

**VEIEN FRA RAMNES OG VÅLE  
TIL  
RE KOMMUNE**

**Styringsgruppens sluttrapport fra en frivillig  
kommunesammenslåing**

- **Utkast + dato**
- **Begrunnelsene for valg av pol. og adm. modeller, evt. med hev. Til hoveddokumentene**
- **Kap. 6: Sosiale og trivseltiltak, jf. foil, 6.10**

## INNHold

<b>1</b>	<b>BAKGRUNN .....</b>	<b>3</b>
1.1	ET KORT TILBAKEBLIKK: EN FRIVILLIG KOMMUNESAMMENSLÅING BASERT PÅ FOLKEAVSTEMNING ....	3
1.2	RAPPORTENS STRUKTUR.....	4
<b>2</b>	<b>HOVEDMÅLSETTINGER FOR DEN NYE KOMMUNEN .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>ORGANISERING AV SAMMENSLÅINGSPROSJEKTET .....</b>	<b>6</b>
3.1	ORGANISERING 2000: PROSJEKTORGANISASJON PÅ SIDEN AV ORDINÆR DRIFT .....	6
3.2	ORGANISERING 2001: INTEGRERT PROSJEKTLEDELSE.....	8
<b>4</b>	<b>HOVEDAKTIVITETER: POLITISK OG ADMINISTRATIV HOVEDSTRUKTUR FOR RE KOMMUNE.....</b>	<b>9</b>
4.1	POLITISK HOVEDSTRUKTUR.....	9
4.1.1	Konklusjon: Hovedutvalg og direkte ordførervalg.....	9
4.1.2	Nye politiske reglementer.....	10
4.2	ADMINISTRATIV HOVEDSTRUKTUR.....	10
4.2.1	Prosjektgruppens ansvar og mandat.....	11
4.2.2	Egne delprosjekt- og arbeidsgrupper med ansvar for virksomhetsstruktur og stabs- og støtte.....	11
4.2.3	Konklusjon: Kommunalsjefsmodell, 22 virksomheter og felles stab- og støttefunksjoner.....	12
4.2.4	Organisering internt i virksomhetene og stabsenhetene.....	13
<b>5</b>	<b>SENTRALE DELAKTIVITETER.....</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>SENTRALE PRINSIPPER FOR AV SAMMENSLÅINGSPROSJEKTET .....</b>	<b>16</b>
6.1	EN FRIVILLIG KOMMUNESAMMENSLÅING.....	16
6.2	BRED MEDVIRKNING FRA POLITIKER OG ANSATTE.....	16
6.3	TILLIT SVALGTE SOM DELTAKERE OG RÅDGIVERE.....	16
6.4	ÅPENHET OG REELLE PROSESSER .....	17
6.5	LIKEVERDIG DELTAKELSE FRA RAMNES OG VÅLE.....	17
6.6	KLARE PLANER OG TIDSFRISTER MED ROM FOR VIKTIGE JUSTERINGER UNDERVEIS.....	17
6.7	”JOBBGARANTI” OG KLAR OG TYDELIG PERSONALPOLITIKK.....	18
6.8	INFORMASJON TIL INNBYGGERE OG ANSATTE.....	18
6.9	SOLID STATLIG STØTTE.....	19
<b>7</b>	<b>UTFORDRINGER UNDERVEIS .....</b>	<b>19</b>
<b>8</b>	<b>VEIEN VIDERE: RE KOMMUNES VIDERE UTVIKLING .....</b>	<b>20</b>

## VEDLEGG

- Mandat og sammensetning av delprosjekt- og arbeidsgrupper 2000
- Politisk organisering av Re kommune - organisasjonskart
- Administrativ organisering av Re kommune - organisasjonskart
- Prosjektlogg - sentrale aktiviteter i sammenslåingsprosjektet 1999 - 2001

## 1 BAKGRUNN

1. januar 2002 ble Re kommune en realitet. Forut for etableringen av Re kommune ble det gjennomført et omfattende utviklingsarbeid som berørte de fleste deler av de kommunale organisasjonene i Ramnes og Våle kommuner. I denne rapporten gir styringsgruppen for sammenslåingsprosjektet en kort beskrivelse av hovedelementene i dette arbeidet.

Formelt sett ble rammene om sammenslåingsprosessen vedtatt av Kongen i Statsråd, jf. Kronprinsregentens resolusjon av 28. april 2000. Reelt sett har imidlertid arbeidet vært ledet, planlagt og gjennomført lokalt. Bred deltakelse fra politikere, ansatte og ansattes organisasjoner var et helt sentralt prinsipp i sammenslåingsprosessen.

