

PROSJEKT KOMMUNESAMMENSLÅING RE – TØNSBERG

Organisering og framdriftsplan 2018-2019

Pr. FEBRUAR 2018



Innholdsfortegnelse

1. Disposisjon – innholdet i dokumentet	3
2. BAKGRUNN FOR PROSJEKTET	3
3. VERDIER OG PRINSIPPER I SAMMENSLÅINGSARBEIDET	3
3.1 Politisk medvirkning og forankring.....	4
3.2 Brukermedvirkning og brukerdiallog.....	4
3.3 Involvering av ansatte og ledere	4
3.4 Åpenhet og reelle prosesser	4
3.5 Likeverdighet og balanse mellom kommunene	4
3.6 Tillitsvalgte som deltagere og rådgivere	4
3.7 Klare planer for arbeid og framdrift – men rom for justeringer	4
3.8 Informasjon til innbyggere og ansatte.....	4
3.9 Garanti mot oppsigelser som følge av sammenslåingen	4
3.10 Avklart personalpolitikk for sammenslåingen.....	5
3.11 Kulturbygging og sosiale tiltak.....	5
4. ORGANISERING AV ARBEIDET	5
4.1 Tverrgående problemstillinger.....	5
4.1.1 Tverrfaglige vurderinger er en forutsetning for å lykkes	5
4.1.2 Forholdet mellom politisk og administrativ hovedorganisering	5
4.2 Politisk del av prosjektorganisasjonen.....	5
4.2.1 Fellesnemnda.....	5
4.2.2 Arbeidsutvalget.....	6
4.2.3 Partssammensatt utvalg	6
4.2.4 Arbeidsutvalg kommunevåpen og symboler	6
4.2.5 Arbeidsutvalg nærdemokrati.....	6
4.3 Administrativ del av prosjektorganisasjonen.....	6
4.3.1 Prosjektleder	6
4.3.2 Administrativ rådgivningsgruppe.....	6
4.3.3 Kontaktutvalg rådmenn.....	7
4.4 Delprosjekter.....	7
4.4.1 Politisk hovedstruktur	7
4.4.2 Administrativ hovedstruktur	7
4.4.3 <i>Personalpolitiske spilleregler for sammenslåingsprosessen</i>	8
4.4.4 Delprosjekter for kartlegging av tjenester.....	8
4.4.5 Delprosjekter for kartlegging av stab/støttefunksjonene.....	8
4.4.6 Prinsipper for sammensetning av delprosjektgruppene	9

4.4.7 Andre foreslåtte arbeidsgrupper pr. februar 2018	9
<i>Arbeid med kommunal planstrategi</i>	9
<i>Visjonsgruppe</i>	9
<i>Arbeidsgruppe for kulturbygging og sosiale aktiviteter</i>	9
<i>Arbeid med lokalisering</i>	10
5. FRAMDRIFTSPLAN	12
5.1 Fase 1 (mars 2018 – oktober 2018)	12
5.1.1 Arbeidet med politisk hovedstruktur	12
5.1.2 Arbeidet med administrativ hovedstruktur	12
5.1.3 Personalpolitiske spilleregler	12
5.1.4 Delprosjektene	12
5.2 Fase 2 (oktober 2018 – september 2019)	13
5.2.1 Folkevalgtes arbeidsvilkår mm.	13
5.2.2 Kommunens overordnede virksomhetsstruktur mm.	13
5.2.3 Intern virksomhetsorganisering	13
5.2.4 Øvrige aktiviteter	13
6.FORELØPIG BUDSJETT FOR PROSJEKTET	15

1. Disposisjon – innholdet i dokumentet

Dette dokumentet beskriver bakgrunnen for sammenslåingsprosjektet Re-Tønsberg kommuner, verdier og prinsipper for sammenslåingsarbeidet, prosjektorganiseringen, både politisk og administrativt, og framdriftsplanen med de ulike fasene i prosjektet. Avslutningsvis vil forslag til budsjett for denne prosessen legges fram.

Men det er viktig å presisere at det i prosessen, vil være behov for å justere og detaljere prosjektplanen.

2. BAKGRUNN FOR PROSJEKTET

Det vises til «Politisk plattform – sammenslåing av Re og Tønsberg», vedtatt av hhv kommunestyret i Re 07.03.17 og Bystyret i Tønsberg 07.03.17.

11.desember 2017 ble kommunesammenslåingen forskriftsfestet:

«Forskrift om sammenslåing av Tønsberg kommune og Re kommune til Tønsberg kommune Fastsatt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet 11. desember 2017 med hjemmel i kommuneloven § 3 nr. 3 og inndelingslova § 17, jf. kongelig resolusjon 27. oktober 2017 nr. 1666.

I forskriften framgår det blant annet at navnet på den nye kommunen er Tønsberg kommune og at kommunestyret skal bestå av 49 representanter.

I politisk plattform pkt.3 :prinsipper for sammenslåingsprosessen står følgende:

«Likeverdighet, åpenhet, respekt og raushet mellom kommunene er verdier som legges til grunn for sammenslåingsprosessen.

