



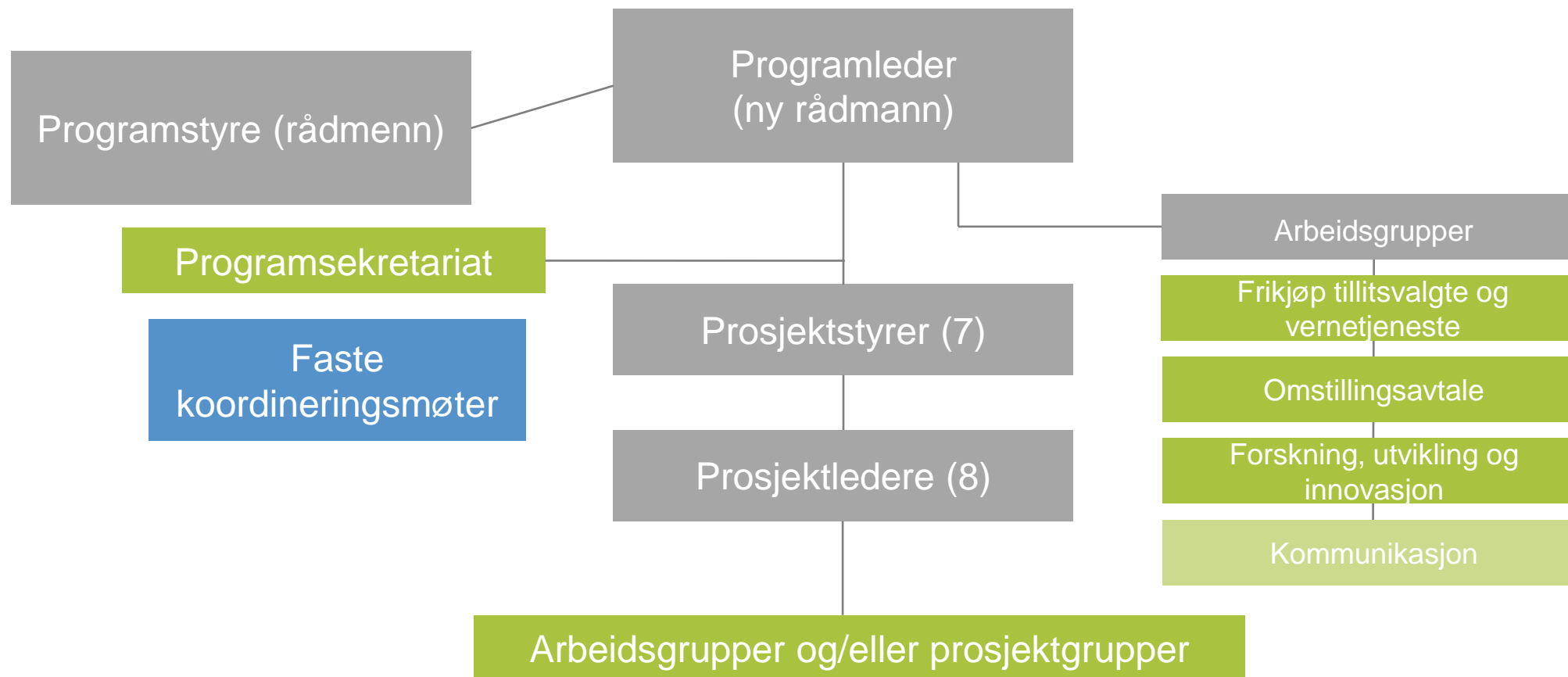
Program nye Kristiansand

Status

Fellesnemnda 28. november 2017



Administrativ organisering



Prosjektlederne i administrative prosjekt startet 1 nov



Glenn
Austegard

Teknisk,
klima, miljø
og eiendom



Iren
Moløkken

Kultur, idrett
og fritid



Kari
Røskaft

Digitalisering



Marianne
Tronstad

Adm. og
ledelse



Nina
Hauge

Økonomi og
eierskap



Rune
Heggdal

Oppvekst og
utdanning



Elisabeth
Engemyr

Helse,
omsorg og
forvaltning



Bjarte
Austvik

Helse, sosial
NAV og
forebygging



Felles møter ledelse, tillitsvalgte og vernetjeneste



- Første møte fant sted 8. september 2017
- Første prosjektstyremøte var 12. oktober
- Faste koordineringsmøter mellom alle ledd om lag annenhver måned



Hovedleveranser i planleggingsfasen

Mandat – prosjektforslag

Hvordan gjør vi
det?