### 1.1 Et kort tilbakeblikk: En frivillig kommunesammenslåing basert på folkeavstemning

Et økende behov for samarbeid mellom Ramnes og Våle kommuner og Regjeringens tilbud om økonomisk støtte, førte i 1997 til at det ble tatt initiativ å utrede fordeler og ulemper ved en eventuell sammenslåing og et tettere samarbeid mellom Ramnes og Våle kommuner. Utredningsarbeidet ble ledet av en styringsgruppen sammensatt av representanter fra Ramnes og Våle kommuner, Fylkesmannen i Vestfold, Vestfold fylkeskommune og Kommunal- og Regionaldepartementet. Fylkesmann Mona Røkke ledet styringsgruppen. Rapporten "Ramnes og Våle – to eller én? Utredning av et beslutningsgrunnlag for status quo, utvidet samarbeid eller sammenslåing." forelå i oktober 1998.

Etter debatt og vedtak i kommunestyrene i kommunestyrene, ble det 10. mai 1999 gjennomført en rådgivende folkeavstemning i Ramnes og Våle om hvorvidt kommunene skulle sammenslutes eller ikke. I Ramnes sa 79,3% ja til sammenslåing av Våle og Ramnes kommuner. I Våle var 50,4% tilhengere av kommunesammenslåingen.

Basert på resultatene fra folkeavstemningen, fattet kommunestyrene 21. juni 1999 vedtak om å slå sammen Ramnes og Våle kommuner til en kommune. Det ble dessuten opprettet en *felles politisk styringsgruppe for sammenslåingsprosjektet* bestående av formannskapene i Ramnes og Våle og to hovedtillitsvalgte fra hver av kommunene.

Fylkestinget i Vestfold behandlet kommunesammenslåingen 31. august s.å.

Seinhøstes 1999 ble stillingen som prosjektleder for sammenslåingen utlyst og besatt. Etter planen skulle prosjektleder overta som rådmann i Re kommune fra sammenslåingstidspunktet, altså f.o.m. 1. januar 2002. Prosjektleder tiltrådte 1. februar 2000.

De formelle rammene om sammenslutningen av Ramnes og Våle kommuner ble som nevnt fastlagt gjennom K.gl.res. av 28. april 2000, bl.a. ble det gitt nødvendige unntak fra kommuneloven, valgloven og enkelte særlover. Det ble også formelt bestemt at navnet på den nye kommunen skulle være Re.

## *1.2 Rapportens struktur*

I denne rapporten gis det en kort og skissemessig oversikt over:

- Hovedmålsettinger for den nye kommune
- Organisering av sammenslåingsprosjektet
- Hovedaktiviteter og sentrale delaktiviteter
- Sentrale prinsipper for gjennomføringen av sammenslåingen
- Særlige utfordringer underveis
- Utfordringer knyttet til den videre utviklingen av den nye kommunen

## 2 HOVEDMÅLSETTINGER FOR DEN NYE KOMMUNEN

I utrednings- og planleggingsfasen ble følgende målsettinger formulert for den nye kommunen<sup>1</sup>:

- Styrke demokratiet og nærmiljøene
- Frigjøre ressurser slik at det kan gis et bedre tjenestetilbud med god tilgjengelighet.
- Legge til rette for en mer samordnet areal- og transportplanlegging slik at natur- og miljøressursene kan forvaltes på en bærekraftig måte.
- Legge til rette for et styrket næringsliv.
- Sikre og videreutvikle kommunen som en attraktiv og trygg arbeidsplass.
- Sikre kommunen et solid inntektsgrunnlag på lang sikt.
- Sikre et godt tjenestetilbud gjennom effektive endringer i lokal statsforvaltning.

Innledningsvis i prosjektperioden ble *tre av disse målsetningene* prioritert<sup>2</sup>:

- Frigjøre ressurser slik at det kan gis et bedre tjenestetilbud med god tilgjengelighet.
- Legge til rette for en mer samordnet areal- og transportplanlegging slik at natur- og miljøressursene kan forvaltes på en bærekraftig måte.
- Sikre og videreutvikle kommunen som en attraktiv og trygg arbeidsplass.

Samtidig ble betydningen av å styrke demokratiet og nærmiljøene understreket.

---

<sup>1</sup> ”Ramnes og Våle – to eller én? Utredning av et beslutningsgrunnlag for status quo, utvidet samarbeid eller sammenslåing.”, Telemarkforskning-Bø, 1999 og sammenslåingsprosjektets prosjektbeskrivelse 3b av 2. desember 1999.

<sup>2</sup> Styringsgruppens og prosjektgruppens felles samling 9. – 10. mars 2000.