Følgende hovedprinsipper legges til grunn i prosessen:

- *«Kommunen skal yte best mulig tjenester til innbyggerne så nært som mulig der de bor.*
- *Kommunen skal være en aktiv samfunnsutvikler*
- *Kommunen skal være en rettferdig, åpen og profesjonell myndighetsutøver*

For å yte best mulige tjenester, fordrer det god kompetanse og profesjonell oppgaveløsning.

I tillegg må økonomiske rammer benyttes slik at tjenestenivå og kvalitet maksimeres. Det skal legges vekt på hver av de tidligere kommuners tradisjoner, fortrinn og sterke sider.

Det skal legges vekt på å bygge en ny felles organisasjonskultur, både i administrasjonen og i det politiske miljøet, samt god ivaretagelse av ansatte i begge kommuner.»

3. VERDIER OG PRINSIPPER I SAMMENSLÅINGSARBEIDET

Ved gjennomføring av prosjektet vil noen sentrale verdier og prinsipper legges til grunn.

Verdiene som er framhevet i den politiske plattformen ligger til grunn for denne detaljeringen.

3.1 Politisk medvirkning og forankring

De politiske organene er befolkningens representanter i sammenslåingsprosjektet. Det vil bli lagt opp til nær kontakt mellom prosjektledelsen og de folkevalgte. Dette vil skje både gjennom det ordinære møteprogrammet for fellesnemnd og arbeidsutvalg og gjennom egne samlinger for drøfting av politiske spørsmål.

3.2 Brukermidvirkning og brukerdiallog

Ved utforming av tjenestetilbudet i den nye kommunen vil det bli lagt opp til medvirkning fra brukerne for å kunne dra nytte av deres erfaringer. Særlig vil dette bli vektlagt i arbeidet med organisering av den nye kommunen på virksomhetsnivå.

3.3 Involvering av ansatte og ledere

Det vil bli lagt vekt på medvirkning fra ansatte, ledere, vernetjeneste og ansattes organisasjoner i utforming av den nye kommunen. Dette sikrer nødvendige faglige innspill, kvalitetssikring og forankring for de løsninger som velges.

3.4 Åpenhet og reelle prosesser

Fasit for hvordan nye Tønsberg skal rigges er ikke lagt på forhånd. Konklusjoner vil trekkes underveis i arbeidet basert på en fastlagt plan og bred medvirkning. Åpenhet og innsyn i alle deler av arbeidet vil bli vektlagt.

3.5 Likeverdighet og balanse mellom kommunene

Dette vil gjenspeiles i alle deler av prosjektarbeidet. Eksempler er fordeling av lederverv i delprosjektgrupper, likt antall medlemmer fra hver kommune i gruppene, leder og sekretær fra hver sin kommune og valg av møtesteder.

3.6 Tillitsvalgte som deltagere og rådgivere

Tillitsvalgte vil bli invitert inn i arbeidet på bred front. De er viktige rådgivere i prosessen og de kan formidle viktig informasjon både ut i organisasjonen og inn til det sentrale prosjektarbeidet

3.7 Klare planer for arbeid og framdrift – men rom for justeringer

Klar og forståelig plan for arbeidet gir større forutsigbarhet og trygghet i prosessen. Det gir også et godt grunnlag for å informasjon både internt og eksternt. Planen skal følges, men det må være rom for å justere planen underveis i prosjektet når det er nødvendig.

3.8 Informasjon til innbyggere og ansatte

Det vil løpende bli informert både til ansatte og innbyggere om status og framdrift i arbeidet. En egen kommunikasjonsplan skal bidra til å sikre dette. Ulike kanaler vil bli brukt for å nå fram med informasjonen.

3.9 Garanti mot oppsigelser som følge av sammenslåingen

Den politiske plattformen for nye Tønsberg slår fast ingen ansatte i de to kommunene vil bli sagt opp som en direkte konsekvens av sammenslåingen. Det er et viktig prinsipp som gir trygghet for de ansatte i en krevende periode.

3.10 Avklart personalpolitikk for sammenslåingen

Det vil tidlig i prosjektet bli utarbeidet personalpolitiske spilleregler for sammenslåingen. Avklaring av framgangsmåte for ansettelse i lederstillinger i den nye kommunen vil inngå her.

3.11 Kulturbygging og sosiale tiltak

For å bidra til et godt arbeidsmiljø i prosjektperioden vil det bli satt i verk tiltak som bidrar til trivsel og noen gode opplevelser for de ansatte. Det vil bli nedsatt en egen arbeidsgruppe som får dette som oppgave og det vil bli avsatt egne budsjettmidler i prosjektet til dette.

4. ORGANISERING AV ARBEIDET

4.1 Tverrgående problemstillinger

Prosjektleder har et særskilt ansvar for problemstillinger tilknyttet helheten i sammenslåingsprosjektet.. Dette innebærer bl.a. et ansvar for tverrfaglige problemstillinger (eksempelvis brukerkontakt, digitalisering, bruk av stabsfunksjoner etc.) og spørsmål av felles, prinsipiell karakter knyttet til opprettelse og sammensetning av delprosjekt- og arbeidsgrupper. Ved starten av dette arbeidet med sammenslåingsprosjektet, lar det seg vanskelig gjøre å se det fullstendige mangfoldet i disse tverrgående problemstillingene. Det vil derfor måtte foregå en løpende diskusjon av de prinsipielle problemstillinger som måtte «dukke opp» i løpet av sammenslåingsprosessen.

