

Referat fra arbeidsgruppa for bygging av nye Ålesund kommune.

Sted: Finnøy havstuer 23. – 24. august.

Til stede: Oddvar Myklebust og Ann-Heidi Paulsen Orvik (Sandøy), Dag Olav Tennfjord og Bente Glomset Vikhagen (Skodje), Eva Mariann Vinje Aurdal, Astrid Eidsvik og Anne Bente Skjellum (Ålesund), Karen Simonnes (Ørskog) - observatør.

Møteleder Dag Olav Tennfjord

1. Gjennomgang av de formelle rammene i bygging av nye kommuner – rettleider fra regjeringa.

Rådmann i Sandøy, Ann-Heidi Paulsen Orvik, gikk gjennom hovedpunktene i rettlederen. Rettlederen definerer blant annet handlingsrommet for kommunene som har inngått avtale, før Stortingets vedtak, og har råd fra Telemarksforskning for hvordan arbeidet mot en ny kommune bør organiseres og prioriteres.

Viktige punkt for å sikre medvirkning og gode prosesser, baseert på konkretisering av intensjonsavtalen:

- Prosjektorganisering
- Utarbeiding av styringsdokumenter
- Arbeidsgiveransvaret i omstillingsprosesser
- Samkjøring av IKT-systemer
- Arkiv
- Plan for gevinstrealisering av sammenslåinger
- Informasjon til innbyggerne
- Bygging av felles kultur og identitet
- Brei medvirkning fra politikere, ansatte og tillitsvalgte, strategisk premissplan, omstillingsavtale.
- Klare planer og fremdrift, virksomhetsstyring
- Likeverdig deltaking fra kommunene; intensjonsavtale og kartlegging personalmøte
- Informasjon og involvering
- Kulturtiltak – internt og eksternt
- Involvering av innbyggerne; prosjekt innbyggerdeltaking og dig. tillit

Presentasjonen er vedlagt.

2. Erfaringer fra andre kommunesammenslåinger/fusjonsprosesser

Rådmann i Ålesund, Astrid Eidsvik, presenterte erfaringer fra lignende prosesser basert på

- en evalueringsrapport fra Asplan Analyse og Telemarksforskning Bø knytta til erfaringer ved flere kommunesammenslåinger.
- egne erfaringer gjennom flere fusjonsprosesser innen helseforetak i Møre og Romsdal og Midt-Norge.

Fusjonene har vært vellykka.

Konklusjoner:

- Fusjonsprosesser er krevende og en må ikke undervurdere kompleksiteten.
- God ledelse er avgjørende for å lykkes! Dette sikrer også fremdrift som gjør at en kommer i mål tidsmessig.
- Alle utfordringer blir ikke løst før fusjonen er gjennomført. Vær tålmodig og løs det som er viktigst å få på plass først!

Gode råd fra Asplan Analyse og Telemarksforskning:

- Lag tidlig en grov framdriftsplan.
- Lag intensjonsavtale.
- Trekk innbyggerne med undervegs.
- Største kommune må være raus.
- Fellesnemnda må ha tydelige og vide fullmakter.
- Gjennomføringsprosessen må være passe lang (2 år).
- Prosjektorganisasjon må etableres og bemannes med nok personell. Må ha klare oppgaver og ansvar.
- Håndter informasjonen og gjør den tilgjengelig.
- Ansettelse av rådmann bør planlegges nøye.
- De tillitsvalgte må tidlig inn i prosessen.
- Den administrative hovedstrukturen må tidlig på plass, bruk arbeidsgrupper i utredninga.

- Ny administrativ ledergruppe må på plass tidlig. (helst ett år før den nye kommunen skal være i drift)
- Nye enhetsledere må på plass i god tid før fusjonen.
- Vær tydelig på overtallighetsproblematikk og hvordan denne skal håndteres.
- Bør ha felles økonomiplan/budsjett/system det siste året før sammenslåing.
- Lær av andre.
- Feir milepælene – ha en skikkelig folkefest!

Omstillingsarbeid kan skape kaos, uforutsigbarhet og utilsikta konsekvenser – det er ordførere, arbeidsgruppene og de som driver prosessen sin oppgave fremover å hindre dette. Åpenhet er et stikkord.

Lederoppfølging – avgjørende er hvordan lederne mestrer omstillingene de blir stilt overfor. Husk å ta med de «gamle» lederne.

Vi må løfte i flokk og det må være forståelse for at vi er én flokk!

Vi må få til et godt samspill med mellomlederne.

Alle må være samstemte.

Hva skaper vellykka endringer?

