

**KOMMUNESAMMENSLÅING KOMMUNENE FINNØY, RENNESØY OG STAVANGER -
AGENDA FOR MØTE I STYRINGSGRUPPEN 09.05.2017**

Sted: Rennesøy, Utstein kloster - Refektoriet

Tid: 09.05.2017 kl. 14.30 - 17.00

Møteleder: Koordinator Kjartan Møller

Servering: Det vil bli enkel servering.

Sak	Tema
1	<p>Velkommen</p> <p>Ved ordfører Dagny S. Hausken</p>
2	<p>Nyhetsjørnet – kort tilbakemelding fra hver kommune (fem minutt per kommune) på viktige hendelser siden forrige møte.</p>
3	<p>Orientering fra prosjektadministrasjonen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forslag til ny kommunestruktur - Etablering av fellesnemnda – status fra behandling i kommunestyrene og nytt fra departementet. - Status – søknad om deltakelse i lokaldemokratiprojektet til KMD - Styrket frikjøp av tillitsvalgte - Styringsdokument for etableringsprosjektet - Presentasjon nye nettsider
4	<p>Forslag til reglement for Fellesnemnda</p> <p>Saksdokument: Notat – reglement for Fellesnemnda</p>
5	<p>Organisering av administrative ledelse i etableringsprosjektet</p> <p>Saksdokumenter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notat - Organisering av administrativ ledelse i etableringsprosjektet - Notat – rekruttering av prosjektleder for etableringsprosjektet - KS-advokatene - Vurderingsnotat knyttet til rekruttering mv av prosjektleder for sammenslåingsprosessen
6	<p>Kartlegging av eierskap og interkommunalt samarbeid</p> <p>Saksdokument:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notat- Kartlegging av eierskap og samarbeid - Nye Stavanger - kartlegging av selskap og samarbeid per 02.05.2017

Politisk styringsgruppe Finnøy, Rennesøy og Stavanger – Etablering av «Nye Stavanger» - møtereferat 23. mars 2017



Sted Stavanger rådhus, formannskapssalen
Dato/tid 23.3.2017, kl. 09.30-11.30

Deltakere **Stavanger:** Christine Sagen Helgø (ordfører), Bjørg Tysdal Moe (varaordfører), Per A. Thorbjørnsen (V), Torfinn Ingeborgrud (Mdg), Dag Mossige (Ap), Per Kristian Vareide (rådmann)

Rennesøy: Dagny S. Hausken (ordfører), Jostein Eiane (varaordfører), Tor Bernhard Harestad (Frp), Åge Sola (H), Aadne Andersen (Ap), Birger S. Clementsen (rådmann)

Finnøy: Henrik Halleland (ordfører), Odd Bleie (varaordfører), Ingvild S. Steen (Krf), Gro Skartveit (V), Jon Olav Runestad (Ap), Helene Ohm (rådmann)

Møteleder Kjartan C. Møller, koordinator

Sak	Tema	Referat
1	Velkommen ved Christine Sagen Helgø	Ordfører i Stavanger kommune ønsket velkommen til møte i politisk styringsgruppe for etablering av «Nye Stavanger».
2	Nyhetsjørnet – kort tilbakemelding fra hver kommune	<p>Stavanger: Orienterte om arbeidsledighet, byveksttalen, planstrategi og arbeidet med å få Landbruksdirektoratet lokalisert i vår region.</p> <p>Finnøy: Arbeidet med planprogram i forbindelse med revisjon av kommuneplanen pågår. Bredbånd er under utbygging. For Finnøy (og Rennesøy) er lokaldemokratiet etter kommunereformen viktig. Finnøy som nynorsk-kommune er opptatt av språkform etter etablering av «Nye Stavanger».</p> <p>Rennesøy: Deltok på godt seminar på Gardermoen om IKS'er og eierskap. Arbeidsledigheten er noe redusert. Skatteinngangen så langt i 2017 er under budsjettet. Byggekomiteen i Rennesøy arbeider med mange saker, herunder nytt kommunalt bygg på Vikevåg. Det er ønskelig å beholde arbeidsplasser på kommunehuset. Stillingen som kommunalsjef for kultur og samfunn er nå ledig. Hvordan dette skal håndteres, drøftes med Stavanger. Landbruksmeldingen som skal framlegges med det første, er viktig for Rennesøy.</p> <p>Møteleder orienterte om økonomiforvaltningen i etableringsprosjektet. Møteleder stilte også spørsmål om kommunene er interessert i å delta i et prosjekt i regi av Kommunal- og moderniseringsdepartementet om lokaldemokrati i sammenslåtte kommuner. Styringsgruppen var positiv til dette. Kommunene kan samlet delta med inntil sju deltakere. Deltakelse forutsettes godkjent i alle de tre kommunestyrene. Svarfrist er 7. april. Rådmennene utformer søknad om deltakelse. Søknaden spisses mot kommunedelsutvalgenes arbeids- og myndighetsområde.</p>
3	Utkast til reglement for Fellesnemda	Framlagt forslag til reglement ble foreløpig drøftet. Det var enighet om ønskeligheten av å gi Fellesnemnda de fullmaktene som er nødvendig for å etablere den nye kommunen. Det framkom ønske om å innarbeide

		<p>retningslinjer for å framsette spørsmål og interpellasjoner i Fellesnemnda. Begrepet «spilleregler» vurderes nærmere. For øvrig framkom diverse kommentarer.</p> <p>Informasjon om økonomiske hovedtall for de tre kommunene ble etterlyst. Rådmennene kommer tilbake til dette.</p> <p>Konklusjon: Styringsgruppen tar til orientering utkast til reglement for Fellesnemnda. Endelig forslag legges frem for styringsgruppens godkjenning i neste møte.</p>
4	Forslag til kommunikasjonsstrategi for etableringen av Nye Stavanger	<p>Forslaget til kommunikasjonsstrategi gir føringer for kommunikasjonsarbeidet i etableringsperioden. Den gjelder fram til styringsgruppen eller Fellesnemnda har truffet annet vedtak.</p> <p>Kommunikasjonsstrategien innbefatter ikke involvering av kommunens innbyggere og andre målgrupper. Den må eventuelt håndteres som en egen involveringsstrategi.</p> <p>Konklusjon: Forslag til kommunikasjonsstrategi godkjennes.</p>
5	Organisering av administrativ ledelse i etableringsprosjektet	<p>Møteleder orienterte på grunnlag av utsendt dokumentasjon.</p> <p>Konklusjon: Styringsgruppen tar saken til orientering. Rådmennene kommer med et oppspill i neste møte om</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisering av administrativ ledelse i etableringsprosjektet - Rådmennene (i Finnøy, Rennesøy og Stavanger) sin rolle i eller overfor etableringsprosjektet - Ivaretagelse av nøkkelpersonell gjennom etableringsprosessen. <p>Koordinator framlegger i neste møte et forslag til rekruttering av administrativ prosjektledelse og ny rådmann.</p>

ETABLERING AV NYE STAVANGER



Til: Styringsgruppen
Fra: Rådmennene i Finnøy, Rennesøy og Stavanger
Dato: 09.05.17
Emne: **Reglement for fellesnemnda**

Sak om utkast til reglement for fellesnemnda ble fremmet til styringsgruppens møte 23.03.17. Styringsgruppen fattet følgende vedtak:

Styringsgruppen tar til orientering utkast til reglement for fellesnemnda. Endelig forslag legges frem for styringsgruppens godkjenning i neste møte.

Med dette framlegges revidert forslag basert på det utkastet som ble framlagt i forrige møte og den drøftingen som fant sted i møtet. Forutsatt godkjenning i styringsgruppen tas det sikte på at et forslag til reglement kan fremmes for de tre kommunestyrene før sommerferien.