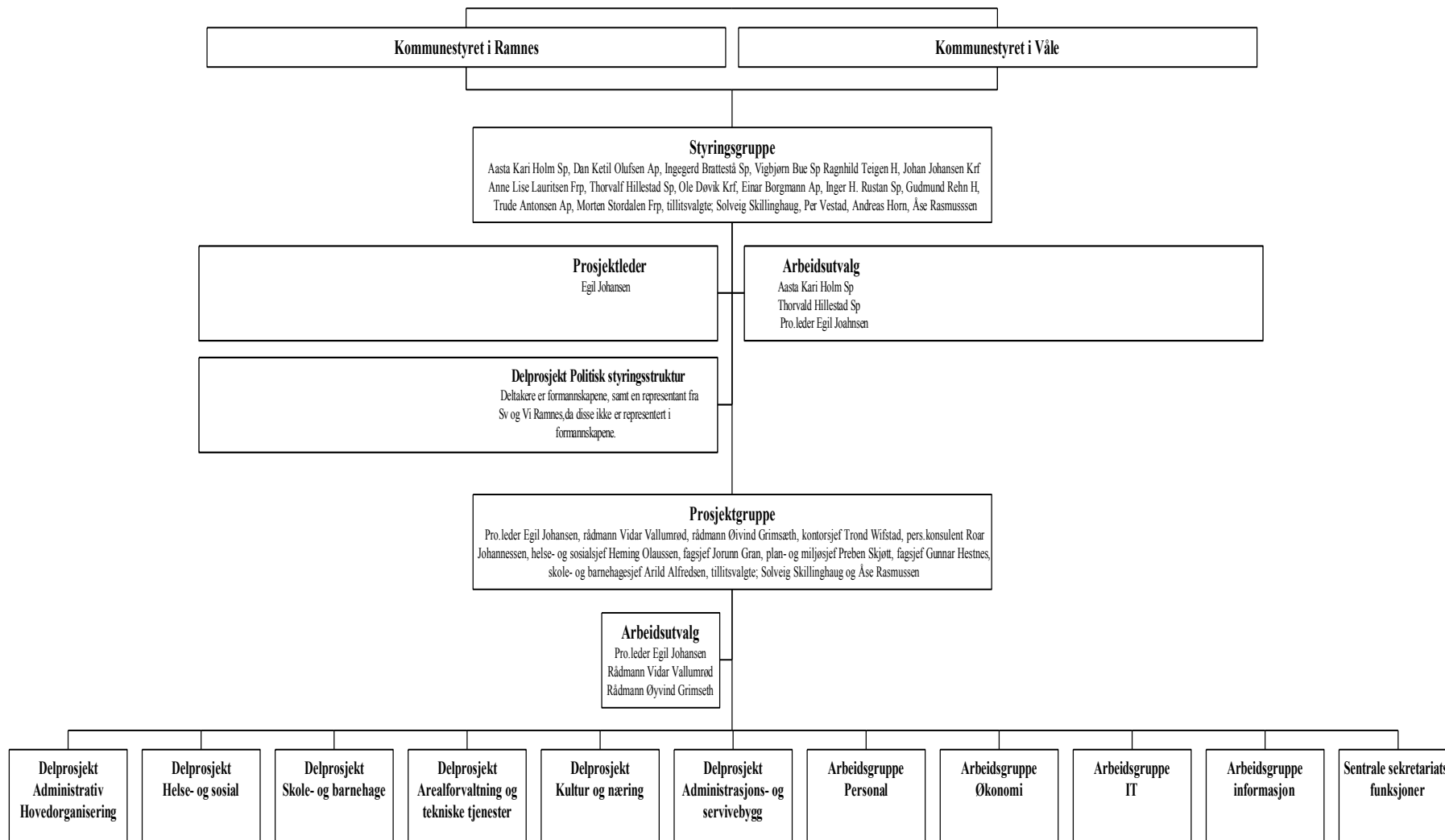
### 3 ORGANISERING AV SAMMENSLÅINGSPROSJEKTET

I likhet med arbeidet for øvrig, har også organiseringen av prosjektet gjennomgått endringer i løpet av prosjektperioden. Den viktigste og største endringen av prosjektorganisasjonen ble foretatt ved årsskiftet 2000 – 2001 da politisk og administrativ hovedstruktur var vedtatt og kommunene fikk felles administrativ ledelse.