- Forståelse
- Forankring
- Høy lederinvolvering
- God regi
- God håndtering av motkrefter
- Ikke undervurder de som er «små» - vi er avhengige av alle

Astrids råd basert på egne erfaringer:

- Bygg felles kultur rundt verdier
- Vær synlig og tydelig som leder – reis rundt - spesielt til de små og de som ligger lengst vekk. Dette betyr:
 - Ikke undervurder de små

- Ikke undervurder geografiske avstander (reisetid)
- Trekk med tillitsvalgte og verneombud tidlig - bruk dem aktivt
- Start med det enkle og det minst kontroversielle
- Vær nøye med kommunikasjonen – både hvordan og når
- Sett både kortsiktige og langsiktige mål
- Tenk pukkelkostnader på kort sikt

Presentasjonen er vedlagt.

3. Organisasjonsmodell

Rådmann Bente Glomset Vikhagen gikk gjennom hvilken organisasjonsmodell som kan understøtte visjonen og målet for nye Ålesund kommune. Hun tok utgangspunkt i intensjonsavtalen og de signal den gir og hvordan vi tolker det som står der.

Utgangspunktet er hvordan vi ønsker at den nye kommunen skal fungere.

Endring gjøres gjennom samhandling, felles møteplasser og kulturarbeid, et nytt organisasjonskart gir ikke endring i seg selv.

Overordna målsetting i intensjonsavtalen:

- Sikring av gode og likeverdige tjenester der folk bor.
- Et godt og velfungerende lokaldemokrati.
- Samfunnsutvikling som tar hele kommunen i bruk.
- Rettstrygghet.

Ulike modeller

To hovedmodeller:

- Forvaltningsmodellen – oppdelt etter faglige tjenesteområder (den tradisjonelle)
- Kontraktmodellen – som har tre hoveddeler: myndighet, bestiller og utfører (basert på privat næringsliv)

Undermodeller:

- Borgermodellen- som setter innbyggerne i sentrum. (Danmark, ALV Møre – legger stor vekt på desentraliserte strukturer og møter innbyggerne der de er, involveringsmøter for å forbedre tjenester.)

- Nettverksmodellen – der forvaltningsorgana er organisert i faste faglige strukturer på tvers av fagområder . (Danmark – systematiske møteplasser på tvers av fagområdene, kunnskaps- og erfaringsdeling, matriseorganisering)

Hybridmodeller er brukt i de fleste organisasjoner.

Innspill fra gruppa:

Det er viktig med en felles forståelse for hvordan de tre samarbeidende kommunene er organisert nå slik at den nye kommunen kan organiseres best mulig for å oppnå visjonene for den nye kommunen.

Fleksibilitet og samarbeid på tvers av fagområder er stikkord for å lykkes med organiseringa.

Politikerne må involveres i prosessen med å avgjøre organisasjonsmodellen for den nye kommunen, men *det må være ei klar avklaring mellom politikerrollen og rådmannsrollen når det gjelder hvordan organisasjonen blir drevet.*

Eksempel på kommuner som er gode på innovasjon (nettverksmodell):

Albertsslund i Danmark (60 000 innbyggere) – sentral ledelse og «sektorer» med stor overbygning over flere fagområder, innovasjonsnettverk som er satt sammen på tvers av faggrupper.

Øvre Eiker (20 000 innbyggere), veldig innbyggerorientert, utvida samarbeid med fagorganisasjoner, nettverksjobbing - og frivillig arbeid for kommunen gir attest.

Filosofien bak nettverksarbeid i en kommune: Demokrati er en selvfølge og innovasjon er en forutsetning for å løse fremtidas velferdsutfordringer.

Nettverk og samskaping må settes i system.

Det som må på plass i arbeidet med nye Ålesund:

En organisasjonsstruktur og styringsmodell som sikrer hensiktsmessig arbeidsdeling og koordinering av oppgavene både horisontalt og vertikalt.

En strategi og en verdiplattform som slår fast hvordan ledelse skal utøves i den nye kommunen.

Forståelse av at dette handler om kultur.

Hvordan arbeide:

Skap forståelse av hvorfor det er viktig med ny organisasjonsmodell - Viktig for å løse fremtidas utfordringer, så:

- Etabler en styrende koalisjon

- Skap en endringsvisjon
- Kommuniser visjonen
- Fjern hindringer
- Skap raske seire
- Tro ikke at krigen er vunnet
- Forankre i kulturen (Kotter 1996, 2002,2008)

Presentasjonen er vedlagt.

