansert involvering av tilsette
- Sikra rett informasjon til rett tid til den rette interessentgruppa
- Omdømmebygging. Me har fokus på å gje prosjektet eit godt omdømme, mellom anna ved å lyfta fram prosjekt som me allereie jobbar i lag med
- Me klarer å skape trygghet hjå innbyggjarane
- Me klarer å skapa engasjement hjå tilsette
- Me gjev god informasjon internt og eksternt
- Fellesnemnd, administrasjon, tillitsvalte og verneteneste tek i fellesskap ansvar for informasjonsflyten

Innovasjonsevne

- Digitalisering for å
 - o utvikla brukarkontakt med innbyggjarane og nærings- og samfunnsliv med moderne teknologiske hjelpemidlar
 - o fornya
 - o effektivisera
- Initiera innovasjonsprosjekt som kan utvikla morgondagens metodar i tenesteproduksjonen
- Me set innbyggjarane sine behov i sentrum og legg til rette for samskaping, openheit og tilgjenge i bygginga av Voss herad
- Ta i bruk ny teknologi generelt og velferdsteknologi spesielt

Ressursoptimalisering og gevinstrealisering

- Utarbeida ein gevinstrealiseringsplan og jobbe kontinuerleg med denne frå dag ein
- Gjensidig informasjon og involvering i kommunale handlings- og økonomiplanar
- Utarbeida mål for tenesteyting som tek i vare intensjonsavtalen sine mål og geografien i den nye kommunen
- Identifisera stordriftsfordelar, etablera effektive organisasjonar og tilpassa bemanningsplanar
- Minimera bruk av spesialstillingar for overtalige
- Realisere innsparingspotensialet i innkjøps- og samarbeidsavtalane
- Me klarer å synleggjera synergiane og gevinstane

Oppleving av likeverd både hjå tilsette og innbyggjarane i prosessen

- Politisk deltaking frå begge kommunar i alle politiske prosjekt.
- Involvering av alle fagorganisasjonar i alle kommunar i prosessen.
- Me har forståing og respekt for at det er ulike forventningar i dei to kommunane
- Deltaking frå begge kommunar i alle prosjekt.
- God informasjonsflyt på tvers av kommunane.
- Me klarer å skilja dei gamle kommunane frå den nye som skal byggjast ved å vere ryddig i høve kva som gjeld ny og gamal kommune.
- Me utviklar gode samarbeidsformer mellom dei to kommunane.
- Me har det moro og legg til rette for sosiale aktivitetar, og blir kjend på tvers av kommunane
- Likeverdige tenester for alle innbyggjarar

3.3 RAMMER

Prosjektet er forankra i Intensjonsavtala, Inndelingslova, Kommunelova og Arbeidsmiljølova.

Prosjektet skal gjennomførast parallelt med at dei to kommunane skal driftast utan vesentlege ulemper. Begge kommunane må likevel måtta avstå ressursar, både økonomisk og tilsette, inn i prosjektorganisasjonen.

Prosjektets hovudmål er å leggja til rette for at Voss herad er operativ 1.1.2020. Prosjektet skal leggja til rette for organisatorisk utviklingsarbeid som vil kunne styrka den nye kommunen.

3.4 RAMMER FOR TENESTEUTVIKLING

Følgjande overordna prinsipp skal leggjast til grunn for tenesteutviklinga i Voss herad:

1. Førebygging og tidleg innsats

Voss herad skal arbeida målretta for å dreia ressursinnsatsen frå reparasjonstiltak til førebyggjande arbeid og tidleg innsats. Dette er særskilt viktig i eit folkehelseperspektiv og for å oppnå sosial utjamning.

2. God heilskap og samhandling

Kommunen skal sørge for heilskapelege og koordinerte tenester til brukarar med samansette behov, òg der tenestene vert ytt av fleire tenesteområde og fagprofesjonar.

Kravet til heilskap og samhandling utfordrar den tradisjonelle sektortenkninga. Tenester retta mot brukarar bør i størst mogleg grad organiserast etter målgrupper, ikkje etter fag eller profesjon.

3. God kvalitet

Tenestene i Voss herad skal vera forsvarlege og ha riktig kvalitet. I arbeidet med å vurdere framtidig organisering av tenesteområda, skal omsynet til god internkontroll varetakast. Det skal vurderast om ein skal utarbeida ein tenestekatalog som gjev brukarane informasjon om kva dei kan forvente av kommunen. Tenestene i Granvin og Voss skal harmoniserast.

4. Nødvendig kompetanse

Dei tilsette er avgjerande for at kommunen skal kunne levere tenester av god kvalitet til brukarar og innbyggjarar. Voss herad skal vera ein lærande organisasjon, der alle medarbeidarar vert engasjerte og involverte til å sjå og bidra til å gjennomføra forbetringar på eigen arbeidsplass, kvar dag. Systematisk kompetanse- og fagutvikling er viktige strategiske verkemiddel for å satsa på innovasjon og ny teknologi. Digitalisering inneberer omfattande endringar. Leiarane sin kompetanse og handtering av slike omstillingsprosessar er avgjerande for å skapa meir effektive arbeidsprosessar, levera høg kvalitet på tenestene, redusera sårbarheita, gje økonomisk gevinst og vera ein attraktiv arbeidsgjevar for arbeidstakarar i framtida. Arbeidsgjevarpolitikken skal sikra at leiarar og tilsette har den nødvendige kompetansen for å nå kommunen sine mål.

5. Medborgarskap, samskaping og sosialt entreprenørskap

Kommunen er eit lokalt fellesskap der innbyggjarane skal involverast aktivt som ressurs og samarbeidspartner gjennom satsing på medborgarskap, samskaping og sosialt entreprenørskap.