Oppgavedeling
mellom prosjekt
Bemanning av
prosjektene
Gevinster
Interessenter
Avhengigheter
Sårbarheter

Frist 1.des 2017



Kunnskaps-grunnlag

Hvor er vi
Kartlegging nå-situasjon

Ny frist: 1.feb 2018



Grunnlags- dokument

Hvor skal vi

Satsingsområde, mål
og strategier

**Foreløpig frist
1. juli 2018,
alternativt 15.mai?**



Organisering og lokalisering

Forslag organisering
enhetsnivå
Forslag lokalisering
stedsuavhengige
tjenester

Frist 1. juli 2018



Politisk vedtak

Fellesnemndas
vedtar
organisering og
lokalisering
28 august 2018



Prosjektmetodikk, faser og avhengigheter

- Prosjektportalen, følger Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) sin prosjektmal
- Prosjektene skal følge de samme fasene, malene og styringsdokument for å sikre koordinering og sammenheng, og avhengigheter mellom prosjektene



- Alle 8 prosjekt jobber med mandat for sine prosjekt. Disse blir lagt fram til orientering i fellesnemnda 19 desember 2017.
- Mål og strategier for de administrative prosjektene vil bygge på visjoner og mål (eget prosjekt AU) som vil komme til vedtak i fellesnemnda 20.januar 2018.
- Overordnet administrativ organisering vil iht. milepælsplanen komme til vedtak i fellesnemnda 20. mars 2018