4.1.1 Tverrfaglige vurderinger er en forutsetning for å lykkes

Som det framgår i dette dokumentet, er tradisjonelle tjenesteområder lagt til grunn for opprettelse av delprosjekter og arbeidsgrupper. Prosjektleder vurderer det slik at dette er den mest hensiktsmessige faglige inndeling i den nåværende fasen av prosjektet.

Kvaliteten på «sluttproduktet», altså den framtidige organiseringen av den nye kommunen, vil imidlertid være avhengig av at det foretas en helhetlig og tverrfaglig vurdering av en rekke sentrale spørsmål knyttet til innhold og organisering av tjenestene. Brukerperspektivet skal tillegges stor vekt ved utforming av ny organisasjon.

4.1.2 Forholdet mellom politisk og administrativ hovedorganisering

Formelt sett kan det politiske og administrative nivået i en kommune organiseres etter ulike organisatoriske prinsipper. Mer konkret innebærer dette at ny rådmann er forpliktet til å legge til rette for politisk arbeid og til å iverksette politiske vedtak *uavhengig* av hvilken organisasjonsform som er valgt for de to «banehalvdelene», politikk og administrasjon.. Som en konsekvens av dette bør derfor ansvaret for arbeidet med *politisk styringsstruktur* legges til fellesnemda. Ansvaret for *administrativ hovedorganisering* legges til prosjektleder i samarbeid med administrativ rådgivningsgruppe. Når ny overordnet ledergruppe er tilsatt pr.15.10.18, vil denne sammen med prosjektleder utgjøre den administrative rådgivningsgruppen sammen med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

4.2 Politisk del av prosjektorganisasjonen

4.2.1. Fellesnemnda

Fellesnemnda består av 16 medlemmer, like mange medlemmer fra hver kommune. Alle partiene i dagens kommunestyre/bystyre er representerte..

Ordføreren i Tønsberg er leder av fellesnemnda og har dobbeltstemme ved stemmelikhet i nemnda. Ordføreren i Re er nestleder.

Fellesnemndas oppgave er å forberede, samordne og gjennomføre arbeidet med å bygge nye Tønsberg kommune.

Arbeidsutvalget og prosjektleder forbereder fellesnemndas arbeid.

Prosjektleder deltar i fellesnemnda som administrativ støtte med forslags- og talerett.

Det vises for øvrig til pkt. 6 i politisk plattform.

4.2.2 Arbeidsutvalget

Arbeidsutvalget består av 6 medlemmer: ordfører og varaordfører samt opposisjonsleder i hver kommune. I samarbeid med prosjektleder utarbeider arbeidsutvalget saker/temaer til fellesnemnda – jfr sak 07/17 i fellesnemnda.

4.2.3 Partssammensatt utvalg

I henhold til «Politisk plattform» er det etablert et partssammensatt utvalg for sammenslåingsprosessen. Fellesnemndas medlemmer utgjør arbeidsgivers representanter. Fra arbeidstakersiden oppnevner de ansatte 6 medlemmer, 3 fra hver kommune. Utvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom den nye kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Utvalget skal gi uttalelser i saker som vedrører overordnede personalpolitiske spørsmål, retningslinjer og planer i forbindelse med kommunesammenslåingen.

Prosjektleder og rådmennene deltar i partssammensatt utvalg som administrativ støtte med forslags- og talerett.

4.2.4 Arbeidsutvalg kommunevåpen og symboler

Det er opprettet et arbeidsutvalg bestående av 3 representanter fra hver kommune (to folkevalgte og en fra administrasjonen) som skal legge fram forslag til kommunevåpen og andre symboler. For mandat vises til «Politisk plattform» pkt.2.

4.2.5 Arbeidsutvalg nærdemokrati

Det er opprettet et arbeidsutvalg bestående av 3 representanter fra hver kommune som skal utrede hvordan nærdemokratiutvikling best kan ivaretas. Det vises til «Politisk plattform» pkt.10.

4.3 Administrativ del av prosjektorganisasjonen

4.3.1 Prosjektleder

Prosjektleder er gitt fullmakt til å organisere og tilrettelegge omstillingsprosessen, både administrativt og politisk. Det ansettes tre prosjektmedarbeidere som sammen med prosjektleder utgjør det sentrale prosjektteamet. Dette teamet skal arbeide nært sammen med fagmiljøene i de to kommunene.

4.3.2 Administrativ rådgivningsgruppe

Den administrative rådgivningsgruppen består, sammen med prosjektleder, av rådmennenes ledergrupper i hhv Re og Tønsberg kommune og 4 tillitsvalgte, 2 fra hver kommune, 1

hovedverneombud fra hver kommune samt de to HR/personalsjefene fra Re og Tønsberg. Gruppen skal drøfte sentrale problemstillinger i prosjektet, blant annet saker som skal opp til behandling i fellesnemnda. Rådgivningsgruppen ledes av prosjektleder. Administrativ rådgivningsgruppe vil endre sammensetning etter ansettelse av ledergruppe for nye Tønsberg kommune.