#### *3.1 Organisering 2000: Prosjektorganisasjon på siden av ordinær drift*

Til tross for at mange av de samme instansene og personene deltok både i den daglige driften av Våle og Ramnes og i sammenslåingsprosjektet, var sammenslåingsarbeidet det første året organisert *på siden av* den ordinære lederstrukturen i kommunene. Organiseringen av prosjektet er vist på neste side:

## ORGANISASJONSKART KOMMUNESAMMENSLÅING RAMNES OG VÅLE



*Styringsgruppen* besto som nevnt av formannskapene i Ramnes og Våle samt to hovedtillitsvalgte fra hver av kommunene.

*Prosjektgruppen* besto av rådmennenes ledergrupper i Ramnes og Våle samt to tillitsvalgte fra hver av kommunene. Prosjektleder ledet prosjektgruppens arbeid med støtte fra et eget prosjektsekretariat.

En vesentlig del av arbeidet i sammenslåingsprosjektet har hele tiden foregått i *delprosjekt- og arbeidsgrupper* sammensatt av ansatte som i særlig grad hadde kompetanse på de områder som skulle utredes og som dessuten ville bli berørt av de endringer som skulle gjennomføres. Mandat for og sammensetning av disse gruppene framgår av vedlegg 1.

### **3.2 Organisering 2001: Integriert prosjektledelse**

I 2001 var sammenslåingsarbeidet i større grad *integriert i den ordinære driften* av Ramnes og Våle kommuner. Dette kom først og fremst til uttrykk ved at kommunene fikk *en felles administrativ ledergruppe* under ledelse med *en rådmann*. Rådmannens ledergruppe drøftet samtlige sammenslåings- og driftsspørsmål og vurderte dem i forhold til hverandre. I praksis førte dette bl.a. til at ble utarbeidet samordnende administrative innstillinger og saksforelegg som grunnlag for den politiske saksbehandlingen i Ramnes og Våle.

*Styringsgruppen* hadde samme sammensetning og funksjon både i 2000 og 2001.

*Prosjektgruppen* besto i 2001 av den nye administrative ledergruppen utvidet med to tillitsvalgte fra hver av kommunene.

Også i 2001 foregikk en vesentlig del av arbeidet i delprosjekt- og arbeidsgrupper. Hvilke disse var framgår av den vedlagte prosjektloggen, jf. vedlegg 4.



## 4 HOVEDAKTIVITETER: POLITISK OG ADMINISTRATIV HOVEDSTRUKTUR FOR RE KOMMUNE

Her gis det en kortfattet beskrivelse av arbeidet med utforming av politisk og administrativ hovedstruktur for Re kommune.

For en mer detaljert beskrivelse av aktivitetene i sammenslåingsprosjektet, vises til vedlagte prosjektlogg, jf. vedlegg 4.

### 4.1 Politisk hovedstruktur

Dette arbeidet ble ledet av formannskapene i Ramnes og Våle utvidet med representanter for de partiene som ikke er representert i formannskapene, det vil si Sosialistisk Venstreparti og Venstre. Prosjektleder og de daværende rådmennene i Ramnes og Våle var administrativ støtte for delprosjektgruppen.

Gruppens *mandat* var å drøfte og utarbeide forslag til:

- Hva som skal prege politisk arbeid og politikerrollen i den nye kommunen.
- Politisk hovedstruktur, herunder forholdet mellom politikk og administrasjon.
- Hvordan ordførervalget skal foregå, det vil si ta stilling til hvorvidt det er hensiktsmessig med direkte valg til ordfører.
- Folkevalgtes arbeidsvilkår, herunder behovet for heltidspolitikere.

Gruppen startet sitt arbeid våren 2000. Gruppens forslag til politisk hovedstruktur ble forelagt kommunestyrene i Ramnes og Våle 25. oktober samme år.

#### 4.1.1 Konklusjon: Hovedutvalg og direkte ordførervalg

Basert på en samlet vurdering av delprosjektgruppens drøftinger og høringsuttalelsene anbefalte ordførerne at det skulle opprettes tre hovedutvalg i Re kommune:

- Hovedutvalg for miljø, næring og kommunalteknikk.
- Hovedutvalg for helse og sosial.
- Hovedutvalg for kultur og undervisning.

Fra ordførernes felles saksforelegg siteres følgende:

"Ordførerne anbefaler videre at arbeidet i disse hovedutvalgene baseres på følgende prinsipper, jf. pkt. 3.3 i høringsnotatet:

- Tilrettelegging for vitalisering av kommunepolitikken
- Gjennomgående representasjon
- Prinsipielle spørsmål og saker i politiske organer – drift og enkeltsaker til administrasjonen

En forutsetning for fullstendig gjennomgående representasjon mellom kommunestyret og hovedutvalgene er at hovedutvalgene får 9 medlemmer. Ordførerne anbefaler derfor at hovedutvalgene får 9 medlemmer.