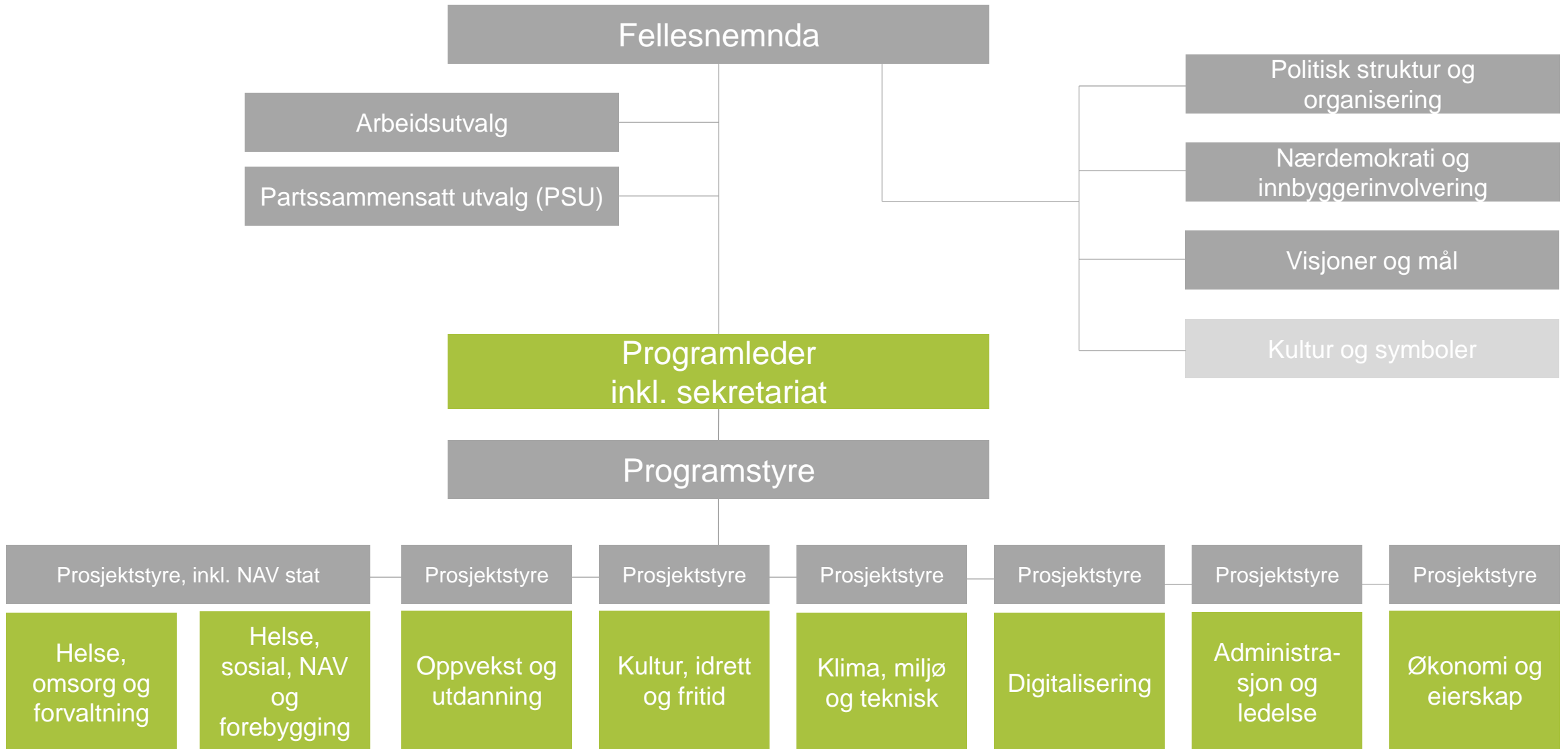


Kartlegging av 3 kommuner - kunnskapsgrunnlaget

- Dagens tjenester
- Dagens organisering
- Nøkkeltall og statistikk
- Dagens lokalisering av tjenester og ansatte
- Økonomi og ressursbruk
- Nasjonale føringer, trender og utfordringer
- Kommunale føringer, planverk og satsingsområder
- Vedtatte utviklingsområder



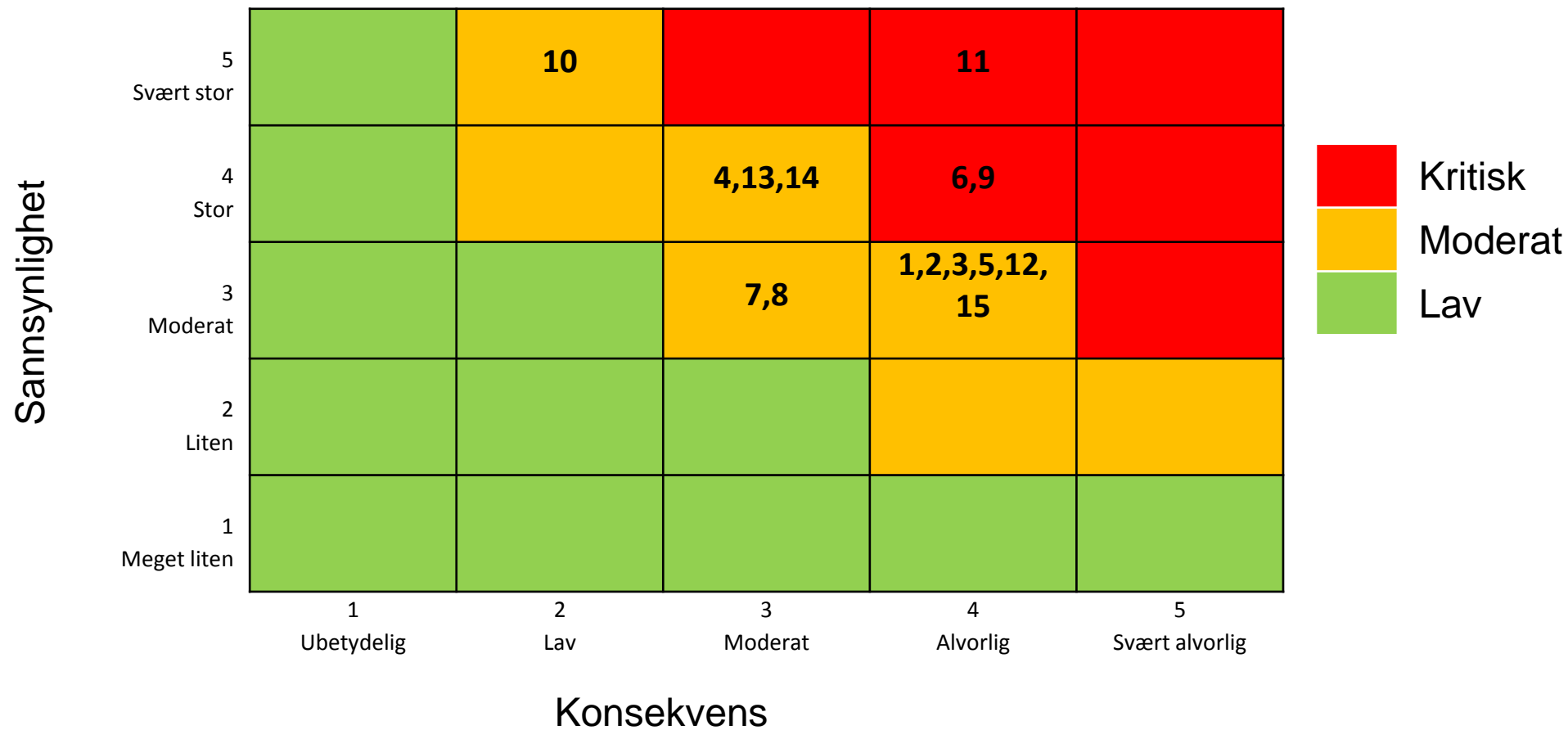
Programorganisering | Nye Kristiansand adm. og politiske prosjekter