Medborgarskap betyr at kommunen og innbyggjarane spelar på lag, at innbyggjarane deltek aktivt i samfunnsutviklinga, engasjerer seg og bidrar til å finne løysingar på de utfordringane fellesskapet står ovanfor. Med samskaping meiner me at fleire aktørar inngår i eit likeverdige samarbeid, med hensikt å definera problem og designa og implementera, nye og betre løysingar som skapar verdiar og velferd på nye måtar. Sosialt entreprenørskap er vanlegvis retta mot eit sosialt eller miljøproblem der det er eit udekkka behov. Sosialt entreprenørskap vert drive fram av dei sosiale resultatane, men også av ein forretningsmodell som kan gjera verksemda levedyktig og berekraftig.

Gjennom satsing på medborgarskap og samskaping skal Voss herad invitera næringsliv, frivillig sektor og innbyggjarane inn på kommunen sine formelle arenaer. Dette utfordrar dei vanlege rollene og vår måte å løyse oppgåvene på. Me må derfor våga både å tenkja nytt og å gjera ting på nye måtar.

6. Digitalisering og døgnopen forvaltning

Intensjonsavtalen gjev føringar om at Voss herad skal satsa på digitalisering med vekt på nye løysingar som styrkar tenester og lokalsamfunn.

Det er folkevalde, leiarar og tilsette si evne til å endra og utvikla organisasjonen, arbeidsprosessar og tenester som skaper verdier. Digitalisering er eit vesentleg verkemiddel for verdiskapinga. Digitalisering gjer det mogleg å forenkla, fornya, effektivisera og å løyse samfunnsutfordringar på nye måtar og dermed skapa samfunnsmessige gevinstar.

Kvardagen skal gjerast enklare for innbyggjarane og næringslivet ved etablering av døgnopen forvaltning med digitale sjølvbeteningsløysningar der det er mogleg.

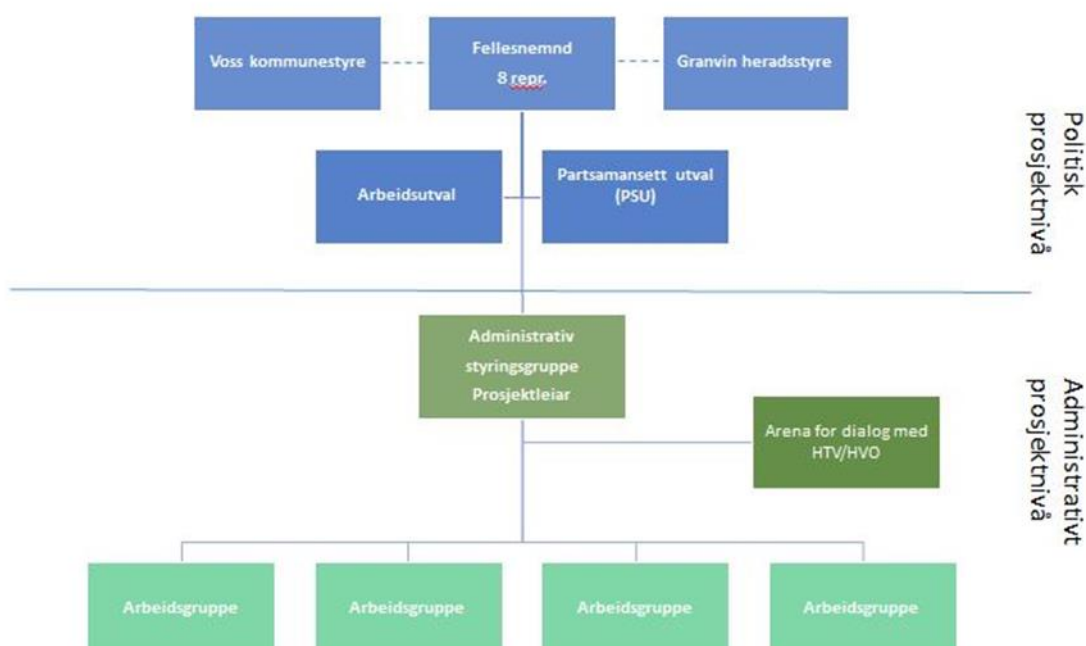
Tenesteutvikling skal gjennomførast med vekt på ny teknologi, slik som velferdsteknologi, læringsteknologi, samhandlings-/delingsteknologi og tenestedesign som metodikk.

4 ROLLER OG PRINSIPP FOR ORGANISERING AV PROSJEKTET

4.1 ORGANISASJONSKART

For at prosessen med kommunesamanslåinga skal opplevast som god, er rolleavklaringa viktig. Det må vere klart kva for oppgåver, ansvar og mynde som blir lagt til dei ulike funksjonane/organa i prosjektorganisasjonen.

Det er mellombels fellesnemnd og fellesnemnda som blir sett ned etter kongeleg res. hausten 2017, som har det overordna ansvaret for samanslåinga og leier arbeidet mot etablering av Voss herad. Dei skal styra prosessen slik at ein når måla for Voss herad slik dei kjem fram i Intensjonsavtala.



4.2 POLITISK PROSJEKTORGANISASJON

- Fellesnemnda er prosjekteigar.
- Fellesnemnd arbeider etter og utøver mynde på grunnlag av delegering frå kommunestyra.

- Fellesnemnda (etter kongeleg res.) er eit politisk organ i samsvar med Inndelingslova fram til kommunestyre for Voss herad er konstituert.
- Arbeidsutval for fellesnemnda består av ordførarane og prosjektleiar. Fellesnemnda delegerer mynde til arbeidsutvalet.
- Det skal etablerast eit partssamansett utval bestående av 6 politikarar (3 +3) og 4 hovudtillitsvalde (2+2). Fellesnemnda delegerer mynde til utvalet.
- Fellesnemnda kan etablere politiske arbeidsgrupper. Tema for arbeidsgruppene kan vere; politisk struktur, symbol (kommunevåpen, ordførarkjede og liknande.), innbyggjarinvolvering og å førebu kommunevalet i 2019.
- Administrasjonen stiller sekretariat- og utgreiingsressursar til rådvelde for fellesnemnda og arbeidsgruppene.
- Fellesnemnda har ansvar for å involvere og orientera kommunestyra og partigruppene.
- Fellesnemnda har innstillingsrett til kommunestyret/heradsstyret.