Fellesnemndas formelle grunnlag

En fellesnemnd er en form for kommunestyre i en overgangsperiode; et organ som skal «samordne og ta seg av førebuinga av samanslåinga», jf. inndelingsloven § 26. Fellesnemnda er ansvarlig for å etablere en kommune som ikke har noen ansatte, eiendeler etc. på det tidspunktet Stortinget fatter vedtak om etablering.

Fellesnemndas myndighet

Fellesnemnda er ansvarlig for det forberedende arbeidet med økonomiplanen og budsjettet for det første driftsåret etter at sammenslåingen er satt i verk og skal også avgi uttalelse til departementet om årsbudsjettene og økonomiplanene i de aktuelle kommunene.

Kommunestyrene kan delegere myndighet til fellesnemnda i samme grad som kommunestyrene kan delegere myndighet til andre politiske utvalg i egen kommune. Fellesnemnda opphører senest i oktober måned før sammenslåingen siden konstituerende kommunestyremøte avholdes innen dette tidspunktet. Av praktiske årsaker bør kommunestyrene delegere fellesnemnda en viss myndighet. Alternativt må fellesnemnda oversende saker til de tre kommunestyrene for å få vedtak i enkeltsaker.

Nærmere om arbeidet som er gjort etter styringsgruppens møte 23. mars

Etter møtet 23. mars er utarbeidet et forslag til reglement for fellesnemnda og et forslag til saksbehandlingsregler for fellesnemnda. Disse dokumentene følger vedlagt.

Forslaget til reglement for fellesnemnda består av ni paragrafer. § 1 omhandler lovhjemmel for etablering av fellesnemnda. § 2 henviser til kommuneloven og andre lover av betydning for saksbehandlingsregler. § 3 inneholder en oversikt over fellesnemndas arbeids- og ansvarsområde mens §§ 4 og 5 inneholder en oversikt over arbeids- og ansvarsområdene for arbeidsutvalget for fellesnemnda og partssammensatt utvalg. § 6 fastslår at fellesnemnda har myndighet til å opprette andre utvalg. § 7 gir fellesnemnda myndighet til å foreta endringer i eget reglement og egne saksbehandlingsregler og godkjenne reglement for underliggende utvalg innenfor de rammene som framgår av dette reglementet. Med «rammene som framgår av dette reglementet» menes gjeldende lovverk, det arbeids- og ansvarsområdet fellesnemnda har og de intensjonene som ligger til grunn for kommunesammenslåingen.



ETABLERING AV NYE STAVANGER

Etter § 8 kan fellesnemnda delegere myndighet til administrativ leder for kommunesammenslåingen, kalt prosjektleder. § 9 gir prosjektleder innstillingsrett overfor det politiske utvalget som først skal behandle en sak som gjelder kommunesammenslåingen. Når saken går videre til overordnet politisk organ, har den politiske førstestansen innstillingsretten.

Forslaget til saksbehandlingsregler består av 16 paragrafer. Saksbehandlingsreglene gjelder innkalling, forfall, møteoffentlighet, regler for gjennomføring av møtet, regler for å kunne stille spørsmål etc.

I utarbeidelsen av forslaget er det tatt utgangspunkt i saksbehandlingsreglene i kommuneloven og reglene for bystyret i Stavanger. Fellesnemnda har imidlertid en mye mer avgrenset funksjon slik at enkelte saksbehandlingsregler vurderes å være mindre relevante for en fellesnemnd. Det er ikke til å legge skjul på at det er en viss usikkerhet om hvor detaljerte og omfattende saksbehandlingsreglene skal være. I det forslaget som her framlegges, er det forsøkt å finne en gylden middelvei mellom en minimumsløsning og en løsning som ikke er altfor detaljert og omfattende. Her skal også vises til reglementets § 7 som gir fellesnemnda myndighet til å foreta endringer i eget reglement og i saksbehandlingsreglene.

Her er ikke tatt med bestemmelser om interpellasjoner. Hovedbegrunnelsen for dette er at fellesnemnda, i motsetning til et kommunestyre, ikke har myndighet til å fatte beslutninger rettet direkte mot innbyggerne. Fellesnemnda fatter derfor ikke beslutninger som går på fordeling av goder og byrder i samfunnet. Fellesnemnda og underliggende organ har som oppgave å forberede en kommunesammenslåing der siktepunktet er å få et best mulig resultat basert på en god prosess, noe som forutsettes å være i de deltakende kommunenes interesse. Adgang til og bruk av interpellasjoner kan lett virke politiserende og føre til unødig konflikt og tidsbruk.

Rådmennenes forslag til konklusjon:

1. Styringsgruppen slutter seg til forslag til reglement for fellesnemnda.
2. Saken framlegges for de tre kommunestyrene til godkjenning.

ETABLERING AV NYE STAVANGER



Forslag til reglement for fellesnemnda

§ 1 Oppnevning av fellesnemnda

Fellesnemnda er opprettet med hjemmel i inndelingsloven § 26. Nemnda velger selv leder og nestleder. Vedtak fattes med forbehold om endelig godkjenning i Stortinget og gjennom kongelig resolusjon.

§ 2 Lovverk – saksbehandlingsregler

Saksbehandlingsregler i kommuneloven, forvaltningsloven, offentlighetsloven og i andre lover for kommunens virksomhet gjelder også for fellesnemnda og underliggende folkevalgte organ. I tillegg gjelder de saksbehandlingsreglene som er vedtatt å gjelde for Nye Stavanger.

§ 3 Arbeids- og ansvarsområde

Fellesnemnda skal:

- Gjennomgå og vurdere alle prinsipielle sider ved sammenslåingsprosessen.
- Fatte vedtak i alle saker som er nødvendig for å etablere den nye kommunen.
- Godkjenne overordnet plandokument for etableringsprosjektet.
- Disponere engangstilskudd og annen finansiering som måtte være avsatt til kommunesammenslåingen.
- Ansette administrativ leder for sammenslåingsprosessen, heretter kalt prosjektleder, og rådmann.
- Behandle innstilling til overordnet organisering av Nye Stavanger.
- Se til at regler og avtaler om ansatte og tillitsvalgtes medvirkning og medbestemmelse i forhold som gjelder sammenslåingen av kommunene blir ivaretatt.
- Godkjenne omstillingsdokument som legger grunnlaget for håndteringen av arbeidsgiverpolitiske spørsmål under sammenslåingsprosessen.
- Framlegge forslag til budsjett og økonomiplan for det nye kommunestyret.
- Foreslå nye satser for offentlige avgifter, gebyrer og egenbetalinger.
- Avgi uttalelse til departementet om årsbudsjett og økonomiplan i virkeperioden for de kommunene sammenslåingsprosessen omfatter.
- Godkjenne forslag til delegeringsreglement som behandles og vedtas av det nye kommunestyret.
- Godkjenne forslag til politisk reglement, godtgjøringsreglement og øvrige reglement som skal vedtas av det nye kommunestyret.
- Fastsette godtgjøringer for fellesnemndas virksomhet og andre utvalg underlagt fellesnemnda.
- Foreslå framtidig revisjon og sekretariatsordning for den nye kommunen til det nye kommunestyrets første møte.
- Godkjenne kommunikasjonsplan for arbeidet med kommunesammenslåingen.

Fellesnemnda kan:

- Delegere deler av sin myndighet til underliggende organ i enkeltsaker og saker som ikke er av prinsipiell art.
- Uttale seg i saker som er til behandling i kommunenes ordinære utvalg fram til den nye kommunen er etablert, når fellesnemnda mener at disse sakene har eller kan ha konsekvenser for sammenslåingsprosessen.

ETABLERING AV NYE STAVANGER



Fellesnemnda har et spesielt ansvar for å vurdere saker med økonomiske konsekvenser og forberede budsjett for 2020 og økonomiplan 2020-2023. Det er imidlertid det nye formannskapet som skal avgi budsjettinnstilling overfor det nye kommunestyret.

Leder i fellesnemnda innkaller til og leder konstituerende kommunestyremøte i ny kommune inntil ny ordfører er valgt.

