



Referat fra drøftingsmøte 28.03.2019

Arbeidsområde	Programmet for etablering av Nye Kristiansand
Dato-Tid	Torsdag 28.03 kl. 1130 - 1300
Sted	Anna Jensen, Rådhuskvartalet
Deltakere	<p>Fra tillitsvalgte: HTV Are Herdlevær, LO (Søgne) HTV Eva Frøysland, YS (Søgne) HTV Gry V. Solstad, FO (Kristiansand) HTV Ingun Håland, UNIO (Kristiansand) HTV Janne Slotte, LO (Songdalen) HTV Kay Christian Jørgensen, Akademikerne (Songdalen) HTV Knut A. Knutsen, Akademikerne (Kristiansand) HTV Kristian Espedal Larsen, UNIO (Songdalen) HTV Pål Tjøm, LO (Kristiansand) HTV Torgeir Hareland, UNIO (Søgne) HTV Vibeke Prytz-Jensen, NSF (Kristiansand) HTV Vibeke Wold Sunde, Akademikerne (Søgne) HTV Åse Birkrem, YS (Kristiansand) HVO Bjarne Lauvås (Kristiansand)</p> <p>Fra programledelsen: Camilla Dunsæd, programleder Kjell A. Kristiansen, direktør OPS Torbjørn Urfjell, direktør KFI Brede Skaalerud, direktør HM Ragnar Evensen, direktør MB Kristin Eidet Robstad, direktør OL Wenche P. Dehli, direktør SI?</p> <p>Torbjørn Grøtte, personalrådgiver Kristiansand Bjørgulv Hamre, personalrådgiver Kristiansand</p>
Ansvarlig Referent	Programleder Eva Ottesen
Saksnr og arkivkode:	201712157



Tema

Agenda

- Godkjenning av referat fra 14.03.19
- Oppvekst og læring: innplassering i stilling som enhetsleder for fag- og støttetjenester.
- Organisering av stab og støtte.
- Innplasseringsprosess for nivå 4 og 5, rådgivere i stab
 - Stillingsbeskrivelser
- Innplasseringsprosess øvrige ansatte.
 - Forslag til vedtak: Arbeidsgruppen som har utarbeidet forslag til omstillingsveileder utarbeider raskest mulig et forslag til gjennomføring av innplassering av øvrige ansatte
- Eventuelt

Godkjenning av referat fra 14.03.19

Referat ble godkjent med tillegg av innspill til organisasjonskart kommet fra enhetsleder Utvikling og forvaltning i Songdalen. Disse legges som vedlegg til referatet.

Oppvekst og læring: innplassering i stilling som enhetsleder for fag- og støttetjenester

Det var ingen innvendinger til denne.

Organisering av stab og støtte

I Helse og mestring er det bekymring for å miste stabsfunksjoner uten å få tilstrekkelig tilbake. Programleder legger vekt på at tanken bak samspillmodellen er at enhetene skal få bedre tjenester, ikke dårligere.

Arena for drøfting stiller seg bak dokumentet, men det var enighet om at dette er et levende dokument og at ting vil kunne endre seg etter hvert som vi kommer lenger i innplasseringsfasene.

Innplasseringsprosess for nivå 4 og 5, rådgivere i stab

Gjennomgang av svar på innspill gitt i møtet 25. mars.

Helse og Mestring

Personlrådgiver Bjørgulv Hamre gjennomgikk svar gitt av direktør for Helse og Mestring knyttet til stillingsbeskrivelser i Helse og mestring.

- Pkt 1: 60 studiepoeng på avdelingslederne på kjøkken.
Enders til: Villig til å ta relevant videreutdanning. Tillitsvalgte la til at det må dreie seg om relevant utdanning innen ledelse.
- Pkt 2: Valhalla, bør være sykepleier som har det sykefaglige ansvaret. Det er ikke et krav etter lov og forskrifter, men vurderes likevel slik at det bør være en sykepleier. Alternativt kan det skrives at utdanningen skal være sykepleier, men at andre kan søke, dog en fordel å være sykepleier.
- Pkt 3: Det er vurdert stort behov for robust ledelse på Intro. Det har vært stor turnover på



ledere der. Det er derfor ønske om å opprettholde et krav om 3 års erfaring, men er dette krevende å opprettholde kan vi akseptere 2 år.

- Pkt 5: Her er det alt åpnet opp. Kravet er Helsefaglig universitets- eller høyskoleutdanning. I neste punkt står det: Relevant erfaring fra arbeidsstedet står likt. Det var da meningen at det punktet skulle åpne opp for andre utdanninger som i dag er avdelingsledere i tjenesten. Vi lar dette stå.

Nye innspill:

- Rådgiverstilling på side 57 oppfattes som en merkantil stilling?
- Habilitering: Kan en rådgiverstilling være for lite? Dette er et stort felt og det bør være to.
- Rus og psykisk helse: bør fremgå i tittel barn og unge. Synliggjøre dette spesifikt. Prosjekteier Oppvekst opplyste om at det jobbes med å få inn barnevernfaglig kompetanse på strategisk nivå.
- Fag og lederstøtte: må kalles fagstøtte. Rådgiver

Miljø, byutvikling og teknisk

Prosjekteier redegjorde.