Ordførerne anbefaler videre at formannskapet sammensettes av 9 medlemmer. Dette gir etter ordførernes vurdering muligheter til en god personsmessig kopling mellom formannskapet og hovedutvalgene som kan være hensiktsmessig de første åra etter kommunesammenslåingen.

Ordførerne er dessuten av den oppfatning at antall medlemmer i kommunestyre, formannskap og hovedutvalg bør vurderes ved avslutningen av første valgperiode.

En heltidspolitiker – d.v.s. ordfører – bør etter ordførernes vurdering være tilstrekkelig i en kommune på Res størrelse."

Kommunestyrene i Ramnes og Våle fattet med utgangspunkt i dette følgende vedtak:

1. "Hovedutvalgsmodellen med gjennomgående representasjon mellom kommunestyret og hovedutvalgene legges til grunn for den politiske organiseringen i Re kommune.
2. Det gjennomføres direkte valg på ordfører. Ordføreren blir heltidspolitiker.
3. Formannskapet som sammensettes av ordfører, varaordfører, ledere i hovedutvalgene og andre politikere fra kommunestyret – totalt 9 medlemmer - får ansvar for:
  - Behandling av økonomiplan, årsbudsjett og skattevedtak.
  - Overordnede plansaker
  - Administrasjonsutvalgets oppgaver, jf. kommune lovens § 25.
  - Klagesaker etter forvaltningsloven.
  - Valgstyre etter valgloven.
4. Det opprettes tre hovedutvalg med 9 medlemmer i Re kommune:
  - Hovedutvalg for miljø, næring, kommunalteknikk.
  - Hovedutvalg for helse- og sosial.
  - Hovedutvalg for kultur og undervisning.
5. Kontrollutvalget sammensettes av 5 medlemmer hvorav 3 medlemmer valgt blant kommunestyrets medlemmer."

Den politiske organiseringen av Re kommune framgår av vedlegg 2.

#### 4.1.2 Nye politiske reglementer

Høsten 2000 ble det nedsatt en egen gruppe med mandat å gjennomgå de politiske reglementene i Våle og Ramnes og utarbeide forslag til nytt politisk reglement for Re kommune. Gruppen – som var sammensatt av ordførerne og varaordførerne – la fram sitt forslag våren 2001. Dette forslaget omfattet bestemmelser knyttet til:

- Folkevalgte organer og myndighetsområder
- De folkevalgtes rettigheter og plikter
- Saksbehandlingsregler i folkevalgte organer
- Utfyllende bestemmelser for kontrollutvalget
- Utfyllende bestemmelser for administrasjonsutvalget
- Folkevalgtes innsynsrett
- Arbeidsgodtgjøring, tap av arbeidsfortjeneste og påførte utgifter for folkevalgte
- Delegasjon fra kommunestyret til rådmannen

#### 4.2 Administrativ hovedstruktur

Dette arbeidet omfattet følgende hovedelementer:

- Administrativ hovedstruktur, dvs. avklaring av hvilket organisasjonsprinsipp som skulle legges til grunn for utformingen av Re kommunes administrasjon (avsluttet oktober 2000)
- Avklaring av prinsipper for ansettelse av ledere (avsluttet september 2000)
- Ansettelse av rådmannens ledergruppe (avsluttet desember 2000)
- Utforming av overordnet virksomhetsstruktur, herunder prinsipper for virksomhetsledere (avsluttet februar 2001)

- Utforming av administrativt stabs- og støtteapparat (avsluttet mars 2001)
- Intern organisering av virksomhetene (avsluttet oktober 2002)

Arbeidet foregikk delvis parallelt, men likevel slik at avklaringer på overordnet nivå ble foretatt før viktige avklaringer på lavere nivå i organisasjonen. Konkrete eksempler er:

- Administrativ hovedstruktur var avklart før rådmannens ledergruppe ble ansatt
- Rådmannens ledergruppe var ansvarlig for utformingen av virksomhetsstrukturen og ansatte virksomhetsledere innenfor "sitt" tjenesteområde
- De nye virksomhetsledere var ansvarlig for den interne organiseringen av virksomhetene
- Den faglige inndelingen og dimensjoneringen av stabs- og støtteapparatet ble tilpasset ledergruppens og virksomhetens behov og derfor avsluttet etter at den øvrige administrative strukturen var utformet.