4.3 PROSJEKLEIAR/PROSJEKLEIING

Ny rådmann for Voss herad frå 2020 , som også skal vere prosjektleiar for bygging av ny kommune, leier prosjektorganisasjonen. Prosjektleiar har innstillingsrett til fellesnemnda, PSU og til dei politiske arbeidsgruppene. Det er fellesnemnda som delegerer mynde til prosjektleiar.

Rådmennene i kommunane har òg ei sentral rolle i gjennomføringa av prosjektet. Som del av styringsgruppa har dei ansvar for at naudsynt informasjon og saksutgreiingar er på plass før avgjersler skal takast. Dei skal vidare vere med definera og tildela oppgåver til arbeidsgruppene, koordinera arbeidet, og leggje til rette for god politisk sakshandsaming.

4.4 ADMINISTRATIV PROSJEKTORGANISASJON

- Det skal etablerast ei administrativ styringsgruppe. Denne vert leia av prosjektleiar
- Det skal vera eit fast forum for informasjon og drøfting med tillitsvalde og verneombod med heimel i AML og HTA. Storleiken på forumet vil variere etter sak.
- Det skal etablerast arbeidsgrupper for å sikra kompetente løysingar på ulike fagområde. Arbeidsgruppene skal også ivareta behov for forankring og involvering av organisasjonane.
- Alle oppgåver/tenesteområde skal vere delt av ei arbeidsgrupper. Ei arbeidsgruppe kan difor ha fleire oppgåver/ansvarsområde som kan utgreiast til ulik tid.
- Alle arbeidsgruppene skal ha eige mandat og ein leiar som rapporterer til prosjektleiar.
- Det er ikkje nødvendigvis dei eksisterande kommunane sin organisatoriske struktur som skal leggja rammene for arbeidsgruppene. Føringane i Intensjonsavtala ligg til grunn, og kompleksiteten i dei ulike teneste-/oppgåveområda må vere styrande for prosjektorganiseringa.
- Ei arbeidsgruppe bør ikkje ha meir enn 4-6 medlemmer, men kan supplerast ved behov. Ei arbeidsgruppe kan også setja ned underutval som kan utgreia spesifikke problemstillingar.
- Arbeidsgruppene for omstilling, administrativ organisering og arbeidsgjevarpolitikk bør ha med ein tillitsvald frå kvar kommune.
- Tillitsvalde og vernetenesta si deltaking i andre arbeidsgrupper blir vurdert etter trong.

5 FASAR OG FRAMDRIFT

Prosjektet har fire hovudfasar. Dei to fyrste fasane går fram til fellesnemnda er sett ned etter kongeleg res. hausten 2017. Dette fordi det er fyrst etter dette fellesnemnda får mynde til å gjera bindande vedtak på vegne av den nye kommunen.

1. Prosjektetablering/planlegging
2. Kartlegging
3. Utvikla og gjennomføra
4. Avslutta

5.1 FRAMDRIFTSPLAN

Fase	Tidsrom (frå-til)	Hovudoppgåver i fasen	Dokument/Leveransar
Prosjektetablering Planlegging	1.3.17- 1.8.17	Mellombels fellesnemnd (MFN) konstituerast. Prosjektorganisasjon med styringsgruppe og arbeidsgrupper etablerast. Styringsdokument med framdriftsplan blir vedteke i MFN.	<ul style="list-style-type: none"> • Styringsdokument/ Prosjektplan • Detaljert framdriftsplan • Mandat med delegering til prosjektorgan. • Mandat til arbeidsgrupper
Kartlegging	1.5.17 – 1.9.18	Arbeidsgruppene startar kartlegging av tenesteområda. Kartlegging og gjennomføring av ulike oppgåver vil overlappes kvarandre.	Kartleggingsdokument
	Innan 31.12.17	Alle avtalar og interkommunale samarbeid blir kartlagt, og avtalar med eit års oppseiingstid blir sagt opp.	
Utvikla og gjennomføra	Innan 31.12.17	Fellesnemnd konstituerer seg.	<ul style="list-style-type: none"> • Organisasjonskart • Bemanningsplanar med oppgåve/ delegasjonsoversyn. • Nye interne og eksterne avtalar.
	1.1.18 – 1.12.18	Arbeidsgruppene arbeider med framlegg til framtidig organisering av tenesteområda.	
	Innan 1.12.18	Ny administrativ organisering blir vedteken. Prosjektleiar tilset leiargruppe. Nytt delegeringsreglement.	

	Innan 1.12.19	Arbeidsgruppene avlevere sluttrapport.	
Avslutte	1.8.19-31.12.19	Kommuneval Fellesnemnda blir oppløyst og nytt kommunestyre konstituerer seg. Førbebu implementering som ikkje kan gjennomførast før 1.1.2020.	<ul style="list-style-type: none"> • Reglement for nytt kommunestyre • Budsjett og økonomiplan for Voss herad
	1.1.2020	Begge kommunane er avslutta og oppgåver og tilsette er overført til Voss herad.	