Overordnet Risiko Og Sårbarhetsanalyse ROS

Risikokart



Rød sone – høyest risiko

Risiko nr. 11

Manglende involvering av ansatte

Tiltak for å redusere risiko

- Godt tre-partsamarbeid, faste arenaer for drøfting, informasjon. Både formelle og for alle berørte ansatte
- Tydelig informasjon om framdrift og milepæler slik at alle som blir berørt er godt informert.
- Faste og hyppige informasjonsmøter.
- Jobbe med kulturen og forebyggende tiltak i form av god kommunikasjon, bevissthet om hva som sies og hvordan det sies. Samsvar mellom ord og handling.
- Aksept for forskjellighet i hvordan ulike personer håndterer endringer og endringsprosesser.
- Gode omstillingssamtaler med berørte og klare avgrensninger på ikke berørte.
- Kommunisere tydelig når prosessene går slik at ansatte får anledning til å komme med innspill



Rød sone

Risiko nr. 6

Manglende kapasitet og ressursknapphet i prosjektet.

Tiltak for å redusere risiko

- Bruk av eksterne konsulenter
- Unngå store utredninger/utviklingsprosjekter parallelt.
- Frikjøp ansatte og tillitsvalgte.
- Redusere/begrense driftsoppgaver for å frigjøre tid til prosjektet.
- Erstatte folk som slutter og som er med i arbeidsgrupper



Rød sone

Risiko nr. 9

- Budsjetunderskudd i programmet

Tiltak

- Tilbakeholdenhet i bruk av konsulenttenester når kompetanse finnes i organisasjonen.
- Budsjettere over 4-5 år, "låne" av bykassa, forskuttere "storkommunemidler".





Kommunikasjonsstrategi for nye Kristiansand kommune



Bakgrunn og kommunikasjonsmål (overordnet)

- Som en følge av kommunereformen vedtok Stortinget at Søgne, Songdalen og Kristiansand skal danne en ny storkommune. Denne endringen trer i kraft 1. januar 2020. Den nye kommunen får omtrent 110 000 innbyggere og litt over 8500 ansatte
- En kommunesammenslåing berører både innbyggere, ansatte og folkevalgte i de tre kommunene. Behovet for kommunikasjon og dialog mellom partene derfor er stort
- Kommunene er ulike men likeverdige. Samarbeidet om bygging av en ny og framtidsrettet kommune skal preges av **likeverdighet, raushet og forståelse** for hverandres ståsted, og **bærekraft** skal ligge til grunn for utvikling i den nye kommunen. Disse premisene skal gjenspeiles i all kommunikasjon til målgruppene. Et viktig prinsipp er mulighet for **medvirkning**.

Mål: Kommunikasjonsarbeidet skal bidra til en vellykket kommunesammenslåing av de tre kommunene og bygge felles kultur.

I praksis vil dette si at kommunikasjonsarbeidet bidrar til at målgruppene (i all hovedsak ansatte, innbyggere, og folkevalgte)

- er informerte om sammenslåingen
- har tillit til sammenslåingen og den nye kommunen
- har mulighet til å ta del i ulike deler av prosessen



Relevante målgrupper | Mange er opptatt av egne behov og hvordan sammenslåingen påvirker dem

Interne

- Ansatte i alle tre kommuner, inkludert ansatte i interkommunale selskaper, tillitsvalgte og vernetjeneste
- Politikere, inkludert fellesnemnda og «gamle» kommunestyre/hovedutvalg



Eksterne

- Innbyggere
- Presse (inkludert lokalpresse og nasjonal presse)
- Næringsliv
- Frivillige organisasjoner
- Akademia og andre offentlige institusjoner
- Regionale og nasjonale myndigheter
- Interkommunale samarbeidspartnere



Potensielle kommunikasjonskanaler

- Digitale kanaler (nettsider, sosiale medier, intranett evt. app/informasjon via mobil)
- Fysiske møter mellom mennesker
- Papirbaserte kanaler
- Betalt markedsføring
- Media
- Andre kanaler (f eks Servicetorg, bibliotek, skole)