#### 4.2.1 Prosjektgruppens ansvar og mandat

Arbeidet med den administrative strukturen ble ledet av *prosjektgruppen*. Prosjektgruppens *mandat* var å drøfte og utarbeide forslag til:

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

#### 4.2.2 Egne delprosjekt- og arbeidsgrupper med ansvar for virksomhetsstruktur og stabs- og støtte

Det ble dessuten opprettet egne *delprosjektgrupper* tilknyttet følgende tjenesteområder:

- Helse- og sosialsektoren
- Skole- og barnehagesektoren
- Arealforvaltning og tekniske tjenester
- Kultur og næring
- Felles administrasjons- og servicebygg

Disse gruppene hadde følgende mandat:

- Behovsvurdering, kvalitet og omfang på tjenestene og organisering på virksomhetsnivå
- Kartlegging av kommunens samarbeidsrelasjoner som ikke spesifikt er knyttet til sektorene.

Det ble også nedsatt egne *arbeidsgrupper* tilknyttet stabs- og støttetjenester:

- Økonomifunksjonen
- Personalpolitikk
- IT-systemer
- Informasjon og profilering
- Sentrale sekretariatsfunksjoner

Diss gruppene hadde en helt sentral rolle i utarbeidelsen av forslag til virksomhetsstruktur og stab- og støttefunksjoner.

#### 4.2.3 Konklusjon: Kommunalsjefsmodell, 22 virksomheter og felles stab- og støttefunksjoner

Etter en samlet vurdering anbefalte rådmannen at kommunalsjefsmodellen en skulle legges til grunn for den administrative organiseringen av Re kommune. I følge høringsnotatet er modellen særlig kjennetegnet ved:

- "En klar arbeidsdeling i rådmannens ledergruppe: Hver av kommunaldirektørene har ansvar for å følge opp et nærmere avtalt antall virksomhetsledere og virksomheter. Dette ansvaret ligger fast over tid, d.v.s. virksomhetsoppfølgingen roterer ikke mellom kommunaldirektørene.
- Rådmannens stab er ledet av en kommunaldirektør med helhetlig ansvar for kommunenes økonomi/budsjett, IKT, planlegging- og utvikling, overordnet personal- og lønnspolitikk samt politisk sekretariat og arkiv.
- Virksomhetslederne har fullt ansvar for faglige forhold og økonomi- og personalspørsmål innen egen virksomhet, men vil likevel ha mulighet til å trekke veksler på spisskompetanse i rådmannens stab."

Kommunestyrene ga 25. oktober 2000 sin tilslutning til at:

1. Kommunalsjefsmodellen legges til grunn for den administrative hovedorganiseringen i Re kommune.
2. Rådmannens ledergruppe sammensettes i tillegg til rådmannen av fire kommunalsjefer med følgende hovedansvarsområder:
  - Helse- og sosialområdet.
  - Skole-, barnehage- og kulturområdet.
  - Teknikk, landbruk og næringsutvikling.
  - Sentrale stabs- og støttefunksjoner, bl.a. økonomi, personal, IT, sekretariat og plan- og utvikling.

I prosjektleders saksforelegg ble bl.a. følgende framhevet:

"Prosjektleder legger til grunn at rådmannens ledergruppe skal utgjøre et lederteam med et helhetlig ansvar for utvikling og drift Re kommune.

Kommunalsjefene skal på vegne av rådmannen følge opp og koordinere den samlede virksomheten innen for sitt område. Kommunalsjefene blir også virksomhetsledernes nærmeste overordnede.

Kommunalsjefene vil sammen med rådmannen representere administrasjonen i de ulike politiske organene i Re kommune.

Virksomhetslederne vil bli delegert fullt faglig, økonomisk og personalmessig ansvar for egen virksomhet.

Det forutsettes at rådmannens ledergruppen sammensettes av personer med både lederkompetanse/erfaring og kompetanse innen de fagområdene de respektive kommunalsjefene skal ha et særskilt oppfølgingsansvar for."

31. januar 2001 behandlet kommunestyrene en melding om virksomhetsstruktur og stabsorganisering i Re kommune. Resultatet var at Re kommune organiseres med 22 virksomheter og felles stab- og støttefunksjoner.

#### **4.2.4 Organisering internt i virksomhetene og stabsenhetene**

Etter at virksomhetsstrukturen var lagt og ledere for de nye virksomhetene var ansatte, startet arbeidet med den *interne organiseringen* i virksomhetene og stabsenhetene. Arbeidet ble ledet av virksomhets- og stabslederne som også hadde formelle myndighet til å avgjøre hvordan "egen" virksomhet skulle organiseres. Hvordan arbeidet ble gjennomført varierte derfor fra virksomhet til virksomhet. 1. oktober 2001 ble arbeidet avsluttet.

Den administrative organiseringen av Re kommune framgår av vedlegg 3.