5.2 AVGJERDSPUNKT OG MILEPÆLSPLAN

MP	Dato	Tema	Kriteriet	Avgjerdsorgan
MP1	22.3.17	Mellombels fellesnemnd	Konstituering	Mfn
MP2	1.5.17	Prosjektplan med framdriftsplan	Grunnlagsdokument ferdig	Mfn
MP3	1.8.17	Arbeidsgrupper	Alle grupper etablert	
MP4	30.8.17	Fellesnemnda konstituert		Kommunestyra
MP5	1.4.18	Omstillingsavtale	Ferdig til vedtak	Fellesnemnda
MP6	1.4.18	Prosjektleiing/Rådmann	Tilsett	Fellesnemnd
MP7	1.6.18	Overordna organisasjonsstruktur	Administrativ organisasjon vedteken	Prosjektleiar
	?	Overordna organisasjonsstruktur	Politisk organisasjon vedteken	
MP8	1.7.18	Leiargruppe	Leiargruppa etablert	Rådmann/prosjektleiar
MP9	1.12.18	Arbeidsgrupper	Kartlegging med framlegg til organisering av tenestene.	Rådmann/prosjektleiar
MP10	1.6.19	Mellomleiarar	Tilsetting/tilvising av mellomleiarar og andre doble stillingar på alle nivå.	Kommunalsjef
MP11	1.1.2020	Ny kommune	Alle områder er ferdig utgreidd og etablert.	Nytt kommunestyre

6 AKTIVITETAR

6.1 PLANAR

Det skal utarbeidast ulike planar for prosjektperioden og for den nye kommunen.

1. Kommuneplan

Det skal utarbeidast ny samfunnsdel til kommuneplanen, og delvis ny/delvis samordning av arealdel. Det er søkt skjønsmidlar for å tilsetta ein eigen prosjektleiar til dette. Nytt kommunestyre skal vedta planen.

2. Omstillingsavtale

Denne avtalen skal

- sikra ein føreseieleg og transparent omstillingsprosess knytt konkret til verksemdsoverdraginga i 2020.
- klargjera rettar og pliktar for partane.
- klargjera prosedyrar og prinsipp for omstillingsarbeidet.
- sikra den einskilde sin tryggleik i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet.
- skape ein felles plattform og forståing for arbeidet.

Avtalen skal sikra medverknad og god samhandling i omstillingsprosessane, og slik leggje grunnlag for tillit og forståing mellom partane.

3. Kommunikasjonsplan

Skal rette seg mot tilsette og innbyggjarar. Blir utarbeida av informasjonsmedarbeidar (Voss) i dialog med prosjektleiar, med vedtak i fellesnemnda.

4. Gevinstrealiseringsplan

Denne planen kjem som resultat av arbeidet i dei administrative arbeidsgruppene.

5. Økonomi

Det må utarbeidast eit prinsippdokument om dei økonomiske konsekvensane av prosjektet. Her må det lyftast fram eventuell kompensasjon for arbeidsinnsats i prosjektet. Korleis ein skal rekneskapsføre utgifter som ikkje inngår i fellesnemnda si styringslinje men som ligg i grenselandet til prosjektets arbeid, og for frikjøp av tillitsvalde.

Det må utarbeidast budsjett for prosjektet si verksemd.

Det skal utarbeidast budsjett- og økonomiplan for 1. driftsår av Voss herad.

Det skal utarbeidast økonomi- og finansreglement for Voss herad.

6.2 POLITISKE ARBEIDSGRUPPER

Politiske arbeidsgrupper kan etablerast etter behov og i ulike fasar av prosjektet. Moglege tema for arbeidsgrupper kan vere

- Innbyggjarinvolvering
- Politiske hovudstruktur
- Symbol; kommunevåpen, ordførarkjede
- Førebu kommunevalet 2019

- Utarbeide delegeringsreglement for Voss herad.
- Utarbeide politisk reglement med prinsipp for godtgjersle for Voss herad

6.3 ADMINISTRATIVE ARBEIDSGRUPPER.

For å sikra ein heilskapleg og samordna utvikling av dei ulike oppgåve- og tenesteområde blir det etablerast ein struktur med hovudgrupper der denne skal ha fokus på samordning og gevinstrealisering. For å få fram eit godt grunnlag for utvikling blir det etablert mindre undergrupper som kan utgreie spesifikke område/ problemstillingar. Kvar gruppe arbeider på eige mandat, med ein leiar som rapporterer til prosjektleiaren etter eit fastsett rapporteringssystem.

Overordna mål for arbeidsgruppene

Sikra gode tenester til innbyggjarane.
Samordna fag- og tenesteområde.
Finne gode-, innovative og effektive driftsformer.
Fokus på digitale løysingar der det er mogleg.

Grp nr.	Hovudgruppe	Undergruppe	Område	Leiar/ Tillitsvalt	Ferdigs. dato
1	Arkiv/IKT	Arkiv Informasjon	Arkiv Informasjon/tenestetorg Kommunikasjon	Torbjørn Titlestad/ Arvid Birkeland (Delta)	
2	Personal		Avtalar	Solveig Reinsli/ Anders Gjeraker (UDF), Mari Mæland og Asbjørn Nilsen (Fagforbundet)	
3	Oppvekst	Helsestasjon	Skule/Sfo Barnehage Barnevern	Else Berit Kyte/ Rune Magnar Røthe (UDF) og Olaug Kyte (Fagforbundet)	
4	Helse/Omsorg	Pleie og omsorg Legetenester Rus og psykiatri NAV	Førebygging og rehabilitering Tiltak for folk med nedsett funksjonsevne. Kommunal linje, statleg linje og oppgaveportefølje i NAV?	Kjersti Nordanger/ Jenny Kjerland og Anne Berit Himle (NSF)	
5	Kultur		Idrett/folkehelse Kulturhus/bibliotek Ungdomsarbeid Kulturskule	Olav Seim/ Jonas Vedde Ødegård (Delta)	

6	Teknisk	Bygg, eigedom, oppmåling, matrikkel Plan Næring/landbruk Brannvern	Vann, avløp Bruk/etterbruk av bygningssmasse. Samordning av planar.	Torbjørn Austrud/ Karin Ware (Delta)	
7	Plan		Førebu ny planstrategi Ny kommuneplan	Fellesnemnd	
8	Interkommunalt samarbeid og eigarskap			Rådmennene	
9	Økonomi		Plan for samkøring av budsjett- og rekneskapssystem. Rutinar/reglement og internkontroll. Anskaffelser og innkjøp. Skatt og fordringar.	Eilev Aalvik Arvid Tore Sandnes (Econa/ Akademikerne)	
10	ROS og beredskap				