- I stillingsbeskrivelse hvor det er satt opp «Mulighet for å stille bil». Dette er praktisk begrunnet, men vil ikke være noe krav. Prosjektlederstillinger uten krav til kompetanse i prosjektledelse. Grunnen er at det kan være mer ønskelig med fagkompetanse enn prosjektlederkompetanse. Prosjektlederkompetanse vil bli vektlagt, men ikke veie tyngst.

Kultur, frivillighet og innbyggerdialog

- Det skal være 4 kulturfaglige rådgivere.

Organisasjon, personal og stab

Det er uro i IT-enheten fordi grensesnittet mot Samhandling og innovasjon oppleves uklart. Stillingsbeskrivelsene som er lagt ut oppleves å være noe konkurrerende. Også usikkerhet om innplasseringsprosessen - må de melde interesse for stillingene dersom de ønsker å jobbe med omtrent samme oppgaver som de har i dag? Prosjekteier Organisasjon er enig i at rådgiverstillingsbeskrivelsene i IT og SI er i konkurranse med hverandre. Det skal arbeides videre med å avklare grenseoppganger mellom ansvarsområder i digitalisering i Samhandling og innovasjon og ansvarsområder i IKT-tjenester i Organisasjon, personal og stab (i tråd med samspillsnotatet).

Tillitsvalgte legger vekt på at det for mange er uklart hvordan denne innplasseringsprosessen henger sammen med den neste, der alle ansatte skal innplasseres. Viktig at det kommer ut god informasjon om dette.

Forslag til endring av stillingsbeskrivelser:

Avdelingsleder organisasjonsutvikling



Innspill endring kompetansekrav, utdanning, praksis; **relevant ledererfaring** (strykes fra ønskelige krav)

Rådgiver personaltjenester

Innspill endring kompetansekrav, utdanning, praksis; **juridisk kompetanse** (pga. ansvarsområde «støtte i vanskelige personalsaker)

Leder samfunnssikkerhet og beredskap

Innspill endring stillingstittel: **Beredskapssjef.**

Forhandlingsleder

Innspill endring kompetansekrav, utdanning, praksis; stryk setningen «**særlig relevant arbeidserfaring kan erstatte kravet om høyere utdanning**»

Samhandling og innovasjon

- Stillingsbeskrivelse administrasjonsrådgiver. Denne oppfattes som en merkantil stilling ihht beskrivelse og ikke en rådgiver. Prosjekteier mener dette må bero på en feil. Dette er en rådgiverstilling.
- Seniorrådgiver bør endres til rådgiver.
- Krav om utdanning på masternivå kan ikke erstattes av relevant erfaring. Prosjekteier minner om at dette er en innplassering og ikke ansettelse. Man ønsker ikke å utelukke dyktige medarbeidere med lang erfaring innen feltet vi søker.

Økonomi, eierskap og virksomhetsstyring

- Viktig at det fremgår hvor mange stillinger det er snakk om.
- Regnskapssjef. Bør ledererfaring være et krav?

Generelt

Tillitsvalgte kom også med en bekymring i forhold til de som er konsulenter/spesialkonsulenter. De oppfatter seg selv at de ligger inne med rådgiverkompetanse, men at de ikke kan søke fordi de har feil stillingskode.

For alle kommunalområder blir det påpekt at det mangler likhet i malene. Dette skyldes i det vesentlige at ressursteamet ikke har hatt myndighet til å overstyre direktørene, og at det ikke har vært tilstrekkelig tid for samlet gjennomgang.

Innplasseringsprosess øvrige ansatte.

Vedtak:

Arbeidsgruppen som har utarbeidet forslag til omstillingsveileder utarbeider raskest mulig et forslag til gjennomføring av innplassering av øvrige ansatte

Eventuelt

Vedr. Arena for drøfting/tillitsvalgtstruktur. Programleder viste til notat om overgang til ny linje og



pkt. 2.6, gjengitt under.

Prosjekteier Organisasjon informerte om at det skal være en workshop i prosjektet som jobber med framtidig tillitsvalgtstruktur.

2.6. Tillitsvalgtes og verneombuds rolle

De tillitsvalgte og verneombud har vært tungt involvert i programmet nye Kristiansand. Også deres rolle vil endres i løpet av 2019. Programleder fikk innspill fra tillitsvalgte på informasjonsmøte 4.mars 2019 om at det bør komme en tillitsvalgtsstruktur innenfor hvert kommunalområdet.

I takt med at programmet avvikles vil også tillitsvalgtes og verneombuds rolle blir noe nedtrappet, og vil mer ligne på deres rolle i ordinær drift. Det vil bli mye arbeid med innplassering og lønnsharmonisering frem til sammenslåingstidspunktet og både tillitsvalgte og verneombud vil være betydelig involvert i disse prosessene.

Prosjekt A2 er i ferd med utarbeide mandat for arbeid med å etablere tillitsvalgstrukturen i ny kommune. Programleder anbefaler at dette arbeidet også inkluderer forslag til hvordan samarbeid skal organiseres i 2019.

Anbefalinger

Prosjekt A2 utarbeider forslag til organisering av samarbeid med tillitsvalgte i overgangsåret 2019.