## 5 SENTRALE DELAKTIVITETER

Den vedlagte prosjektloggen gir en oversikt over alle sentrale aktiviteter som ble gjennomført i prosjektperioden, jf. vedlegg 4. Det er særlig grunn til å merke seg *bredden og mangfoldet* i et kommunesammenslåingsprosjekt. Som eksempler kan nevnes:

- *Utforming av den formelle politiske og administrative organisasjonsstrukturen*, jf. kap. 3 og 4 samt:
  - Ansettelse av nye kommunalsjefer og virksomhets- og stabsledere
- *Utforming av formelle retningslinjer og rutiner for politisk og administrativt arbeid*, herunder:
  - Politiske reglementer (jf. Pkt. 4.2.1)
  - Delegasjon fra kommunestyret til rådmannen, fra rådmann til kommunalsjefer og fra kommunalsjefer til virksomhets- og stabsledere
  - Personalpolitiske retningslinjer – både knyttet til sammenslåingsprosessen og for Re kommune
  - Saksbehandlingsprosedyrer- og –regler
  - Arbeidstidsordning
- *Utforming av felles økonomi- og lønssystemer*, herunder:
  - Utarbeiding av felles budsjett- og økonomiplan
  - Valg av tekniske økonomi- og lønssystemer
  - Gjennomføring av felles lønnsforhandlinger
- *Utforming av formelle symbol for Re kommune*, herunder:
  - Kommunevåpen
- *Lokalisering av kommunale tjenester og service*, herunder:
  - Vurdering av den bygningsmessige kvaliteten på administrasjonsbygningene i Ramnes og Våle
  - Vurdering av behovet for nytt og felles service- og administrasjonsbygg/kommunehus
  - Vurdering av lokalisering/samlokalisering av kommunens ledelse, virksomheter og stab
  - Utforming og gjennomføring av flytteplaner
- *Tilrettelegging for ekstern og intern informasjon* – både i sammenslåingsprosessen og for Re kommune:
  - Etablering av servicekontor
  - Nytt felles sentralbord og telefonnummer
  - Hjemmesider på Internett
  - Nye e-postadresser
  - Nye felles interne og eksterne informasjonsaviser
  - Arkivordninger
- *Gjennomgang og vurdering av planleggingsbehovet i Re kommune*, herunder:
  - Gjennomgang av gjeldende planer i Ramnes og Våle kommuner
  - Vurdering av behovet for å utarbeide ny kommuneplan og sektor- og fagplaner i Re kommune
- *Ommatrikulering i Ramnes og Våle*, herunder vurdering av
  - Gårds- og bruksnummer, skolekretsgrenser, valgkretsgrenser, grunnkretser og kirkesogn
- *Forholdet til eksterne samarbeidspartnere*, herunder:
  - Vurdering og reforhandling av avtaler med bl.a. brannvesen, næringsmiddeltilsyn, legevakt og arbeidsformidling

- *Felles kultur- og trivselstiltak*, herunder:
  - Kulturruker med "Kulturslepp" av ulike kulturtilbud/aktiviteter til innbyggerne
  - Rebusløp
  - Ansattrevy som også var åpen for innbyggerne
  - Personalfester
- *Planlegging av åpningsseremoni og åpent faglig seminar*, herunder:
  - Planlegging og gjennomføring av åpningsseremoni bl.a. med deltakelse fra kommunalministeren
  - Planlegging og gjennomføring av faglig seminar om kommunestrukturens betydning for fornyelse av kommunal sektor med om lag 270 deltakere fra regjering, stat, fylkeskommuner og kommuner.

Det understrekes at oversikten ikke er fullstendig. I tillegg til de temaene som ble utredet og løst formelt – det vil si gjennom arbeid i grupper og iverksetting av formelle vedtak – ble en rekke samordningsbehov løst av de ansatte underveis i prosessen. Alt arbeid tilknyttet sammenslåingsprosessen *kom i tillegg til ordinær drift av kommunene*. Dette hadde ikke latt seg gjøre uten betydelig engasjement og innsatsvilje fra de ansattes side.

## 6 SENTRALE PRINSIPPER FOR GJENNOMFØRINGEN AV SAMMENSLÅINGSPROSJEKTET

Kommunal- og regionaldepartementet har gitt Telemarkforskning i oppdrag å evaluere sentrale sider ved sammenslåingsprosjektet. Evalueringsrapporten skal etter planene foreligge ved årsskiftet 2001 – 2002. I denne rapporten vil både økonomiske og prosessuelle sider ved sammenslåingsprosjektet bli vurdert.