7 PROSJEKTBUDDSJETT

Budsjett Nye Voss 2017 - 2019	Prosjektnummer 1000 Voss/prosjektnummer 1234 Granvin				Sum
	2017	2018	2019	2020	
Inntekter					
Omstillingsmidlar KMD	20 500 000				20 500 000
IKT midlar	4 000 000				4 000 000
Skjønnsmidlar FMHO- kommuneplanleggar	100 000	200 000	200 000		500 000
Regionsentertilskot tilhører den enkelt komm	2 100 000	4 200 000			6 300 000
Reformmidler				20 500 000	20 500 000
Sum	26 700 000	4 400 000	200 000	20 500 000	51 800 000
Utgifter					
Løn					8 999 000
Godtgjersler					536 270
Andre personalrelatert utgifter					950 000
Kurs/seminar/opplæring					750 000
IKT infrastruktur					6 500 000
IKT programvare					2 100 000
IKT digitalisering arkiv					1 500 000
Informasjon					500 000
Kulturbygging		50 000	100 000		150 000
Ekstern bistand					2 150 000
Grafisk profil		100 000	200 000		300 000
Nytt ordførerkjede			200 000		200 000
Kommuneval 2019			200 000		200 000
Markeringsseremoni ny kommune			150 000		150 000
Fellestiltak for den nye kommunen				6 300 000	6 300 000
Utviklingstiltak Nye Voss				10 500 000	10 500 000
Bygdeutviklingsfond Granvin				10 000 000	10 000 000
Sum utgifter					51 785 270

Oppstillinga av budsjettet syner også reformmidlane som blir tildelt den nye kommunen i 2020. Fellesnemnda har berre mynde til å gjere vedtak fram til 31.12.19. Endeleg vedtak av bruk av desse reformmidlane vil det nye kommunestyret gjere vedtak om. Det er budsjettert både for drifta av prosjektet, og investeringar og oppgraderingar innan IKT som er naudsynt for å etablera ein ny kommune.

7.1 RISIKOANALYSE

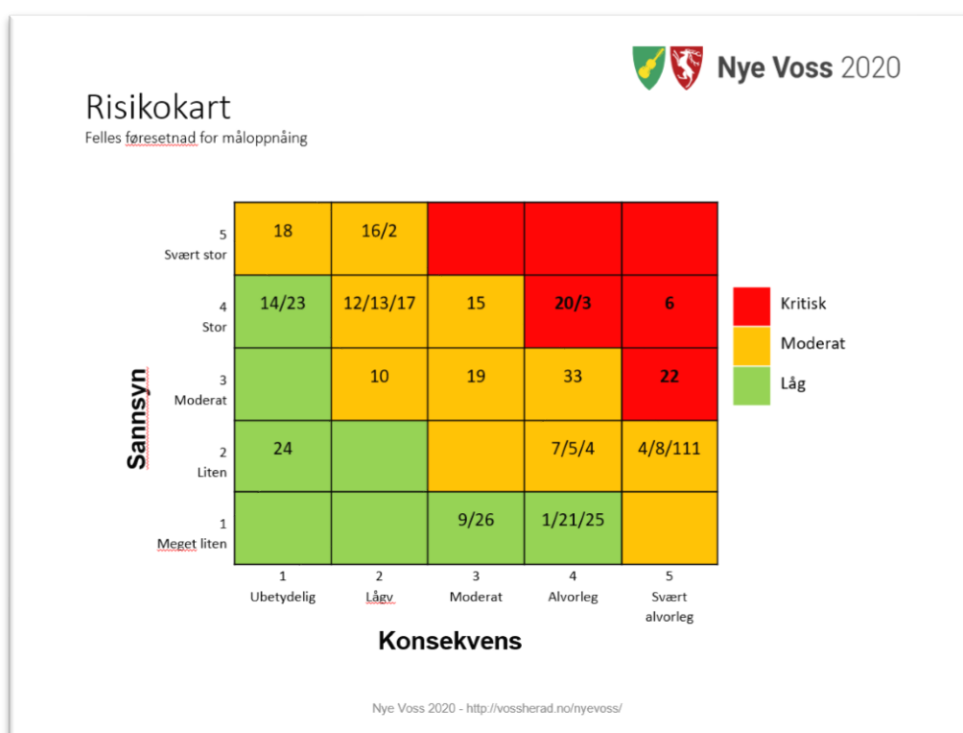
Risikokartlegging av prosjektperioden fram til Voss herad er etablert 01.01.2020. Felles leiargruppe for Granvin herad og Voss kommune har hatt 4 møter om saka. Ein har sett på ibuande risiko, skissert etablerte og nye tiltak og vurdert restrisiko gitt at tiltak vert iverksett. Saka vart handsama i Fellesnemnda 15.12.17, med fyljande vedtak: «Fellesnemnda tek ROS-analysen til orientering. Frå januar 2020 kan det bli vanskar med nok kontorarbeidsplassar, kontorareal i Granvin kan bli nytta mellombels ved oppstart av ny kommune».

Ibuande risiko/ Risikofaktorar

1. Uklar ansvarsfordeling i prosjektorganisasjonen - grensesnitt mellom arbeidsgruppene.
2. Mangel på ressursar til å oppretthalde god drift i kommunane.
3. **Mangel på ressursar/kapasitet til å gjennomføre samanslåingsprosjektet.**
4. Utydeleg styring og leiing i prosjektet.
5. Mangel på riktig og tilstrekkeleg kompetanse i prosjektet.
6. **Tap av nøkkelpersonell i perioden fram til 2020.**
7. Manglande involvering av tilsette.