§ 4 Arbeidsutvalget for fellesnemnda

Arbeidsutvalg for fellesnemnda skal forberede og legge til rette for nemndas saksbehandling. Arbeidsutvalget kan fatte beslutninger etter delegering fra fellesnemnda. Arbeidsutvalget kan også fatte beslutninger som normalt tilligger fellesnemnda etter kommunelovens hastebestemmelser, jf. kommuneloven § 13.

§ 5 Partssammensatt utvalg

Partssammensatt utvalg skal avgi uttalelse i saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og de ansatte.

§ 6 Andre utvalg

Fellesnemnda kan opprette andre utvalg ved behov.

§ 7 Endringer i eget reglement og godkjenning av reglement for andre utvalg

Fellesnemnda kan foreta endringer i eget reglement og egne saksbehandlingsregler og godkjenne reglement for underliggende utvalg innenfor de rammene som framgår av dette reglementet.

§ 8 Delegering til prosjektleder

Fellesnemnda og andre politiske utvalg som er opprettet i tilknytning til sammenslåingsprosessen kan delegerer myndighet til prosjektleder i henhold til kommuneloven § 23 nummer 4.

§ 9 Innstillingsrett

Prosjektleder innstiller overfor politisk førsteinstans. Politisk førsteinstans innstiller i saker som krever behandling i overordnet organ.

ETABLERING AV NYE STAVANGER



Forslag til saksbehandlingsregler

§ 1 Forberedelser av saker til fellesnemnda

I enhver sak som skal forelegges fellesnemnda skal det være utarbeidet en innstilling. Det skal kort og oversiktlig være gjort rede for saken og for mulige dissenser blant de innstillende myndigheter samt forslag til vedtak. Lederen kontrollerer at alle saker er forberedt slik som bestemt i første avsnitt, og ellers på forsvarlig måte og i samsvar med lov, reglement og andre bindende bestemmelser.

Prosjektleder skal påse at de saker som legges fram for fellesnemnda og nemndas underutvalg er forsvarlig utredet.

§ 2 Innkalling

Fellesnemnda holder møter etter en oppsatt plan, eller når leder finner det påkrevd eller når minst 1/3 av medlemmene krever det.

Møteinnkallingen skal inneholde tid og sted for møtet og sakliste over de saker som skal behandles.

Møteinnkalling med innstillinger sendes til fellesnemndas medlemmer og varamedlemmer, samt øvrige som leder til enhver tid bestemmer.

Innkalling og saksdokumenter sendes medlemmer og varamedlemmer sju dager før møtedagen.

Innkalling og saksdokumenter er offentlige så langt det ikke er gjort unntak i lov eller i medhold av lov og gjøres kjent for offentligheten på en hensiktsmessig måte.

§ 3 Forfall

Fellesnemndas medlemmer plikter å delta i fellesnemndas møter med mindre det foreligger gyldig forfall. Ved eventuelle forfall skal representanten melde fra til utvalgssekretær, som innkaller varamedlem.

§ 4 Adgang for andre til å delta i møtene

Prosjektleder eller prosjektleders stedfortreder, møter med talerett.

§ 5 Åpne møter

Fellesnemndas møter er åpne for publikum. Møtet skal lukkes når det foreligger lovbestemt taushetsplikt og kan vedtas lukket når hensynet til personvern eller tungtveiende offentlige interesser tilsier det» (jfr. kommuneloven § 31).

§ 6 Åpning av møte

Leder eller nestleder leder fellesnemndas møter. Dersom begge disse har forfall, velges av og blant fellesnemndas medlemmer en møteleder.

Leder foretar navneopprop og erklærer møtet satt.

§ 7 Rekkefølge for behandling av sakene

Sakene behandles i den rekkefølge de er oppført i innkallingen til møtet.

Når særlige grunner foreligger, kan fellesnemnda vedta en annen rekkefølge. Fellesnemnda kan vedta å utsette behandling av en sak. Det kan også treffes vedtak i en sak som ikke er oppført på saklisten, hvis ikke leder eller 1/3 av de møtende motsetter seg dette.



ETABLERING AV NYE STAVANGER

§ 8 Ordning av debatten

Taler skal rette sine ord til leder. Taler skal holde seg nøye til den saken debatten gjelder.

Fornærmelig eller upassende språkbruk overfor forsamlingen eller andre må ikke finne sted. Leder påser at dette overholdes.

§ 9 Leders stilling under debatten

Leder må ikke avbryte noen som har ordet med mindre det skjer for å håndheve gjeldende reglement, eller for å rette misforståelser fra talerens side.

Vil leder ta del i debatten, overtar nestleder, eventuelt setteleder, ledelsen av forhandlingene.

§ 10 Avgrensning og avslutning av debatten. Replikkordskifte

Før behandling av en sak er påbegynt, og under debatten, kan fellesnemnda etter forslag fra leder vedta at taletiden skal avgrenses. Dette gjelder så vel for innlegg som for replikker.

I regelen kan et medlem ikke ha mer enn to innlegg i en sak.

Et medlem kan ha en replikk til et innlegg.

§ 11 Forslag

Bare fellesnemndas medlemmer og varamedlemmer som deltar i møtet, kan sette frem forslag.

Forslag skal leveres skriftlig og i undertegnet stand til leder.

Leder refererer forslaget.

§ 12 Avstemming

Fellesnemnda skal søke å oppnå konsensus. I saker der det ikke oppnås enighet, avgjøres saken ved alminnelig flertall.

§ 13 Spørsmål

Spørsmål må skriftlig meddeles leder senest 5 dager før møtet.

Spørsmål som meldes etter fristen eller i møte, kan ikke forlanges besvart i samme møte.

Spørsmål skal sendes fellesnemndas medlemmer og varamedlemmer i forkant av møtet.

Leder refererer spørsmålets ordlyd ved møtets begynnelse og spørsmålet blir å behandle etter de sakene som er ført opp på kartet.

Spørsmålet kan begrunnes og taletiden begrenses da til 3 minutter. Er ikke spørteren til stede, kan et annet medlem av fellesnemnda ta opp spørsmålet som sitt. Hvis så ikke skjer, regnes spørsmålet som bortfalt.

Leder avgjør om spørsmålet skal besvares av leder eller prosjektleder. Det er ikke anledning til debatt og det kan ikke fremmes forslag i forbindelse med spørsmål. Når spørsmålet er besvart, har spørteren lov til å stille et tilleggsspørsmål. Hvis leder finner at dette tilleggsspørsmålet har sammenheng med det opprinnelige spørsmålet, kan det besvares av leder eller prosjektleder.



ETABLERING AV NYE STAVANGER

§ 14 Adgang til møterommet

Pressen og publikum har adgang til tilviste plasser.

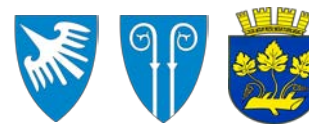
§ 15 Sekretariat - Møtebok

Prosjektleder er ansvarlig for sekretariatsfunksjonen for fellesnemnda og fører protokoll.

§ 16 Arkivering

Saksdokumenter og møtebok skal være arkivert iht. arkivloven.

ETABLERING AV NYE STAVANGER



Til: Styringsgruppen
Fra: Rådmennene i Finnøy, Rennesøy og Stavanger
Dato: 09.05.17
Emne: **Organisering av den administrative ledelsen i etableringsprosjektet**

Styringsgruppen har bedt om forslag til organisering av den administrative ledelsen i etableringsprosjektet. Utredningsoppdraget er delt opp i følgende deler:

1. Organisering av administrativ ledelse/prosjektleder i etableringsprosjektet.
2. Rådmennene (i Finnøy, Rennesøy og Stavanger) sin rolle i eller overfor etableringsprosjektet.
3. Ivaretagelse av nøkkelpersonell gjennom etableringsprosessen
4. Rekruttering av administrativ prosjektledelse og ny rådmann.