4.3.3 Kontaktutvalg rådmenn

Kontaktutvalget består av prosjektleder og de to rådmennene i hhv Re og Tønsberg kommune. Utvalget skal koordinere framdriften i prosjektet i de respektive kommunene og framdriften i sammenslåingsprosjektet.

4.4 Delprosjekter

4.4.1 Politisk hovedstruktur

Fellesnemnda leder arbeidet. *Mandatet foreslås til følgende:*

- Hva skal prege politisk arbeid og politikerrollen i den nye kommunen ?
- Politisk hovedstruktur
- Politisk delegasjonsreglement.
- Saksbehandlingsregler i folkevalgtes organer
- Folkevalgtes arbeidsvilkår, herunder behovet for heltidspolitikere
- Arbeide med felles kommunal planstrategi før kommunesammenslåingen 1.1.20.
- Andre aktuelle problemstillinger knyttet til sammenslåingsprosessen.

Fellesnemnda drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men der de fire første kulepunktene behandles i fase 1 og de tre siste i fase 2 , jfr. Kap.5.

Arbeidet skal gjennomføres på en slik måte at samordningen med «Administrativ hovedorganisering» kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte.

4.4.2 Administrativ hovedstruktur

Prosjektleders *mandat* , sammen med administrativ rådgivningsgruppe og kontaktutvalg, er å drøfte og utarbeide forslag til:

- Administrativ hovedstruktur, dvs fastlegging av organisatoriske prinsipper og organisasjonsmodell, herunder antall rapporteringsnivå, faglig inndeling i rådmannens ledergruppe og prinsipper knyttet til ansettelse av ledere.
- Kommunens virksomhetsstruktur, med unntak av organiseringen internt i virksomhetene, herunder prinsipper knyttet til ansettelse av virksomhetsledere.
- Organiseringen av administrativt støtteapparat for rådmannsgruppen og virksomhetslederne.
- Kartlegging av kommunenes samarbeidsrelasjoner som ikke er spesifikt knyttet til fag- og tjenesteområdene.

I fase 1 avklares administrativ hovedstruktur og tilsetting av ledergruppe. De andre problemstillingene behandles i fase 2 , jfr. Kap 5.

Når ny overordnet ledergruppe er tilsatt pr. 15.10.18, vil denne sammen med prosjektleder utgjøre den administrative rådgivningsgruppen sammen med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

4.4.3 Personalpolitiske spilleregler for sammenslåingsprosessen

Utvalget skal utarbeide forslag til felles personalpolitiske spilleregler for sammenslåingsprosessen, herunder prinsipper og prosedyrer for ansettelse av rådmannens ledergruppe og virksomhetsledere. Forslagene behandles og vedtas i Fellesnemnda. Gruppen sammensettes av prosjektleder, HR/personalsjefene i de to kommunene, en virksomhetsleder og en tillitsvalgt fra hver av de to kommunene.

4.4.4 Delprosjekter for kartlegging av tjenester

Pr. 1.kvartal er det foruten hovedprosjektene skissert ovenfor, opprettet følgende 4 delprosjekter knyttet til sammenslåingen Re og Tønsberg kommuner:

1. Helse og omsorg,
2. Oppvekst,
3. Teknisk, næring og samfunnsutvikling
4. Kultur, frivillighet og folkehelse

Under enkelte av disse delprosjektene *kan* det opprettes egne arbeidsgrupper av avgrensede problemstillinger tilknyttet delprosjektets mandat. Disse arbeidsgruppene rapporterer i så fall direkte til «egen» delprosjektgruppe.

Delprosjektgruppene har følgende *mandat*:

- Kartlegging av de respektive tjenesteområdene, herunder organisering
- Vurdering av eksisterende samarbeidsrelasjoner, som avtaler av interkommunal art som må reforhandles/revurderes med bakgrunn i ny kommunestruktur.
- Skissere utfordringer og muligheter på tjenesteområdet i forbindelse med etablering av en ny kommune, herunder digitalisering og innbyggerdialog der det er aktuelt.
- Gi foreløpige innspill til ny virksomhetsstruktur for nye Tønsberg kommune.

Inndeling for kartlegging av tjenesteområder og stabsfunksjoner skal ikke legge føringer for valg av hovedstruktur i ny kommune.

Det forutsettes at delprosjektgruppene gir innspill underveis til gruppen som arbeider med administrativ hovedstruktur.

Delprosjektgruppene drøfter selv arbeidets organisering og framdrift og det forutsettes at de ansatte blir involvert i dette arbeidet.

4.4.5 Delprosjekter for kartlegging av stab/støttefunksjonene

Pr. 1.kvartal er det foruten hovedprosjektene skissert ovenfor og 4 delprosjekter, også opprettet følgende 5 delprosjekter for stabsorganisering knyttet til sammenslåingen Re og Tønsberg kommuner:

1. Økonomi
2. IKT
3. Arkiv
4. HR/Personal
5. Øvrige støttetjenester

Disse har følgende mandat:

- Kartlegging av systemer, reglementer og prosedyrer.
- Skissere utfordringer og muligheter på de respektive stabsområdene.