Leveranser fra prosjektstart til 1.1.2020

Digitale kanaler har første prioritet

Todelt oppdrag

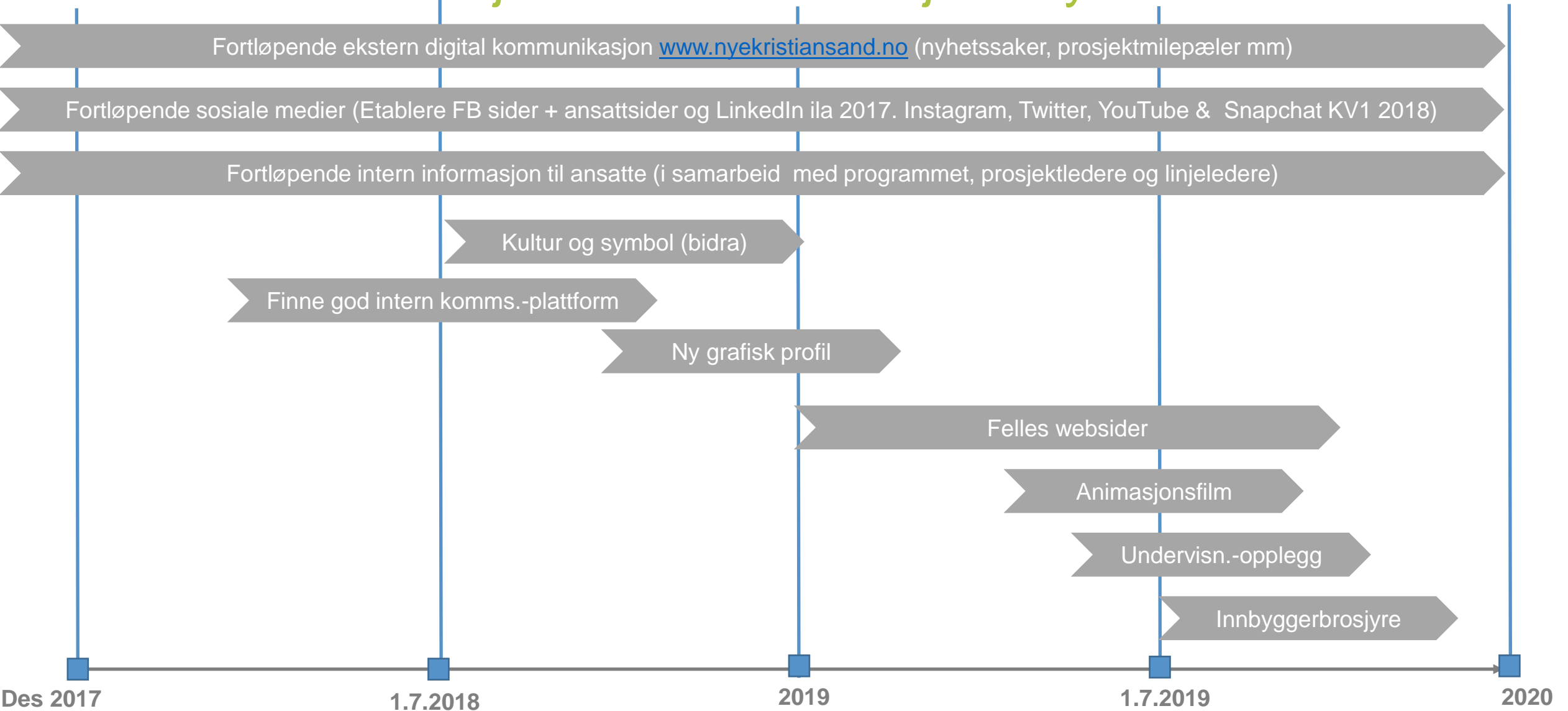
- 1) Sikre godt kommunikasjonsarbeid fortløpende og støtte prosjektet i tråd med kommunikasjonsstrategi, verdigrunnlag og visjoner frem mot sammenslåingen
- 2) Legge til rette for et profesjonelt, strategisk og fremtidsrettet kommunikasjonsarbeid for nye Kristiansand kommune fra dag én når sammenslåingen er en realitet



Bidra til å bygge felles identitet og organisasjonskultur



Overordnet tidslinje for kommunikasjon i nye Kristiansand





Nye Kristiansand kommune

Telefon 38 07 50 00

postmottak@kristiansand.kommune.no

www.nyekristiansand.no