I dette notat gjøres det rede for rådmennenes tilbakemelding på punkt 1 og 2. Rådmennene vil arbeide videre med punkt 3 og vurdere aktuelle ordninger for å beholde nøkkelpersonell gjennom etableringsperioden. Redegjørelsen for punkt 4 fremgår av eget notat som er utarbeidet av koordinator, PO-sjef Finnøy og OP-sjef Rennesøy uten involvering av rådmennene. I tillegg er KS-advokatene konsultert for å få en tredjeparts vurdering av sentrale spørsmål rundt organisering og rekruttering av prosjektledelsen.

1. Prosjektleder – rolle og funksjon

Å gjennomføre en kommunesammenslåing er et omfattende og komplekst prosjekt som krever god politisk og administrativ ledelse.

Både veilederen fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet «[Formelle rammer i byggingen av nye kommuner](#)» og rapporten fra Telemarkforskning og Deloitte «[Gode grep på veien til ny Kommune](#)» har en rekke anbefalinger om hvordan man bør organisere den administrative ledelsen i kommunesammenslåingsprosesser. Det anbefales her å ha en tydelig rollefordeling mellom politisk og administrativt nivå i gjennomføringsfasen.

Erfaringer fra andre prosesser viser at det er hensiktsmessig å ansette en prosjektleder som kan planlegge, administrere og drive fram sammenslåingsprosessen. En prosjektleder må ha klare fullmakter fra fellesnemnda for å kunne jobbe effektivt.

Organiseringen av den administrative ledelsen må vurderes opp mot den øvrige organiseringen av prosjektet. For å kunne vurdere organiseringen ut fra et helhetlig bilde har rådmennene tatt utgangspunkt i et forslag til prosjektorganisasjon med et politisk nivå og et administrativt nivå - på samme måte som dagens kommuneorganisasjoner. Forslaget til overordnet organisasjonsstruktur for prosjektet er tatt inn nederst i dette dokumentet.

Rådmennene vil anbefale en organisering der prosjektleders rolle overfor fellesnemnda likestilles med rådmannens rolle overfor kommunestyret i de respektive kommunene, i henhold til gjeldende lovverk (kommuneloven). En slik organisering vil legge til rette for at alle involverte, dvs. innbyggere, folkevalgte, ansatte og tillitsvalgte, relativt enkelt kan forstå hvordan rollene og ansvaret er fordelt.

Det anbefales videre at prosjektleder får tilstrekkelig vide og klare fullmakter fra fellesnemnda og at prosjektlederen selv får ansvar for å organisere og ansette/utpeke den administrative prosjektadministrasjonen. For å legge til rette for en god prosess bør prosjektleder være på plass så



ETABLERING AV NYE STAVANGER

snart som mulig og senest innen høsten 2017 slik at etableringen av prosjektadministrasjonen kan starte opp.

For å legge til rette for at prosjektleders rolle og oppdrag er klart og godt forankret anbefales det at fellesnemnda tidlig i prosessen får seg forelagt et forslag til styringsdokument for etableringsprosjektet. I styringsdokumentet kan det blant annet konkretiseres hvilke målsettinger som skal oppnås gjennom prosjektet. Videre kan styringsdokumentet avklare hvilke saker som skal behandles i folkevalgte utvalg og hvilke som kan avgjøres av den administrative prosjektledelsen.

2. Organisering av administrativ ledelse i etableringsprosjektet

Tilstrekkelig kapasitet og kompetanse i prosjektorganisasjonen er en forutsetning for å kunne håndtere mange krevende oppgaver i startfasen. Det anbefales i rapporten «Gode grep på veien til ny kommune» at prosjektleder bør ha bred erfaring fra kommunal sektor og større omstillingsprosesser. Prosjektleder bør ha en strategisk rolle i prosjektet med ansvar for å sørge for en helhetlig god prosess som realiserer de målsettinger som er definert av fellesnemnda og kommunestyrene. Prosjektleder må videre knytte til seg kompetanse og kapasitet til drift og gjennomføring av prosjektet. I tillegg til prosjektleders strategiske rolle bør det vurderes etablert en ressurs i prosjektet som ivaretar den løpende og mer operative oppfølgingen av prosjektet.

Dette kan ivaretas gjennom at prosjektleder etablerer et prosjektkontor med et begrenset antall medarbeidere som får ansvar for å støtte prosjektleder og å gjennomføre løpende planlegging, tilrettelegging og oppfølging av prosjektet. Projektkontoret kan også ha ansvar for støtte til de ulike delprosesser som skal gjennomføres i sammenslåingen. For å ha tilgang til nødvendig kapasitet og kompetanse vil det trolig også være nødvendig med ekstern konsulentbistand.

Gjennom prosjektperioden vil det trolig være nødvendig å opprette en rekke ulike delprosjekt som vil ha ulike kapasitets- og kompetansebehov og som vil eksistere i hele eller deler av prosjektperioden. Prosjektleder og projektkontoret må legge til rette for, koordinere og følge opp den samlede prosjektporteføljen slik at de tverrgående synergier og avhengigheter blir ivaretatt.

Prosjektleder og projektkontoret vil i seg selv ikke ha kapasitet og kompetanse til å gjennomføre etableringsprosjektet, men må være utrustet slik at gjennom de god planlegging og tilrettelegging, *sammen med* de tre kommuneorganisasjonene, har den nødvendige kapasitet og kompetanse til å gjennomføre prosjektet. Det er derfor avgjørende at prosjektleder og projektkontoret har tilgang til ressursene i de tre kommuneorganisasjonene.

3. Spørsmålet om en eventuell overgang fra prosjektlederrollen til rådmannsstillingen.

Et sentralt spørsmål i organiseringen er om det skal ansettes en prosjektleder som gir overgang til ansettelse i rådmannsstillingen i Nye Stavanger. Ut fra erfaringene i andre prosesser synes det å være flere som velger en løsning der prosjektleder skal ha overgang til rådmannstillingen, mens andre velger å ansette en prosjektleder for sammenslåingsprosessen og har egen ansettelse av rådmann for den nye kommunen. I en av de nyere store sammenslåingsprosessene, Sandefjord, Stokke og Andebu, gjennomføres det våren 2017 et FoU-prosjekt for å evaluere prosessen. Tilbakemeldinger fra denne evalueringen viser at viktige deler av sammenslåingsprosessen fortsetter etter oppstarten av den nye organisasjonen. Erfaringer fra andre fusjoner/sammenslåingsprosesser, både innen det offentlige og private, viser at arbeidet ikke er over når de formelle sammenslåingsprosessene er gjennomført.

ETABLERING AV NYE STAVANGER



Med et slikt utgangspunkt vil kontinuitet i lederskapet i overgangen fra prosjekt til en ny kommune gi økt kunnskap og bedre forståelse for forutsetninger, planer og muligheter. Sammenslåingsprosessen vil trolig fortsette en god periode inn i 2020-årene. En overgang fra stillingen som prosjektleder til rådmann vil bidra til økt grad av ansvarliggjøring av ledelsen i etableringsprosjektet. Prosjektleder må stå til ansvar for at det blir en god prosess og et helhetlig godt resultat og vil i etterkant – da i egenskap av å være rådmann – selv få ansvar for den nye organisasjonen, tjenestetilbudet og arbeidet med å realisere gevinstene fra sammenslåingsprosessen.

Rådmennene vil anbefale at den som ansettes i prosjektlederstillingen også blir rådmann i den nye kommunen. Alternativet med én prosjektleder og en etterfølgende ansettelse av rådmann vurderes som mindre gunstig da det kan føre til uklar organisering og ansvars plassering i en avgjørende fase i prosjektperioden.

4. Rådmennenes rolle i etableringsprosjektet

Fellesnemnda og prosjektleder har ingen formelle fullmakter til å disponere over ressursene i de tre kommunene. Det vil derfor i praksis være nødvendig å ha nært samarbeid mellom prosjektledelsen og rådmennene i de tre kommunene. God kommunikasjon og godt samarbeid vil også være nødvendig for å følge opp konsekvensene av de ulike aktivitetene og den gjensidige påvirkningen mellom prosjektet og driften av de tre kommuneorganisasjonene.