Det vil bli laget en enkel rapporteringsmal til bruk i arbeidet til disse delprosjektene.

4.4.6 Prinsipper for sammensetning av delprosjektgruppene

Tjenesteytingen og organisering av den nye kommunen bør ikke utgjøre «*summen*» av dagens kommuner. Utfordringen er derfor å legge til rette for en arbeidsform som *både* bringer videre det beste i dagens kommuner og åpner for nytenkning. Sammensetningen av delprosjektgruppene er ett viktig virkemiddel i denne sammenheng. Leder for gruppene har her et spesielt ansvar i samarbeid med prosjektleder for å sikre en god koordinering i prosessene.

I tillegg er det en selvfølge at ledere, ansatte og ansattes organisasjoner skal være representert i prosjekt- og arbeidsgrupper. Dette er sentralt både i forhold til prinsippene om medbestemmelse og for behovet for faglige innspill i det arbeidet som skal utføres.

Oppsummert betyr dette at delprosjektgruppene sammensettes på følgende måte:

- Leder for arbeidsgruppene (lik fordeling mellom Re og Tønsberg)
- Har Re lederen, skal Tønsberg inneha sekretærfunksjonen og omvendt.
- Inntil fire områderepresentanter fra hver kommune,
- Representanter fra de tillitsvalgte i kommunene, i utgangspunktet en representant fra hver kommune i hvert delprosjekt- og arbeidsgruppe.

De samme prinsippene gjelder for sammensetning av stab/støtte gruppene, men disse vil bestå av færre representanter fra hver kommune.

Gruppenes behov for *sekretær- og/eller konsulentbistand* drøftes av de enkelte gruppene og rapporteres tilbake til prosjektgruppen.

4.4.7 Andre foreslåtte arbeidsgrupper pr. februar 2018

Arbeid med kommunal planstrategi

Prosjektleder legger fram forslag til arbeidsprosess til fellesnemnda i løpet av høsten 2018.

Visjonsgruppe

Gruppen skal utarbeide forslag til innhold, organisering og framdrift for visjonsprosessen for nye Tønsberg kommune.

Arbeidsgruppe for kulturbygging og sosiale aktiviteter

Gruppen skal utarbeide forslag til innhold, organisering og framdrift for kulturbygging og sosiale aktiviteter fram til nye Tønsberg kommune er etablert 01.01.20.

Arbeid med kommunikasjonsstrategi

Det opprettes en arbeidsgruppe med representanter fra begge kommunene og kommunikasjonsrådgiver for sammenslåingsprosjektet. Gruppen skal utarbeide en kommunikasjonsstrategi, herunder felles intranett og internettside.

Arbeid med lokalisering

Gruppen skal utarbeide forslag til lokalisering av tjenester og stab i nye Tønsberg kommune.

Også andre organisasjoner knyttet til den nye kommunens tjenesteapparat skal tilpasse seg ny organisasjon.

Matrikkel og gatenavn

Det vi også bli opprettet en arbeidsgruppe knyttet til matrikkel og gatenavn i ny kommune.

