



Ski kommune



Møteinnkalling

Partssammensatt utvalg

Av hensyn til innkalling av varamedlemmer bes eventuelt gyldig forfall meldt snarest til
tlf. 64 87 85 21

Møtested: Formannsskapsalen

Møtedato: 21.09.2011

Møtetid: Kl. 15.00 -17.00

TIL BEHANDLING:

Godkjenning av protokoll fra 08.06.2011

PSU-8/11
OMSTILLING

Ski, 13.09.2011

Andrè Kvakkestad
leder



Saksbehandler: Elin Voksøy

Arknr.: 440

Arkivsak: 11/1966-1

BEHANDLING:

Partssammensatt utvalg

SAKNR

8/11

DATO

21.09.2011

OMSTILLING

Forslag til vedtak:

Tas til orientering

Ingress/hovedbudskap:

Rådmannen ønsker gjennom denne saksutredningen, og vedlagte saksdokumenter, å synliggjøre prosessen i forbindelse med pågående omstillingsprosess.

Saksopplysninger:

I kjølvannet av evalueringen av Helhetlig styring, besluttet Rådmannen i desember 2010 at det var nødvendig med en videreføring av prosjektet for å sikre optimal drift i henhold til 2-nivå modellen. I dette lå et ønske om en rendyrking av de to ledernivåene med:

- færre virksomheter
- fagnøytrale kommunalsjefer
- fokus på strategisk arbeid.

Konklusjon i PSU, 1.12.2010, var som følger: «2-nivåmodellen i Ski kommune videreføres. De tiltak til omorganisering som rådmannen foreslår, konsekvensutredes i løpet av 2011, og det tas sikte på innføring av ny modell fra 1.1.2012. Deler av dette kan innføres i løpet av 2011, etter orientering i formannskapet.»

Vedtaket i kommunestyret 19.1.2011, i sak Evaluering av Helhetlig styring, ble:

1. Prosjektrapport – Evaluering av helhetlig styring 24.11.2010 tas til orientering.
2. Rådmannens forslag til videre organisering med bl.a. å redusere antall virksomheter og styrke samordning og utredning tas til orientering. Egen sak med orientering fremlegges i forkant av budsjett og handlingsplan 2012-2015.

Rådmannen redegjorde for kommunestyrets vedtak i SSU 25.1.2011. I dette forumet ble mandat for en eventuell arbeidsgruppe, og på hvilken måte virksomhetene skulle rapportere til gruppen, samt hensikten bak omorganiseringen drøftet.

I SSU 22.2.2011 ble endelig forslag til mandat for arbeidsgruppa drøftet.

Arbeidstakerorganisasjonene ble gitt anledning til å komme med innspill til/tilbakemeldinger på mandatet innen 28.2.2011.

Rådmannen nedsatte i mars 2011 en arbeidsgruppe hvor mandatet var å utarbeide en rapport med forslag til endelig organisering av kommunens toppledelse og virksomheter. Arbeidsgruppa var sammensatt av 8 virksomhetsledere med representasjon fra alle kommunalområdene, 2 hovedtillitsvalgte samt hovedverneombud. På denne måten ble lovpålagte føringer om medvirkning fra tillitsvalgte og verneombud ivaretatt. Prosessveileder ble innhentet eksternt fra KS – konsulentene.

I arbeidsgruppa ble innspill fra virksomhetene/vurderinger diskutert i mindre grupper. Informasjonen som ble innhentet, omhandlet konsekvenser for brukere, økonomi, ansatte samt suksesskriterier. Det ble foretatt ytterligere informasjoninnhenting fra enkelte virksomheter

hvor dette ble vurdert nødvendig. Videre kom arbeidsgruppa med egne vurderinger av mulige konsekvenser.

Arbeidsgruppa leverte sin rapport i mai 2011 (vedlegg 1)

SSU ble informert om videre progresjon for organisasjonsendring i juni 2011.

Rådmannen presenterte 17.8.2011 sitt forslag til organisasjonsendring (vedlegg 2) Anbefalingene fra arbeidsgruppa var langt på vei imøtekommet, men dog med enkelte unntak.

Organisasjonsskisse og tiltaksplan/tidsplan ble videre gjenstand for drøfting i SSU 6.9.2011 (vedlegg 3).