For å ivareta dette behovet foreslås det etablert en *koordineringsgruppe* hvis formål er å sørge for tilgang på ressurser og at driften og de ulike prosjektprosessene virker sammen på en konstruktiv og betryggende måte. Denne koordineringsgruppen bør vurderes supplert med toppledelsen i den nye kommuneorganisasjonen etter hvert som denne kommer på plass.

5. Videre prosess

Videre tilrettelegging for etableringen av prosjektorganisasjonen og den administrative ledelsen i prosjektet vil skje gjennom kommunestyrenes vedtak knyttet til sammensetning av fellesnemnda og underutvalgene, forslag til reglement for fellesnemnda, ansettelse av prosjektleder og oppnevning av representanter til fellesnemnda og underutvalgene.

Flere av disse sakene regulerer forhold av en slik karakter at arbeidsgiver i etterkant av Styringsgruppen behandling, og før sakene legges frem for kommunestyrene, vil informere tillitsvalgte og gjennomføre drøfting der det er naturlig.

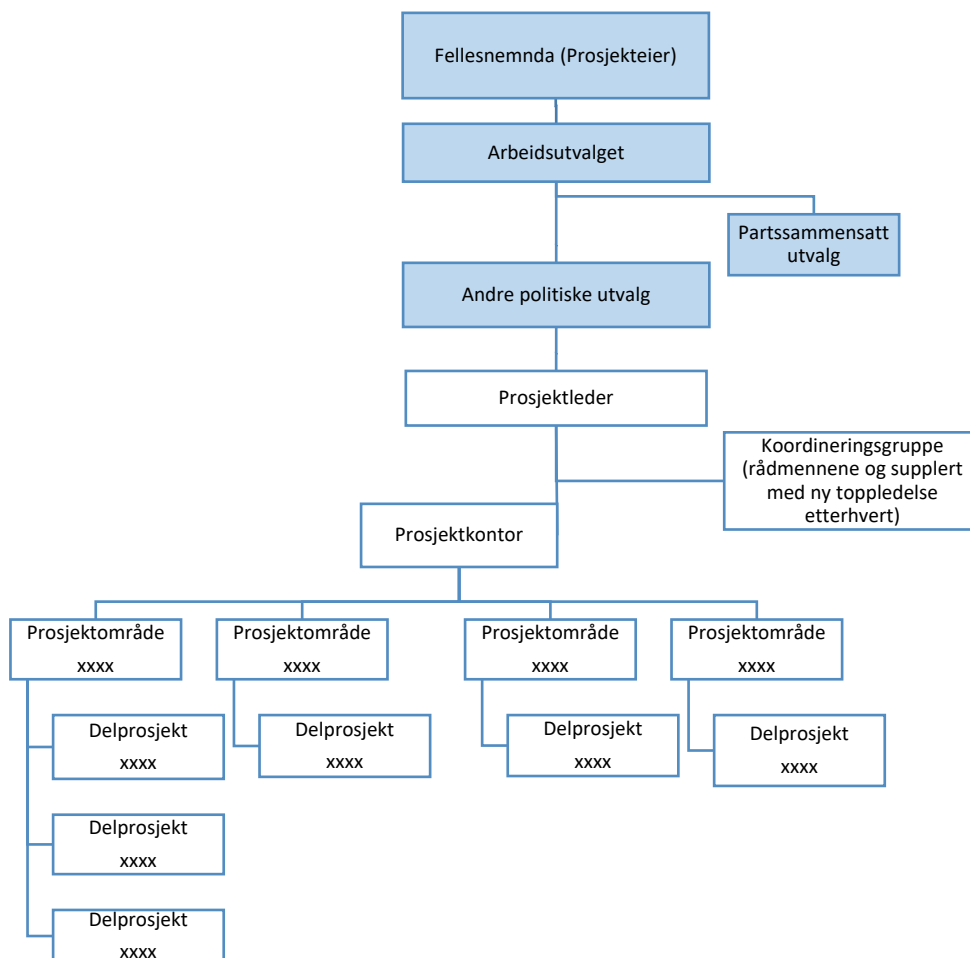
Rådmennenes forslag til konklusjon:

Forslag til beskrivelse av prosjektleders rolle og funksjon og overordnet beskrivelse av prosjektets organisering legges til grunn for det videre arbeid med etablering av prosjektorganisasjonen og rekruttering av prosjektleder.

ETABLERING AV NYE STAVANGER



Forslag til prosjektorganisasjon (politisk nivå=blått, administrativt nivå=hvitt):



ETABLERING AV NYE STAVANGER



Til: Styringsgruppen
Fra: Koordinator
Dato: 09.05.17
Emne: Rekruttering av prosjektleder for etableringsprosjektet

Styringsgruppen har gitt koordinator i oppdrag å utrede spørsmålet om rekruttering av prosjektleder. I dette notat gjøres det rede for sentrale spørsmål og forhold ved rekruttering av prosjektleder. Vurderingene er gjort i samarbeid mellom koordinator, personal- og organisasjonssjef Finnøy og organisasjons- og personalsjef Rennesøy uten involvering av rådmennene. Videre er KS-advokatene konsultert for å få en tredjeparts vurdering og anbefaling. Notat fra KS-advokatene følger som vedlegg.

Målet med rekrutteringsprosessen er å ansette rett person med rett kompetanse gjennom en god og effektiv prosess. Ansettelse av prosjektleder (som eventuelt har overgang til stillingen som rådmann i Nye Stavanger) er å regne som enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven og forvaltningsrettslige prinsipper. For å sikre en god rekrutteringsprosess er det viktig med god planlegging. De tillitsvalgte skal involveres i alle ansettelsesprosesser.

1. Prosjektlederrollen – krav til kompetanse og ferdigheter

Rekrutteringen må ta utgangspunkt i hvilke krav og forutsetninger som gjelder for prosjektlederstillingen og hvilken rolle stillingen skal fylle. I notatet «Organisering av den administrative ledelsen i etableringsprosjektet» til Styringsgruppens møte 09.05.2017 har rådmennene anbefalt en organisering der prosjektleders rolle:

«... overfor fellesnemnda likestilles med rådmannens rolle overfor kommunestyret i henhold til gjeldende lovverk (kommuneloven).»

Det anbefales videre i notatet at prosjektleder bør

«... få klare fullmakter fra fellesnemnda og at prosjektlederen selv organiserer og ansetter/utpeker den administrative prosjektadministrasjonen. For å legge til rette for en god prosess bør prosjektleder være på plass så snart som mulig og senest innen høsten 2017 slik at etableringen av prosjektadministrasjonen kan starte opp.»

Dersom styringsgruppen slutter seg til denne anbefalingen må prosjektleder ha kompetanse til å fylle rollen slik den er definert. Det vil i et slikt tilfelle være en styrke om prosjektleder har bred erfaring fra kommunal sektor og større omstillingsprosesser.

Det vil kunne være ulike krav som skal legges til grunn dersom prosjektleder kun skal ha ansvar i etableringsprosessen og ikke skal bli rådmann i den nye kommunen. Etter at styringsgruppen har tatt stilling til organiseringen av den administrative ledelsen i prosjektet må det utarbeides en kravspesifikasjon og stillingsbeskrivelse som beskriver stillingens ansvar og rolle og krav og ønsker til kompetanse og egenskaper. Kravspesifikasjon for en kombinert stilling må vektlegge kravene til begge typer stilling. Denne kravspesifikasjonen og stillingsbeskrivelsen må legges til grunn for den videre rekrutteringsprosess.