NAV

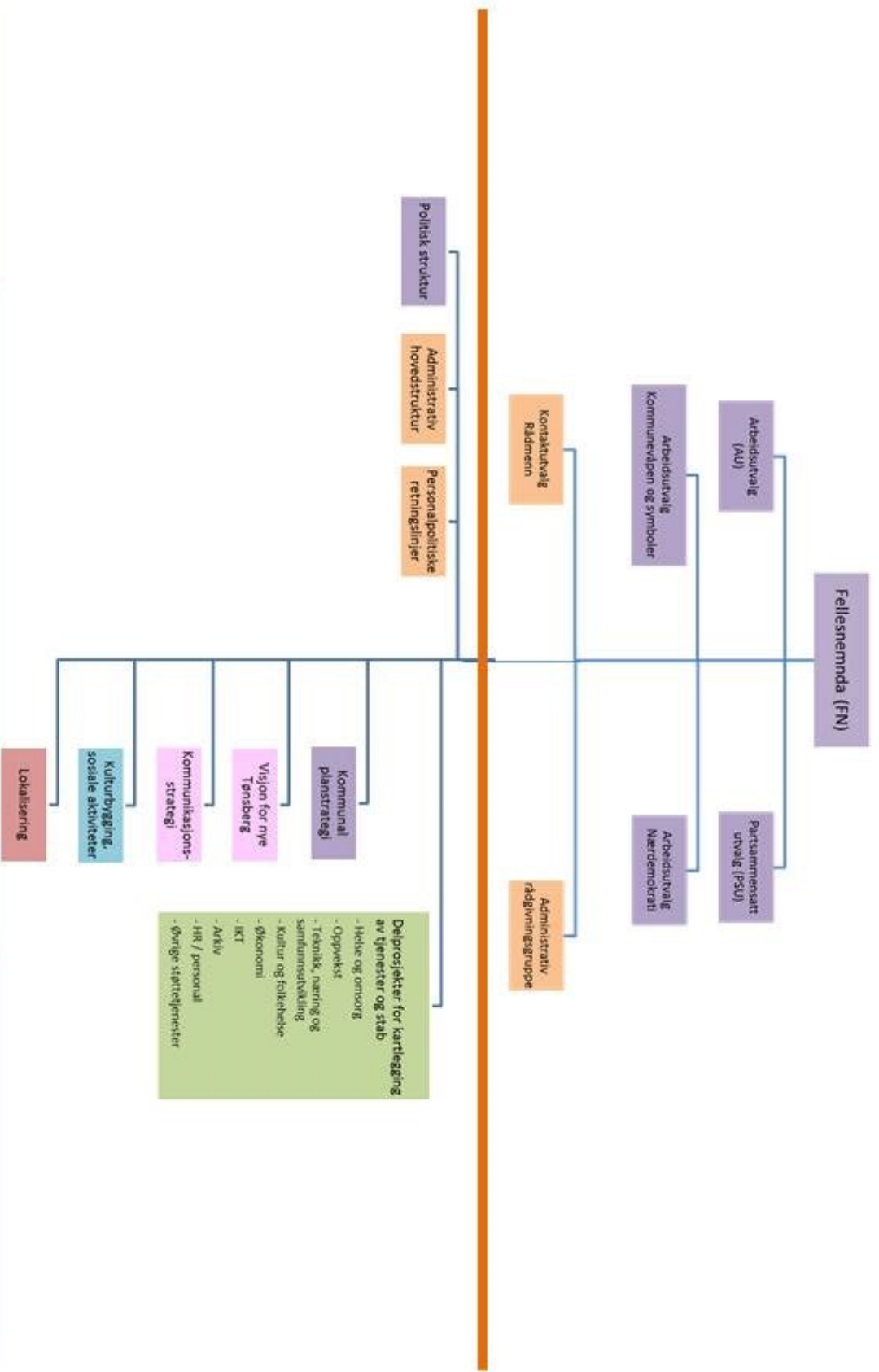
Nye NAV Re/Tønsberg skal være en felles organisasjon fra 1.januar 2020. En egen prosjektgruppe er nedsatt i samarbeid med fylkesdirektøren i NAV. Denne skal gjennomføre etablerings- og utviklingsarbeid i et nært samarbeid med linjeorganisasjonene i NAV Re og NAV Tønsberg.

Kirkelig fellestråd

Kirkelig fellestråd skal også gjennomføre et sammenslåingsprosjekt, både økonomisk og administrativt. Fellestrådet vil få økonomisk støtte til dette arbeidet, og kirkevergen vil bli invitert til samarbeid med det kommunale sammenslåingsprosjektet og til aktuelle samlinger.



Organisasjonskart



5. FRAMDRIFTSPLAN

Prosjektet foreslås delt inn i 2 hovedfaser. Hovedårsaken til dette er at ny ledergruppe for nye Tønsberg kommune etter planen skal være på plass medio oktober. Sammen med prosjektleder vil ledergruppen fungere som administrativ styringsgruppe og lede den videre sammenslåingsprosessen sammen med tillitsvalgte og verneombud.

5.1 Fase 1 (mars 2018 – oktober 2018)

5.1.1 Arbeidet med politisk hovedstruktur

Hovedoppgaver i denne fasen vil være:

- Hva skal prege politisk arbeid og politikerrollen i den nye kommunen ?
- Politisk hovedstruktur
- Politisk delegasjonsreglement.
- Saksbehandlingsregler i folkevalgtes organer

5.1.2 Arbeidet med administrativ hovedstruktur

Prosjektleder, i samarbeid med administrativ rådgivningsgruppe og kontaktutvalg skal i denne fasen utrede:

- Administrativ hovedstruktur, dvs fastlegging av organisatoriske prinsipper og organisasjonsmodell, herunder antall rapporteringsnivå, faglig inndeling i rådmannens ledergruppe og prinsipper knyttet til ansettelse av ledere.
- Tilsetting av ny ledergruppe

5.1.3 Personalpolitiske spilleregler

Utvalget skal utarbeide forslag til felles personalpolitiske spilleregler for sammenslåingsprosessen, herunder prinsipper og prosedyrer for ansettelse av rådmannens ledergruppe og virksomhetsledere. Forslagene behandles og vedtas i fellesnemnda.

5.1.4 Delprosjektene

I fase 1 skal de 4 tjenesterrelaterte delprosjektene arbeide med:

- Kartlegging av de respektive tjenesteområdene, herunder organisering
- Vurdering av eksisterende samarbeidsrelasjoner, som avtaler av interkommunal art som må reforhandles/revurderes med bakgrunn i ny kommunestruktur.
- Skissere utfordringer og muligheter på tjenesteområdet i forbindelse med etablering av en ny kommune.
- Gi foreløpige innspill til ny virksomhetsstruktur for nye Tønsberg kommune.

I fase 1 skal også de 5 stab/støttefunksjonsgruppene arbeide med:

- Kartlegging av systemer, reglementer og prosedyrer.
- Skissere utfordringer og muligheter på de respektive stabsområdene.

Rapportering fra innspill i gruppene vil bli brukt i det videre arbeidet med sammenslåing av ny kommune.

Frist for alle delprosjektene vil være 20.juni 2018..