Det ble her gitt en oversikt over de berørte virksomhetene samt redegjort for videre prosess/drøftingsgrunnlag. Som det fremgår av vedlegget, ønsket de tillitsvalgte ikke å drøfte saken ytterligere da de mente at saksfremlegget/grunnlaget for drøfting ikke var tilfredsstillende samt at hovedverneombudet i den forbindelse hadde henvendt seg til Arbeidstilsynet.

Arbeidsgiver redegjorde for henvendelse til KS-advokatene og deres støtte til arbeidsgivers fremdrift i saken, og i lys av dette konkluderte rådmannen med at det ikke var behov for avklaringer fra Arbeidstilsynet før videre fremdrift.

Omstillingsprosessen ble videre behandlet i SAMU 08.september 2011 (vedlegg 4).

Vurdering:

Mål, muligheter og medvirkning er tre sentrale begreper under en omorganiseringsprosess.

1. Mål

Målsettingen med omorganiseringen i Ski kommune er i hovedsak å gjøre organisasjonsbildet mer oversiktlig og sikre en mer rasjonell drift, jf. rådmannens forslag til organisasjonsendring som ble fremlagt 17.8.2011

Både mål og strategi for å nå målene er vel gjennomarbeidet, og som presisert tidligere er de en videreføring av det tidligere prosjektet "Helhetlig styring".

Arbeidsgiver har via ulike informasjonskanaler gjort målene kjent for sine ansatte. Dette for å skape en viss forutsigbarhet i prosessen og dermed dempe usikkerhetsnivået hos de ansatte.

2. Muligheter

I den påfølgende omstillingsprosessen ligger det forslag om tiltak, som antas å kunne bidra til en bedre arbeidssituasjon for den enkelte ansatte. Det ligger som en del av rådmannens forslag at det skal utarbeides et program for kulturbygging i kommunen. Felles verdier og normer er viktig for et godt arbeidsmiljø, og kan dermed føre til økt produktivitet og nye samhandlingsarenaer for ansatte.

3. Medvirkning

Ledere og ansatte:

Arbeidsmiljølovens § 4-2 (3) regulerer mulighetene for ledere og ansatte til å påvirke prosessen. De har både en rett og plikt til å delta i de prosesser og tiltak som igangsettes.

Verneombud og Arbeidsmiljøutvalg:

Arbeidsmiljølovens § 6-2 (4) legger føringer for verneombud- og arbeidsmiljøutvalgets rolle i omstillingsarbeidet. Verneombudet skal tas med på råd både i planlegging og ved iverksettelse av tiltak innenfor det enkelte verneområde.

Tillitsvalgte:

Hovedavtalen er en rammeavtale, som skal sikre et godt samarbeidsforhold mellom tillitsvalgte og kommunen.

Ved endringer og omstillinger skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd, jf. HA, del B, § 3-1

Når det gjelder medvirkningsaspektet, er det arbeidsgivers oppfatning av dette så langt er blitt ivaretatt via deltakelse fra hovedtillitsvalgte og verneombud i arbeidsgruppa som forberedte saksgrunnlaget for Rådmannen. På dette grunnlaget kom Rådmannen med sitt forslag til omorganisering, som ble presentert for fagforeningsrepresentanter, ansatte og virksomhetsledere 17.8.2011

Det er dessuten lagt opp til videre medvirkning fra tillitsvalgte, jf. tiltaksplan/tidsplan for omorganiseringsprosessen (vedlegg 3)

Konklusjon:

Arbeidsgiver kjører prosessen videre i henhold til de tidsaspektene som er lagt til grunn for omorganiseringsprosessen, og fastholder målet om innføring av ny modell fra 1.1.2012.

Ski, 13.09.2011

Audun Fiskvik
rådmann

Elin Voksøy
personalrådgiver

Vedlegg som følger saken:

- a) Vedlegg 1 Arbeidsgruppas forslag til ny organisering mai 2011
- b) Vedlegg 2 Rådmannsforslag til organisasjonsendring
- c) Vedlegg 3 Møteinnkalling, protokoll fra SSU 06.09.11 og protokolltilførsel fra HTV
- d) Vedlegg 4 Møteinnkalling, protokoll fra SAMU 08.09.11