2. Kartlegging av interesse og vurdering av rettskrav til ny rådmannsstilling

Det må snarest mulig gjennomføres kartleggingssamtaler overfor eksisterende rådmenn for å avklare interesse for stillingen som prosjektleder og/eller ny rådmann. Videre må det avklares om noen av rådmennene mener de har rettskrav på den nye rådmannsstillingen. Ingen stillinger kan utlyses internt eller eksternt og heller ikke besettes før det er avklart om noen har rettskrav på stillingen. Eventuelt om man skal tilby annet passende arbeid, eller arbeidsmiljølovens § 15-7.

Det bør vurderes om kartleggingssamtalene med rådmennene skal gjennomføres individuelt i den enkelte kommune eller om kartleggingssamtalene skal gjennomføres f.eks. av de tre ordførerne i fellesskap. Uansett bør kartleggingssamtalen ta utgangspunkt i en felles forståelse av rolle og forventninger til prosjektleder og/eller ny rådmann.

«Rettskrav» er ikke et begrep som er direkte omtalt i arbeidsmiljøloven, men det følger av rettspraksis at dersom en nyopprettet stilling medfører en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/ bortfalt stilling, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å rekruttere andre. Det reiser seg derfor spørsmål om noen av rådmennene i de enkelte kommuner har rettskrav på tilsvarende stilling i nye Stavanger kommune.

Det fremgår av KS FOU Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger (2015) at:

Utgangspunktet vil en kommunesammenslåing innebære at den tilsvarende leder- eller nøkkelstillingen i den nye kommunen har samme ansvarsområde, men vil betjene et større område med flere innbyggere, ansatte mv.. Økning i kommunens størrelse og antall ansatte vedkommende leder vil ha ansvar for, kan utelukke et rettskrav på stillingen i den nye større kommunen. Dersom to kommuner slås sammen – en liten og en stor – vil lederen i den store kommunen kunne ha rettskrav på stillingen. Dette må vurderes konkret ut fra hva endringen faktisk innebærer av økt ansvar som følge av økt antall brukere, ansatte mv. Dersom lederstillingen i den nye kommunen også får økt ansvar utover sammenslåingen, for eksempel som følge av omorganisering, kan dette tilsi at heller ikke lederen fra den store kommunen vil ha rettskrav på stillingen i den nye kommunen.

På den andre siden vil en stilling som leder/rådmann i den sammenslåtte kommunen kunne være mer krevende enn å være leder i en etablert organisasjon. Det vises til at man i en oppstartsperiode står ovenfor ulike rutiner, holdninger og kulturer som skal harmoniseres og forenes. Forhold knyttet til denne type aspekter ved ledelse bør derfor også legges til grunn for vurderingen av rettskrav.

Dersom en ansatt hevder rettskrav til stillingen, må kravet vurderes ut fra hvilken stillingstype som er valgt (prosjektleder, rådmann eller kombinert prosjektleder/rådmann) og kravspesifikasjon og stillingsbeskrivelse for stillingen. Innholdet i nåværende rådmannsstilling og vedkommendes kompetanse må vurderes mot kravspesifikasjonen for den nye stillingen.

Dersom en ansatt har rettskrav på stillingen, må vedkommende plasseres inn i det fremtidige organisasjonskartet i denne stillingen. Stillingen skal således ikke lyses ut verken internt eller eksternt.



3. Intern eller ekstern rekruttering

Dersom det ikke blir konstatert at noen har rettskrav på stillingen må det vurderes om det skal gjennomføres intern eller ekstern ansettelsesprosess. I noen sammenslåingsprosesser har man lagt vekt på å rekruttere prosjektleder utenfra, mens andre har brukt kompetanse i egen organisasjon. Hva som er den beste løsningen, kan variere fra område til område, men det er viktig å finne en løsning som kommunene har tillit til. Et naturlig første skritt i denne vurderingen er å ta stilling til om man internt har aktuelle kandidater som innehar den nødvendige kompetanse og tillit.

En fordel med en intern ansettelse er at prosjektleder trolig vil ha god kunnskap og forståelse om de faktiske forhold og forutsetninger for prosjektet og hvilke muligheter og utfordringer prosjektet og den nye kommunen står overfor. I tillegg vil en intern ressurs trolig være i stand til raskere å komme i gang med prosessen og samarbeidet med de eksisterende organisasjonene gjennom at prosjektleder allerede har etablerte relasjoner og nettverk.

En eventuell intern rekruttering kan også medføre noen utfordringer. Dersom prosjektleder rekrutteres blant de eksisterende rådmennene vil det måtte vurderes om prosjektleder fremdeles skal være rådmann. Det vil i så fall måtte gjennomføres tiltak for å avhjelpe eventuelle kapasitets- eller kompetanseutfordringer i rådmannsstillingen i kommunen der prosjektleder rekrutteres fra.

En annen mulig utfordring er at man ved en intern rekruttering kan oppleve svekket tillit til prosjektlederens upartiskhet som en følge av relasjonen til sin nåværende kommune. Det bør imidlertid være mulig med enkle tiltak å legge rette for at partene har tillit til at den administrative prosjektledelsen ivaretar alle tre kommuners interesser. I det tilfellet at prosjektlederen også skal bli rådmann kan det også anføres at det vil være i prosjektlederens egeninteresse å gjennomføre et prosjekt som på beste måte ivaretar alle parter behov.

4. Rekrutteringsprosess – faser – rekrutteringsteam, tillitsvalgte

Det vises i forslag til reglement for fellesnemda som innebærer at fellesnemda har fullmakt til å ansette prosjektleder/rådmann.

Prosjektleder bør være ansatt i løpet av 2017 slik at ansettelsesprosessen senest bør starte opp i september 2017. Dersom ansettelse ikke kan skje før sent på høsten bør det vurderes å ansette noen i midlertidig stilling som prosjektleder.

Det bør etableres et rekrutteringsteam som får ansvar for rekrutteringsprosessen. Teamet må sikre tillit til rekrutteringsprosessen gjennom involvering og representativitet. Teamet bør sammensettes av medlemmer med kapasitet og kompetanse, og ha en hensiktsmessig størrelse for å sikre en god og effektiv prosess.

Ulike sammensetningsmodeller kan vektles, men det er koordinators vurdering at det vil kunne være en fordel om både politisk flertall og mindretall er representert i rekrutteringsteamet. Videre er det vesentlig at også ansattes representanter gis anledning til å medvirke gjennom deltakelse i teamet. Rekrutteringsteamet må vurdere om det er hensiktsmessig å knytte til seg ressurser fra administrasjonene, gjerne gjennom PO/OP-miljøene som besitter aktuell kompetanse. Det bør også vurderes ekstern bistand, med nærmere vurdering av bistandens innhold. Det kan være aktuelt med bistand i hele eller deler av rekrutteringsprosessen. Inngåelse av kontrakt med eventuell ekstern



ETABLERING AV NYE STAVANGER

bistand bør gjennomføres når rekrutteringsteamet har tatt stilling til hvorvidt det skal gjennomføres en intern eller ekstern prosess. I begge alternativer kan det være hensiktsmessig med ekstern bistand.

All den tid nye Stavanger kommune er bestående av de tre kommunene Finnøy, Rennesøy og Stavanger, synes det klart at rekrutteringsteamet blir en av en forholdsmessig stor størrelse. Eksempelvis kan teamet sammensettes av ordførerne i de tre kommuner, sammen med leder for største mindretallsparti, og at teamet suppleres med 3 tillitsvalgte. I tillegg vil teamet kunne bli supplert med tilrettelegging og støtte fra administrasjonene eller ekstern bistand.

Dersom ingen av de nåværende tre rådmennene har rettskrav til stillingen som rådmann i Nye Stavanger bør teamet innledningsvis utforme krav til stillingen. Videre, gitt ekstern rekruttering, bør det utarbeides en utlysingsstrategi sammen med ekstern aktør. Dersom rekrutteringsteamet beslutter at det skal gjennomføres en intern prosess, bør det utarbeides en strategi for dette.