8. Uavklarte roller mellom administrasjon og folkevalde i prosjektorganisasjonen.
9. Manglande felles identitet og kultur i dei to kommunane.
10. Misnøye knytt til harmonisering av vilkår for tilsette.
11. Driftsforstyringar knytt til datasystem.
12. Manglande eller for seine avklaringsar når det gjeld interkommunale selskap (IKS).
13. Ueinigheit om lokalisering av arbeidsplassar.
14. Politiske omkampar.
15. Manglande oversikt over prosjektet sine kostnader.
16. Manglande gevinstrealisering.
17. Motstand mot endring blant tilsette.
18. Ulike arbeidsmetodar og kultur i dei to kommunane
19. Svak politisk forankring.
- 20. Manglande kapasitet hjå leverandørar av digitale tenester.**
21. Lite koordinert planprosess og strategiutvikling i prosjektperioden.
- 22. Dårlig prosess rundt etablering av ny leiargruppe.**
23. Motstand blant innbyggjarane mot endring.
24. Uklare forventningar til de to kommunanes bidrag inn i prosjektet.
25. Statisk og lite oppdatert styringsdokument.
26. Tap av kommunane sine samarbeidspartnarar.

Dette gir fylgjande risikomatrise. Fire av dei ibuande risikofaktorane vart vurdert som alvorlege (utheva).



FIGUR 1: RISIKOMATRISJE FØR TILTAK

Etablerte tiltak

Vidare har administrasjonen skissert risikoreduserande tiltak, for at risikoen skal vurderast som akseptabel.

Mangel på ressursar/kapasitet til å gjennomføre samanslåingsprosjektet

- Budsjettert ekstra ressursar.
- Vere varsam med å etablere nye tiltak/ oppgåver og prosjekt fram mot samanslåing.

Tap av nøkkelpersonell i perioden fram til 2020.

- Tydelege, raske og ryddige prosessar/ avklaringar.
- Føreseieleg.
- Informasjon og Omstillingsavtale.

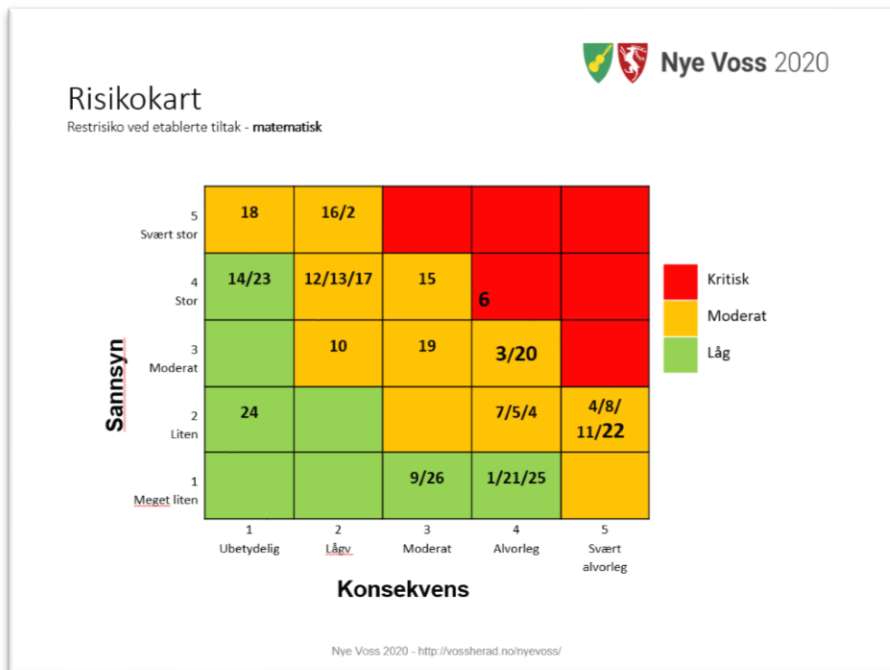
Manglande kapasitet hjå leverandørar av digitale teneste.

- Nytt organisasjonsnummer.
- Setje oppdrag i bestilling.

Dårleg prosess rundt etablering av ny leiargruppe.

- Omstillingsavtale.
- God og grundig kartlegging.

Ved å etablere tiltaka som skissert over får ein denne risikomatrissa.



FIGUR 2: RESTRISIKO VED ETABLERTE TILTAK

Som ein ser av matrissa har ein då redusert risiko på samtlige faktorar. Ein ser likevel at faktoren «Tap av nøkkelpersonell fram til 2020» framleis er vurdert som alvorleg.

Restrisiko

Mangel på ressursar/ kapasitet til å gjennomføre samanslåingsprosjektet:

Ved å budsjettere ekstra ressursar til innleige så reduserer ein risikoen for at ein ikkje har kapasitet til å gjennomføre prosjektet. Det er viktig at ein finn god balanse mellom drifta i dag, samstundes som ein driv samanslåingsprosjektet framover. Ved at tillitsvalte også har fått frikjøpt tid sikrar ein medverknad og kapasitet i fagorganisasjonane.

Tap av nøkkelpersonell fram til 2020:

Tap av nøkkelpersonell er ei utfordring og ein risiko som går att også når me snakkar med andre kommunar som skal slå seg saman. Dette vil vere ein risiko fram til prosjektleiar er tilsett, ny leiargruppe er sett og organisasjonsstrukturen er vedtatt for Voss herad. Uttale frå Fellesnemnda som «*blanke ark*» skapar uro i organisasjonen, og er med på å forsterke risikoen for tap av nøkkelpersonell i perioden. Det er også ein forsterkande risiko at alderssamansetninga er relativt høg i gruppa med nøkkelpersonell, så naturleg avgang kan påreknast.