4. Kommunikasjon

Kommunikasjonssjef i Ålesund, Anne Bente Skjellum trakk hovedelementene for en strategisk kommunikasjon og påpekte kommunikasjonsutfordringer ved kommunikasjonsprosessen. En ny kommunikasjonsplan blir utarbeida etter mal fra planen for Sunnmøre kommune og forslag fremlagt 6. oktober.

Presentasjon og kommunikasjonsplan for Sunnmøre kommune vedlagt.

5. Prosjektfasen for arbeidsgruppa

Arbeidsgruppa har gjennom regjeringas rettleider mandat til å legge til rette for kommunesammenslåing før Stortingets vedtak. I denne perioden er det viktig at arbeidsgruppa knytter til seg ressurser innen for eksempel informasjon og juss.

Det er naturlig å dele arbeidet frem mot kommunesammenslåing inn i ei utgreiingsfase og en gjennomføringsfase, og arbeidsgruppa kan gjøre mye utgreiingsarbeid før fellesnemnda er oppnevnt og Stortinget har gjort sin endelige avgjørelse.

Det er viktig å involvere andre aktører i kommunen i arbeidet, både politikere, tillitsvalgte og andre nøkkelpersoner, slik at prinsippene om åpenhet, involvering og inkludering blir fulgt og at det skapes en felles forståelse for vurderingene som gjøres. Arbeidet må avstemmes etter fylkesmannens vedtak og endelig antall kommuner som blir med.

6. Fremdriftsplan 2016 – 2020.

Gruppa hadde en gråpapirsesjon for fremdriftsplan med tidsskjema der arbeidsoppgaver ble prioritert kortsiktig frem mot jul og langsiktig frem mot kommunesammenslåing.

Framdriftsplan

Det er viktig at fremdriftsplanen og arbeidet i arbeidsgruppa blir kommunisert internt for å vise hvordan og når den enkelte blir involvert.

Det ble bestemt at arbeidsgruppa skal ha møte en gang i måneden der forskjellige aktører blir involvert. Det vil bli sendt ut nyhetsbrev etter hvert møte.

Neste møte

Neste møte i arbeidsgruppa ble satt til **torsdag 6. oktober klokka 09.00 - 15.30 på Skodje**, etter fylkesmannen har lagt frem si tilråding 3. oktober.

Arbeidsoppgaver

Til møtet 6. oktober skal forslag til omstillingsplan, fremdriftsplan og kommunikasjonsplan være klare og møteplanen fremover skal være satt. Det involverer også å avklare roller og deltakere i videre møter.

Ann-Heidi: Omstillingsplan

Bente: Fremdriftsplan

Anne Bente: Kommunikasjonsplan

Hver kommune informerer internt om hvor langt arbeidet er kommet frem mot møtet i oktober. Arbeidsgruppa vurderer frem mot møtet om formannskap og/eller andre skal inviteres.

Arbeidsgruppa vurderer ut fra fremdriftsplanen som er utarbeida om det skal settes ned faggrupper som skal utgreie saker på de enkelte fagområdene.

Fremdriftsplan blir ettersendt.

Milepæler

1. oktober: Fylkesmannens tilråding

1. januar 2017: Vedtak om sammenslåing

Innen 1. juni 2016 skal Stortinget ha behandla forslagene

Mandat går ut til oppnevnt fellesnemnd etter inndelingsloven.

Februar 2017: Første mulighet til oppstart med arbeidet for å sette ned ei fellesnemnd

2018: Harmonisering

2019: Generalprøve for drift, ledergruppe på plass

7. Konkrete samarbeidsgevinster vi kan hente ut umiddelbart

Forslag fra Skodje: Samordning når det gjelder sykehjemsplasser ved at Skodje leier ut plasser til de andre kommunene.

Sandøy: Byggesaksbehandling og folkebibliotekressurser er spilt inn.

8. Mandat til arbeidsgruppa

Arbeidsgruppa bestemte seg for å inkludere fem politikere fra hver kommune i det videre arbeidet. Planen er at arbeidsgruppa skal gå over til fellesnemnd når Stortinget har tatt sin beslutning. Ann-Heidi utformer en sak til formannskapene der arbeidsgruppa innstiller på at denne prosjektgruppa blir videreført som fellesnemnd.

Ålesund skal føre prosjektrekskap.

Arbeidsgruppa skal ha en studietur etter nyttår for å innhente erfaringer om organisasjonsmodelller.

Det er et ønske fra arbeidsgruppa at Tore Hals fortsetter som sekretær.

Referent

Anne Bente Skjellum

25. 08. 16