Visjonsgruppen og gruppen for kulturbygging og sosiale aktiviteter legger også fram sine forslag med frist 20.juni 2018.

5.2 Fase 2 (oktober 2018 – september 2019)

5.2.1 Folkevalgtes arbeidsvilkår mm.

I fase 2 av prosjektet arbeider Fellesnemnda med:

- Folkevalgtes arbeidsvilkår, herunder behovet for heltidspolitikere
- Arbeide med felles kommunal planstrategi før kommunesammenslåingen 1.1.20.
- Andre aktuelle problemstillinger knyttet til sammenslåingsprosessen.

5.2.2 Kommunens overordnede virksomhetsstruktur mm.

Fra medio oktober utgjør prosjektleder sammen med ny ledergruppe, hovedtillitsvalgte og verneombud i nye Tønsberg kommune den administrative rådgivningsgruppen. Følgende skal utarbeides:

- Kommunens overordnede virksomhetsstruktur, med unntak av organiseringen internt i virksomhetene, herunder prinsipper knyttet til ansettelse av virksomhetsledere.
- Tilsetting av virksomhetsledere
- Organiseringen av administrativt støtteapparat for rådmannsgruppen og virksomhetslederne.
- Kartlegging av kommunenes samarbeidsrelasjoner som ikke er spesifikt knyttet til fag- og tjenesteområdene.

5.2.3 Intern virksomhetsorganisering

Nye virksomhetsledere vil etter planen være på plass 1.april 2019. Den interne virksomhetsorganiseringen skal være avsluttet 1.september 2019. Lokalisering av tjenester og stab skal være avklart innen 1.september 2019.

5.2.4 Øvrige aktiviteter

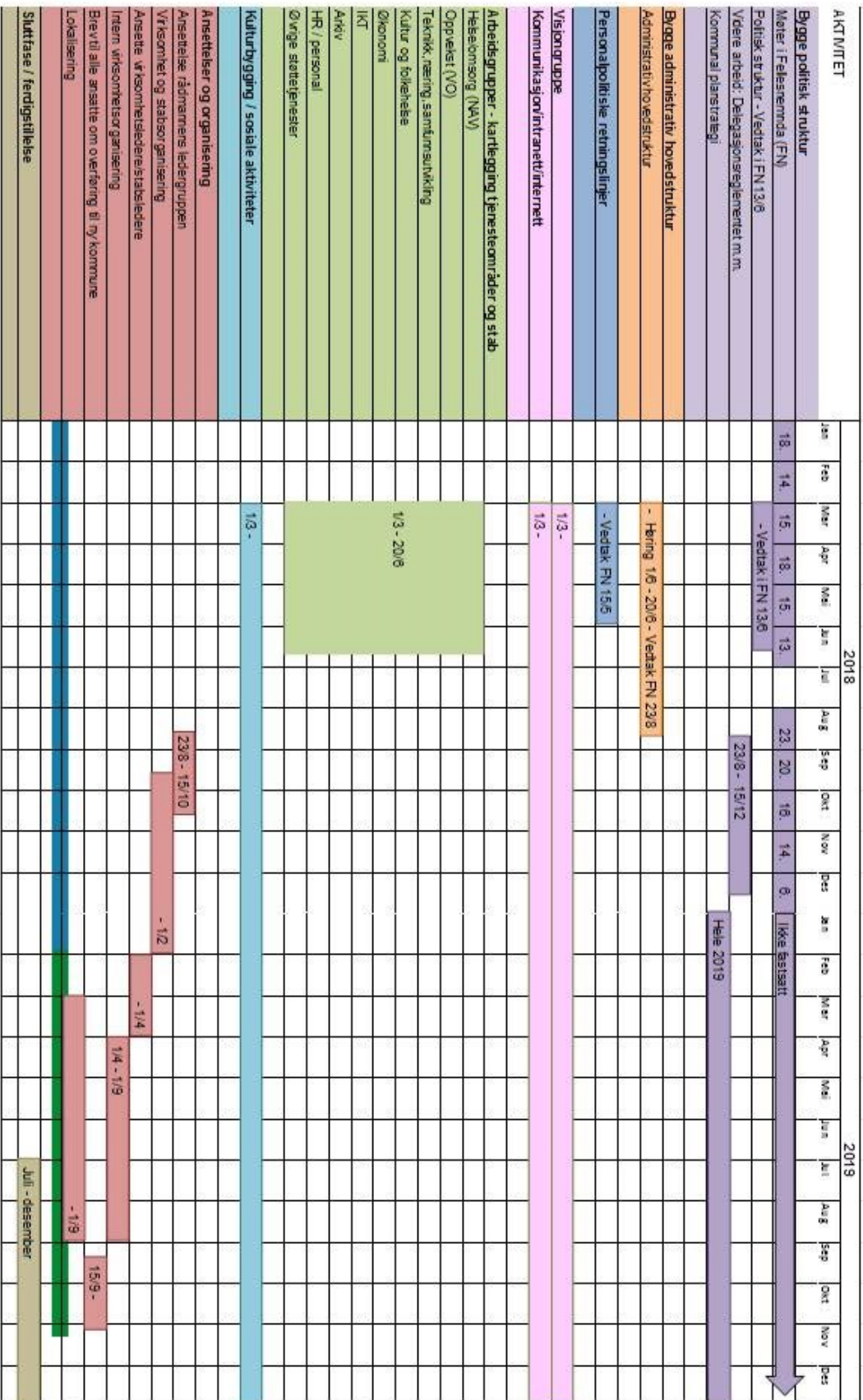
- Arbeide med felles kommunal planstrategi før kommunesammenslåingen 1.1.20.
- Videre arbeid med visjonsprosess og kulturbygging/sosiale aktiviteter for den nye kommunen.
- Arbeid med budsjett for nye Tønsberg kommune