Generelt er arbeidsmarknaden i stadig endring. Dette kombinert med kommunesamanslåing og verksemdoverdraging gjer at tap av nøkkelpersonell er ein reell risiko i perioden. Ved endring av struktur og organisering i eigen organisasjon vil ein oppleve at enkelte vert overtalige og får nye oppgåver i eigen organisasjon. Ein må likevel pårekna at enkelte, etter eige ynskje vil søkje utfordringar andre stader.

Manglande kapasitet hjå leverandør av digitale tenester:

Utfordring i at organisasjonsnummer let vente på seg. Det er likevel risikoreduserande at ein er tidleg ute, og at fleire oppdrag allereie er sett i bestilling.

Dårleg prosess rundt etablering av ny leiargruppe:

Her er ein avhengig av gode kartleggingar, involvering, informasjon, omstillingsavtale, ny prosjektleiar, tillit mellom politikarane og administrasjonen og støtte frå leiarane og personaleiarane ut mot leiargruppene i omstillingsarbeidet. Viktig at ein involvere organisasjonane til medlemsgrupper som vert ramma av omstilling – det treng ikkje vere frå dei store fagorganisasjonane.

8 OPPDATERINGSLOGG

Ved større endringar i styringsdokumentet som krev godkjenning frå prosjekteigar/fellesnemnda, skal prosjektleiaren oppdatere endringsloggen. Her skal det gjere greie for kva for endringar som er gjort, kven som har gjort endringane, og kven som har godkjent dei. Som et minimum skal styringsdokumentet oppdaterast i samband med kvar faseovergang.

Versjon	Dato	Endring	Produsent	Godkjent
1	10.3.17	Sendt fellesnemnd til vedtak	Rådmennene	MFN
2	22.3.17	Medl. I arbeidsutv/PSU vedtatt	Trude Letnes	
3	28.4.17	Delegering frå fellesnemnda		MFN
4	09.10.17	Framdriftsplan, avgjerdspunkt og milepælsplan, Tillitsvalte i administrative arbeidsgrupper, Prosjektbudsjett, Mandat fellesnemnd m.fl.,	Eldbjørg Lie Jørgensen	FN
5	19.01.18	Risikoanalyse, suksesskriterie	Eldbjørg Lie Jørgensen	FN
6	16.02.18	Kap 3 – visjon, mål, suksesskriterier og verdier Rammer for tenesteutvikling	Arild M. Steine	FN

9 VEDLEGG

9.1 MANDAT FELLESNEMND

Mandatet er vedteke i Granvin heradsstyre 30.08.17, og Voss kommunestyre 30.08.17.

- A. Fellesnemnda blir etablert i tråd med føringane i Inndelingslova § 26 og Intensjonsavtala mellom Granvin og Voss frå 2016.
- B. Fellesnemnda får mynde til å førebu, samordne og gjennomføre arbeidet med å etablere og byggje «nye» Voss kommune. Dette inneber:
 1. Fatte vedtak i alle saker som gjeld Voss herad kommune så lenge sakene ikkje rører ved drifta av dei eksisterande kommunane. Saker som har konsekvensar for dei eksisterande kommunane må godkjennast i begge kommunane.
 2. Utøve rolla som prosjekteigar for samanslåingsprosjektet med ansvar for prosjektplan, prosjektorganisasjon, framdriftsplan og prosjektbudsjett.
 3. Etterspørje og fylgje opp juridiske og prinsipielle tilhøve knytt til samanslåingsprosessen, og etterspørja og kontrollera at avtalar og reglar i høve tilsette sin rett til medverknad blir ivareteke.
 4. Tilsetta/henta inn naudsynt kompetanse og kapasitet til å gjennomføra samanslåingsprosjektet innanfor sitt eige budsjett jf. pkt. C
 5. Utarbeide visjon, verdier og symbol for Voss herad. Dette omfattar vedtak om nytt kommunevåpen.
 6. Vedta plan for informasjon, involvering og kulturbygging og oppfølging av denne.
 7. Vedta ny politisk nemndstruktur.
 8. Vedta omstillingsdokument som legg grunnlag for arbeidsgjevarpolitikken i samanslåingsprosjektet og for Voss herad.
 9. Inngå avtalar og kontraktar på vegne av Voss herad.
 10. Fastsetja møtegodtgjersle og reglement for nemnda sitt arbeid.
 11. Tilsetta personalet i den nye kommunen. Dette omfattar tilsetting av administrasjonssjef.
 12. Oppnemne revisor og sekretariat for kontrollutvalet på bakgrunn av innstilling frå kontrollutvala.
 13. Utarbeida framlegg til budsjett og økonomiplan for det fyrste driftsåret etter kommunesamanslåinga inkludert nye satsar for offentlege avgifter, gebyr, eigenbetalingar og eigedomsskatt.
 14. Utarbeida framlegg til politisk og administrativt delegeringsreglement som skal vedtakast av nytt kommunestyre.
 15. Førebu politisk reglement, reglement for møtegodtgjersle og andre reglement for den nye kommunen.
 16. Førebu ny kommuneplan for Voss herad med arealdel og samfunnsdel. Fellesnemnda har mynde til å vedta planprogram for kommuneplanen etter høyring hjå kommunestyra. Kommuneplanen skal vedtakast av nytt kommunestyre.
 17. Dersom einskilde saker som vedkjem samanslåingsprosessen er av ein slik art at dei må handsamast i ein eller begge kommunestyra/heradsstyra må fellesnemnda be rådmennene leggje fram sakene i dei respektive kommunane.

18. Fellesnemnda kan gje politiske arbeidsutval og administrasjonen fullmakter til å gjere vedtak i einskildsaker eller i saker av ikkje prinsipiell karakter.

- C. Fellesnemnda disponerer eingongsstønad, reformstønad og andre tilskot som blir gjeve til samanslåingsprosjektet.
- D. Rådmennene/prosjektleiar har møte- og talerett i fellesnemnda.