For å sikre en upartisk forvaltning bør den eksterne aktøren også ivareta de merkantile delene av prosessen. Herunder fasilitering. Dernest vil seleksjonsprosessen starte, med utsjekk av kandidater, samtaler/ intervjuer, tester mv. Nevnte faser vil som regel legges til grunn uavhengig om teamet beslutter ekstern eller intern rekruttering. Rekrutteringsteamet innstiller kandidat(er) til partssammensatt utvalg, arbeidsutvalget og fellesnemda som endelig ansetter prosjektleder og rådmann for nye Stavanger kommune.

Koordinatorers forslag til konklusjon:

1. Det skal snarest mulig gjennomføres kartleggingssamtaler for å avklare interesse for eller rettskrav til prosjektlederstillingen.
2. Så snart det foreligger nasjonalt vedtak om etablering av Nye Stavanger skal det gjennomføres ansettelse av prosjektleder for etableringsprosjektet.
3. Det nedsettes et rekrutteringsteam som gis ansvar for rekrutteringsprosessen.

Vedlegg: Vurderingsnotat knyttet til rekruttering mv. av prosjektleder for sammenslåingsprosessen mellom Stavanger, Finnøy og Rennesøy.



NOTAT KS Advokatene

Fra:	Mårten Brandsnes Faret	Dato:	28.04.2017
Til:	Kjartan Møller v/ Stavanger kommune	Dokument nr:	

Vurderingsnotat knyttet til rekruttering mv. av prosjektleder for sammenslåingsprosessen mellom Stavanger, Finnøy og Rennesøy.

1. Innledning

KS Advokatene har blitt kontaktet av Kjartan Møller i Stavanger kommune i anledning at det er behov for et vurderingsnotat som skal danne grunnlag for videre prosess og beslutninger i sammenslåingsprosessen mellom kommunene Stavanger, Finnøy og Rennesøy.

Temaene for vurderingene/rådgivningen er oppgitt som følgende:

- 1) Krav til prosjektleders kompetanse og erfaring
- 2) Om prosjektlederen bør bli rådmann i den nye kommunen
- 3) Hvordan man bør gå frem i rekrutteringsprosessen

Dette notatet vil ta stilling til disse temaene i den rekkefølgen de er beskrevet ovenfor, i hver sine del-kapitler.

Undertegnede har begrenset rådgivningen til kun å påpeke viktige elementer/forhold under hvert tema, uten at jeg er i stand til å konkludere på hvilken løsning som anses som mest fordelaktig i denne konkrete omstillingsprosessen.

2. Krav til prosjektleders kompetanse og erfaring

Hvilke krav som skal stilles til prosjektlederens kompetanse bygger på en rekke faktorer. Erfaringer fra tidligere kommunesammenslåingsprosesser tilsier at det helt klart er en fordel å engasjere en prosjektleder som har kompetanse til å *planlegge, administrere og drive frem sammenslåingsprosessen*. Det ligger i dette at det vil være en fordel om prosjektleder har *bred erfaring fra kommunal sektor og større omstillingsprosesser*.

Ovennevnte faktorer tilsier at det ofte vil stilles krav på lik linje med det som normalt kreves av kompetanse og erfaring ved ansettelse av en rådmann i en kommune, men den konkrete omstillingsprosessen kan være av en slik art/karakter eller av et slikt omfang at det vil kunne være grunnlag for å stille høyere/mer omfattende krav til en prosjektleder enn det som ordinært kreves ved ansettelse av en rådmann, blant annet på grunn av krav om erfaring fra omfattende omstillingsprosesser.

3. Om prosjektlederen bør bli rådmann i den nye kommunen

I noen av de sammenslåingsprosesser som har blitt gjennomført har prosjektlederen vært ansatt som den fremtidige rådmann i den nye kommunen. Fordelen med en slik løsning er at prosjektleder får være med å *utforme* organisasjonen hun eller han senere skal lede. Det vil høyst sannsynlig være en del oppgaver knyttet til sammenslåingsprosessen som krever *videre oppfølging* etter at sammenslåingen er gjennomført. *Kontinuitet i ledelsen* kan da bidra til å sikre en best mulig overgang til den nye kommunen.

Dersom det er ønskelig at prosjektlederen skal ansettes som rådmann i den nye kommunen, etter sammenslåingsprosessen er gjennomført, vil det være viktig med *klarhet rundt forholdet til de eksisterende rådmennene*. Dette tilsier at det bør være etablert en klar ansvarsfordeling mellom prosjektlederen og rådmennene. Erfaringer fra sammenslåingen av Ølen og Vindafjord tilsier at til tross for klar ansvarsfordeling mellom prosjektleder og de to rådmennene, kan det bli problematisk å forholde seg til «tre rådmenn» og det kan i tillegg oppstå lojalitetsproblemer. En slik konstellasjon kan i tillegg redusere mulighetene for å samle ulike organisasjonskulturer, og å samkjøre og integrere kommunene.

I sammenslåingsprosessen mellom Harstad og Bjarkøy valgte man å ansette en egen prosjektleder som ikke skulle bli rådmann, men heller arbeide tett på rådmennene. Dette ble oppfattet som positivt underveis i prosessen med ekstern prosjektleder til å lede arbeidet. Det man imidlertid risikerer å tape på en slik løsning er – som påpekt ovenfor – kontinuitet og videre oppfølging av oppgaver når de blir lagt tilbake i linjen etter sammenslåingen.

I flere av sammenslåingene har det vært felles rådmann og felles ledergruppe det siste året før sammenslåingen, for å sikre *god samkjøring* av kommunene i den siste fasen.

3.1. Rettskrav på rådmannstilling i ny kommune?

Som en del av dette temaet vil det i alle sammenslåingsprosesser melde seg et spørsmål om noen av stillingene i de kommunene som omfattes av prosessen, kan anses å bli *videreført i vesentlig grad* i den nye kommunen på en slik måte at det oppstår «rettskrav» på tilsvarende stilling i den nye kommunen. Flere ledere og ansatte i såkalte «nøkkel-stillinger» vil ved kommunesammenslåing bli overtallige som følge av at funksjonen som tilligger stillingen kun kan eller bør innehas av én person. Dette vil typisk gjelde for rådmann, kommunalsjefer (etatssjefer) m.v. For dette notatet er det særlig rådmannens stilling som vil bli belyst.

«Rettskrav» på stilling er ikke noe begrep som benyttes i arbeidsmiljøloven. Det følger imidlertid av rettspraksis at dersom en nyopprettet stilling medfører en *vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling*, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å bytte ut vedkommende med en ny (bl. a. Høyesteretts dom inntatt i Rt. 1989 s. 508 bygger på dette synspunktet, men regelen er også en konsekvens av det ulovfestede prinsippet om arbeidsgivers styringsrett, jf. bl. a. redegjørelsen for gjeldende rett i Høyesteretts dom inntatt i HR-2016-2286-A). Det må derfor foretas en kartlegging av eksisterende lederstillinger innhold, ansvar og krav til kompetanse. Dette må vurderes opp mot hva som er satt av krav for de tilsvarende stillingene i den nye kommunen. Kravene som stilles til den nye stillingen i kommunen må være saklig begrunnet og ikke for å omgå enkelte som kan ha rettskrav.

I utgangspunktet vil en kommunesammenslåing innebære at den tilsvarende lederstillingen i den nye kommunen har samme ansvarsområde, men vil betjene et *større område med flere innbyggere, ansatte mv.* Økningen i kommunens størrelse og antall ansatte vedkommende leder vil ha ansvar for, kan utelukke rettskrav på stillingen i den nye og større kommunen. Dersom to kommuner slås sammen – en liten og en stor – vil lederen i den store kommunen teoretisk sett kunne ha rettskrav på stillingen. Dette må vurderes konkret ut fra hva endringen faktisk innebærer av økt ansvar som følge av økt antall brukere, ansatte mv. Dersom lederstillingen i den nye kommunen også får økt ansvar utover sammenslåingen, f. eks. som følge av omorganisering, kan dette tilsi at heller ikke lederen fra den store kommunen vil ha rettskrav på stillingen i den nye kommunen.