Vedlegg:

- Sammensetning av gruppene legges ved planen når de er ferdig bemannet.



Hovedaktiviteter og fremdriftsplan



6.FORELØPIG BUDSJETT FOR PROSJEKTET

UTKAST BUDSJETT FELLESNEMNDA

	2018	2019	
Komp./overtid adm merarbeid i kommunene	800	900	
Sum Lønnsutgifter prosjektstillinger	3 530	3 530	4 stillinger
Lønnsjustering		177	Lagt inn 3%
Pensjon	736	753	Beregnet 17%
Arbeidsgiveravgift	714	756	Beregnet 14,1%
SUM TOTALE LØNNSUTGIFTER	5 780	6 116	
Skyss og kostgodtgj	75	75	
Frikjøp tillitsvalgte	1 425	1 425	
Møtegodtgjørelser folkevalgte	575	575	
Tapt arb.fortjeneste folkev.	50	50	
Skyss og kostgodtgj. folkevalgte	50	50	
Arbeidsgruppe kommunevåpen	400	400	Grafisk profil, ordførerkjede
Arbeidsgruppe nærdemokrati	100	100	
Andre arbeidsgrupper	200	200	
Kommunikasjonsstrategi	600	600	
IKT	1 800	1 800	
Overføring kirkelig fellesråd	500	500	
Konsulentbistand	1 000	1 000	Utredn., bistand ansettelse, arbgr.
Velferdstiltak/bli kjent	800	600	
Prosess/samlinger	1 000	1 000	
Diverse, til prosjektleders disp	550	600	
SUM	14 905	15 091	
		29 997	

Engangsstøtten er utbetalt og utgjør 30,8 mill. Sak 10/17 i fellesnemnda avsatte 0,8 mill til utgifter i 2017

Nye Tønsberg vil også få utbetalt en reformstøtte på 30,8 mill. kr. på sammenslåingstidspunktet.

Utgifter til skilting på bygg, biler med det nye kommunevåpenet forutsettes dekket av reformstøtten som blit utbetalt 01.01.20.

Noen kommentarer til budsjettforslaget

Budsjettforslaget ovenfor viser en fordeling av engangsstøtten på viktige kostnadskategorier ved starten av prosjektarbeidet. Det kan bli behov for justeringer etter hvert som arbeidet går framover og nye behov og ønsker framkommer. Mot slutten av 2018 vil det bli lagt fram for fellesnemnda en regskapsstatus for prosjektet og et oppdatert budsjett for 2019.

Den foreslåtte fordelingen baserer seg på tidligere erfaringer og et beste skjønn. Den sentrale prosjektorganisasjonen består av tre medarbeidere i tillegg til prosjektleder. Videre er det satt av nødvendige midler til fellesnemnda med underutvalg.

Av underutvalgene har kommunevåpenutvalget fått den største posten på 0,8 mill. kr. Velferdstiltak og kultur-bygging prioriteres og det er gitt rom i budsjettet for samlinger og møter for å sikre involvering og forankring av arbeidet underveis. Dette er tiltak som står sentralt i planen for gjennomføring av sammenslåingen.

Det vil bli lagt fram et forslag til kommunikasjonsstrategi for fellesnemnda som vil kreve noen økonomiske midler i oppfølgingen. IKT-feltet må kartlegges nærmere før sikre budsjettall kan angis. Ekstern konsulentbistand vil være nødvendig på ulike fagområder underveis i prosjektet. I første omgang vil det bli hentet inn noe konsulentbistand i forbindelse med etablering av den overordnende administrative organiseringen og ansettelse av topplergruppe.

Det er foreslått en overføring til Re og Tønsberg kirkelig fellesråd på 1,0 mill. kr. fordelt over to år. Fellesrådene skal også slås sammen. . Beløpet er mindre enn det er søkt om. Søknaden legges fram som egen sak for fellesnemnda. Det er for øvrig ønskelig å ha et nært samarbeid mellom det kirkelige sammenslåingsprosjektet og det kommunale.

Etablering av nye Tønsberg kommune, med alt det innebærer, vil kreve betydelig større ressursinnsats enn det som ligger i engangsstøtten fra staten. Det er en omfattende omstilling kommunene skal gjennom. Mange av kommunenes ansatte vil bli engasjert i arbeidet på ulike områder.

Det er naturlig at det i forbindelse med kommunenes budsjett for 2019 blir vurdert om sammenslåingsarbeidet skal tilføres midler utover det som ligger i engangsstøtten.