9.2 DELEGERING TIL FELLESNEMNDA SIN LEIAR

Vedtatt av fellesnemnd 29. september 2017

1. Fellesnemnda sin leiar er rettsleg representant for Voss herad og skriv under på vegne av denne i alle høve der mynde ikkje er delegert til andre (jf. Kommunelova § 9 nr. 3).
2. Fellesnemnda sin leiar er Voss herad sin representant i styrer og råd der annan person ikkje er vald.
3. Fellesnemnda sin leiar får mynde til å ta ikkje prinsipielle avgjersler som ikkje kan venta til politisk utval er samla.

9.3 DELEGERING TIL ARBEIDSUTVAL

Vedtatt av fellesnemnd 29. september 2017

1. Arbeidsutval blir etablert med heimel i Styringsdokument (vedtatt av fellesnemnda 22.3.17).
2. Arbeidsutvalet førebur og innstiller i saker for fellesnemnda.
3. Arbeidsutvalet kan fatte vedta.

9.4 DELEGERING TIL PARTSSAMANSETT UTVAL

Vedtatt av fellesnemnd 29. september 2017

1. Partssamansett utval er heimla i Intensjonsavtala pkt. 14 mellom Granvin og Voss av 7.4.16, Inndelingslova § 26 2.ledd/kommunelova § 25 og HA del B § 4.
2. Organisering og samansetting av utvalet er vedtatt i Styringsdokument.
3. PSU er eit drøftingsorgan og skal handsama og innstille til fellesnemnda i saker som gjeld tilhøve mellom Voss herad som arbeidsgjevar og dei tilsette.
4. PSU skal drøfta og gje uttale til prosessen rundt tilsetting av rådmann/administrasjonssjef.
5. Leiar for nemnda har ansvar for innkalling til møte.

9.5 DELEGERING TIL PROSJEKTLEIAR

Vedtatt av fellesnemnd 29. september 2017

1. Prosjektleiinga har det operative ansvaret for etablering av Voss herad, til å overføra avtalar, forplikningar og tilsette frå dei to kommunane til Voss herad.

2. Med heimel i Mandat og arbeidsoppgåver til fellesnemnda datert 30.8.17, pkt. B 18 får prosjektleiinga for Voss herad mynde til å gjera vedtak i alle saker som ikkje er av prinsipiell karakter, og der mynde ikkje er delegert til andre.
3. Prosjektleiinga har møte-, tale- og innstillingsrett til fellesnemnd og partssamansett utval.
4. Prosjektleiinga har innkjøps- og tilvisingsmynde innanfor fellesnemnda sitt budsjett, i samsvar med vedtekne prioriteringar.
5. Prosjektleiinga skal i samarbeid med fellesnemnda utarbeida eit saldert budsjett og økonomiplan for Voss herad.

9.6 RETNINGSLINJER FOR BRUK AV DELEGERT MYNDE

All delegert mynde skal utøvast i samsvar med lov, forskrift og retningslinjer gitt av overordna organ, og i samsvar med dei sakshandsamingsreglane som fylgjer av desse og av god forvaltingskikk. Delegert mynde skal utøvast innanfor dei plan- og budsjetttrammer som er vedtatt av fellesnemnda.

Fellesnemnda står fritt til å trekkje tilbake delegert mynde kva tid som helst. Fellesnemnda står og fritt til å be om tilbakerapportering i samband med bruk av delegert mynde.

Endringar i dette reglementet kan berre gjerast av fellesnemnda der det ikkje går fram av reglementet at andre kan vidaredelegere mynde.

9.7 MANDAT TIL ARBEIDSGRUPPENE FRÅ STYRINGSGRUPPA

ORGANISERING

Leiing: Styringsgruppa har peika ut ein leiar for kvar arbeidsgruppe. Det skal vere ein representant frå kvar kommune hovudgruppene.

Tillitsvald: Det skal vere ein tillitsvald i kvar hovudgruppe. Representasjon frå tillitsvalde i undergruppene vil bli vurdert frå gruppe til gruppe.

MANDAT / PROSJEKTOPPDRAG

Mandatet bygger på Intensjonsavtala mellom Granvin herad og Voss kommune, og Styringsdokument.

1. Gruppene skal nytta det digitale verktøyet Samveis/gevinstrealisering.
2. Leiar i gruppa vel sjølv organisering av undergrupper, men begge kommunane skal vere representert i begge gruppene.
3. Arbeidet skal starta med utarbeiding av ein prosjektplan (mal frå Voss kommune) som skal vedtakast i administrativ styringsgruppe innan utgangen av august 2017.
4. Prosjektoppdrag
 - Beskrive mål/visjon for arbeidet.
 - Kartlegg tenestenivå.
 - Kartlegge tenestestruktur.
 - Vurdera ulike løysingar på samordning/organisering.
 - Beskrive dei føretrekte løysingane.
Beskrive ev. ny organisering og gevinstrealiseringsplan.
 - Beskrive strategi og framdrift for gjennomføring/implementering av ny struktur/organisasjon.
 - Økonomiske konsekvensar både for prosjektperioden og for Voss herad.
 - Personalrelaterte tema skal handterast av arbeidsgruppa for personal.
 - Andre overlappende tema skal avklarast i styringsgruppa.
5. Risikoanalyse både for prosjektet og for drifta av Voss herad på området.
6. Det skal utarbeidast ei risikoanalyse over konsekvensane for arbeidsmiljøet for tenesteområdet i overgangen til ny kommune og i omstillingsprosessen i samarbeid med vernetenesta. Analysen skal sendast til begge kommunane sine Amu til orientering.
Leiar for arbeidsgruppa vil i samarbeid med verneombodet avgjere kva som skal rapporterast til kommunane sine AMU.
7. Leiar for gruppa rapporterer til administrativ styringsgruppe i møte, eller etter behov.