Ovennevnte redegjørelse for «rettskrav» som eventuelle rådmenn vil kunne ha, tjener som et bakteppe for vurderinger som må *gjøres*, også i forbindelse med rekruttering av prosjektleder – særlig i de tilfeller der prosjektleder også skal bli rådmann i den nye kommunen etter sammenslåingen. KS Advokatene har den senere tid fått henvendelser der dette spørsmålet har kommet på spissen, men vår erfaring tilsier at det frem til nå ikke har vært særlig aktuelt at noen har blitt ansett å ha «rettskrav» på stilling som rådmann i den nye kommunen, bl. a. på bakgrunn av de faktorer/momentene som er påpekt ovenfor. Dette må imidlertid alltid vurderes konkret i den enkelte sammenslåingsprosessen.

4. Hvordan man bør gå frem i rekrutteringsprosessen

Dette punktet vil henge nært sammen med de konklusjoner som treffes på bakgrunn av temaet i pkt. 2 ovenfor. I noen sammenslåingsprosesser, der det har blitt lagt til grunn krav til kompetanse og erfaring på lik linje med ansettelse av rådmenn, har man ofte forholdt seg til en intern rekrutteringsprosess i de kommunene som er omfattet av sammenslåingen. Særlig i de tilfeller der prosessen er omfattende eller vil stille krav utover ordinær rådmanns-kompetanse, vil det kunne være behov for å gå ut eksternt.

Hva som er den beste løsningen kan derfor variere i de ulike tilfellene, men det er viktig å finne en løsning som alle kommunene i prosessen har *størst mulig tillitt til*. At prosessen legges opp på den måten som har størst tilslutning blant de aktuelle kommunene er nok det viktigste og bærende «styringsprinsippet» under dette punktet.

Mvh



Mårten B. Faret

Advokat

KS Advokatene

ETABLERING AV NYE STAVANGER



Til: Styringsgruppen
Fra: Rådmennene i Finnøy, Rennesøy og Stavanger
Dato: 09.05.17
Emne: Kartlegging av eierskap og samarbeid

Bakgrunn for saken

Styringsgruppen for etablering av «Nye Stavanger» behandlet den 22.02.2017 forslag til fremdrifts- og møteplan fram til etablering av *Fellesnemda*. *Styringsgruppen* uttrykte da et ønske om at saker knyttet til interkommunalt samarbeid som krever avklaringer i 2017/2018, ble lagt fram for behandling våren 2017. Det ble på bakgrunn av dette innarbeidet i framdrifts- og møteplanen at *Styringsgruppen* skulle få seg forelagt en oversikt over interkommunale samarbeid i møtet den 09.05.2016.

Rådmennene har foretatt en første kartlegging av interkommunale samarbeid der kommunene Finnøy, Rennesøy og Stavanger er deltaker. Formålet med kartleggingen er å framskaffe en foreløpig oversikt over konsekvensene kommunereformen gir for interkommunalt samarbeid, herunder en oversikt over tiltak som må gjennomføres før etableringen av «Nye Stavanger». Oversikten følger som vedlegg.

Kartlegging av interkommunalt samarbeid

Rådmennene har søkt å kartlegge alle foretak, selskap, samarbeid, stiftelser mv. der kommunene er eier, deltaker eller interessent. I oversikten er selskapene sortert etter selskaps-/organisasjonsform. Det inngår videre en foreløpig vurdering av hvilke konsekvenser kommunereformen gir for selskapet/samarbeidet, for kommunene som inngår i «Nye Stavanger» eller for andre kommuner. Det gis en kort beskrivelse av nødvendige tiltak. Konsekvensene er i tillegg fargekodet for å synliggjøre omfanget av tiltak som må gjennomføres før etableringen av «Nye Stavanger».

Grønt innebærer at det ikke vil være noen vesentlige konsekvenser for samarbeidet eller kommuner. Det vil likevel kunne være behov for administrative tiltak som f.eks. registrering av nytt organisasjonsnummer. Gult innebærer at konsekvensene ikke er av vesentlig strategisk eller prinsipiell betydning. Dette kan f.eks. omfatte oppdatering av styringsdokumenter for færre eiere/deltakere. Rødt innebærer at konsekvensene er av en strategisk eller prinsipiell karakter. Dette kan bl.a. omfatte valg av fremtidig innretning av tjenesteproduksjonen. Sort omfatter konsekvenser utløst av andre sammenslåinger eller konsekvenser for andre kommuner. Etableringen av «Nye Stavanger» vil f.eks. kunne gi konsekvenser for Randaberg kommune gjennom uttrede fra interkommunale samarbeid.

For selskap/samarbeid markert med rødt vil det være nødvendig å avklare tiltak og videre prosess i 2017. Dette for å ta høyde for ev. oppsigelsestid, gi selskap/samarbeid og andre berørte kommuner en tilfredsstillende planlegningshorisont, sikre nødvendig tid til å utrede framtidige løsninger mv. Selve gjennomføringen av tiltakene vil likevel kunne ligge noe fram i tid. For selskap/samarbeid markert med gult vil det hovedsakelig være nødvendig å gjennomføre tiltak i 2019/2020. Det samme vil være tilfelle for mindre administrative tiltak som må gjennomføres for selskap/samarbeid markert med grønt.

Leseveiledning for vedlagt oversikt

Oversikten består av et regneark med 10 faner. **Fane 1** er en forside med oversikt over alle selskap og samarbeid gruppert etter selskaps-/organisasjonsform (trykk på navnet på selskapet/samarbeidet for mer informasjon). Det framkommer videre hvilke kommuner som er eier/deltaker, samt en foreløpig vurdering av konsekvensene av kommunereformen. Trykk på fargekodene for en forklaring.



ETABLERING AV NYE STAVANGER

Fane 2, 3, 4, 5, 6, 7 og 8 gir en oversikt over henholdsvis interkommunale selskap (IKS), aksjeselskap (AS), interkommunalt samarbeid (kompl. § 27), vertskommunesamarbeid (kompl. Kap. 5), samvirkeforetak mv., uformelt/avtalebasert/nettverk/plansamarbeid, samt stiftelser/legater. I hver fane inngår det informasjon om hvert enkelt selskap/samarbeid. I tillegg til teksten i kolonnene er det lagt inn merknader med utfyllende informasjon (som framkommer ved å føre musepekeren over cellene). **Fane 9** gir informasjon om kommunale foretak (KF) etablert av Stavanger kommune. I **fane 10** inngår en definisjon knyttet til fargekodene som angir konsekvenser av kommunereformen.

Oppsummering

Kartleggingen viser at for de fleste selskap/samarbeid vil kommunereformen ikke gi konsekvenser som er av en strategisk eller prinsipiell karakter. Det vil likevel være ressurskrevende å følge opp de få selskapene/samarbeidene der det vil være nødvendig å si opp avtaler, tre ut av selskap, innrette tjenesteproduksjonen på en ny måte mv. Mindre endringer i styringsdokumenter kan også bli ressurskrevende som følge av det store volumet av selskap/samarbeid og antallet by-/kommunestyreter som må behandle sakene. Det presiseres at vedlagt oversikt gir en foreløpig vurdering av konsekvenser.

Det vil være behov for å foreta en nærmere vurdering av hvert enkelt selskap/samarbeid for å avdekke alle tiltak som må gjennomføres før etableringen av «*Nye Stavanger*». Det vil også være nødvendig å gå igjennom oversikten med henblikk på å kvalitetssikre informasjonen, supplere med annen relevant informasjon, sikre at alle selskap/samarbeid er inkludert mv. Rådmennene vil av den grunn arbeide videre med kartleggingen. Det vil i det videre arbeidet utarbeides en mer omfattende beskrivelse av nødvendige tiltak, herunder framdriftsplan for gjennomføring av tiltakene. Revidert oversikt vil legges fram for behandling i *fellesnemnda*.

Forslag til konklusjon:

Styringsgruppen tar saken til orientering.