Styringsgruppen vil på sin side gi en kort omtale av sentrale prinsipper som ble lagt til grunn for arbeidet og som etter styringsgruppens vurdering har hatt vesentlig betydning for kvaliteten på det arbeidet som er gjennomført:

### 6.1 *En frivillig kommunesammenslåing*

Som nevnt innledningsvis var sammenslåingen av Ramnes og Våle en frivillig prosess som var ledet, planlagt og gjennomført lokalt. Etter styringsgruppens vurdering har dette hatt avgjørende betydning for det samarbeidsklima som har vært preget arbeidet.

### 6.2 *Bred medvirkning fra politikere og ansatte*

I hele prosessen – fra det ble tatt initiativ til en nærmere utredning av samarbeidspotensialet til gjennomføringen av åpningsseremonien – har politikere og ansatte deltatt bredt og aktivt i arbeidet.

Ordførerne, kommunestyrene og formannskapene har naturlig nok hatt formelle posisjoner i prosjektorganisasjonen. I tillegg har politikerne deltatt aktivt i forberedende drøftinger knyttet til målsettinger, politisk struktur og politiske reglementer for Re kommune. I arbeidet med politisk struktur deltok også representanter for de partiene som ikke var representert i formannskapene. Dessuten har det vært løpende og tett kontakt mellom politisk ledelse og prosjektledelsen.

Det ble også langt avgjørende vekt på øvrige ansattes deltakelse i prosessen. Særlig ble det lagt vekt på at berørte ansatte skulle delta i utredninger og vurderinger som i særlig grad berørte deres egen arbeidssituasjon. Totalt sett var om lag 1/3 av de ansatte aktive deltakere i sammenslåingsprosjektet.

### 6.3 *Tillitsvalgte som deltakere og rådgivere*

I tillegg til deltakelse fra ”ordinære” ansatte, var også tillitsvalgte deltakere og rådgivere i prosessen. For å legge særskilt tilrette for dette, ble det tidlig i prosjektperioden innført en frikjøpsordning som gjorde det mulig for tillitsvalgte å delta i samtlige delprosjekt- og arbeidsgrupper.

Etter styringsgruppens vurdering har denne brede deltakelsen vært en helt sentral forutsetning for kvaliteten på det arbeidet som har vært gjennomført i prosjektet.



## 6.4 Åpenhet og reelle prosesser

Åpenhet og reelle prosesser har vært et grunnleggende prinsipp i sammenslåingsprosjektet: Alle dokumenter har vært offentlig tilgjengelig. Politikere, ansatte og ansattes organisasjoner har vært invitert til å delta i åpne drøftinger hvor konklusjonene ikke ble trukket før i siste fase av arbeidet. Dette har etter styringsgruppens vurdering vært en nødvendig forutsetning for deltakernes engasjement og arbeidsinnsats. Dessuten har denne reelle medvirkningen bidratt til kvalitetssikring og forankring av de løsninger som er valgt for Re kommunen

## 6.5 Likeverdig deltakelse fra Ramnes og Våle

Gjennom hele arbeidet ble det lagt stor vekt på likeverdig deltakelse fra Ramnes og Våle kommuner. Som eksempler kan nevnes:

- Tidsmessig delt lederskap i styringsgruppen mellom ordføreren i Ramnes og ordføreren i Våle.
- Like mange medlemmer fra begge kommunene i prosjekt- og arbeidsgrupper. Dersom dette ikke lot seg gjøre i praksis, ble det samarbeidet om utvelgelsen av medlemmer.
- Fordeling av leder- og sekretærverv (leder og sekretær fra "motsatt" kommune).
- Skiftende møtested – annen hvert møte i hver av kommunene.

Dette har bidratt til at de ansatte i begge kommunene har blitt bedre kjent med hverandre og hverandres arbeidsmåter. Dessuten har dette styrket samarbeidsklimaet i prosjektet.

## 6.6 Klare planer og tidsfrister med rom for viktige justeringer underveis

En kommunesammenslåing er et mangfoldig utviklingsarbeid hvor det er vanskelig å forutsi fullt ut hvilke aktiviteter som kreves gjennomført i løpet av prosjektperioden. Selv om det i hele sammenslåingsprosessen ble lagt stor vekt på tydelige vedtak knyttet til prosjekt- og framdriftsplaner, vil en nærmere studie avsløre at "veien" delvis ble til underveis. Etter styringsgruppens vurdering har denne fleksible tilpasningen vært en styrke ved sammenslåingsprosessen og medførte at opprinnelige planer ble kvalitetssikret og forbedret i løpet av arbeid. Følgende sentrale eksempler kan nevnes spesielt:

- *Flere justeringer av den opprinnelige prosjektplanen*

Den opprinnelige prosjektplanen som ble vedtatt seinhøstes 1999 (prosjektbeskrivelse 3B av 2. desember 1999) ble justert og konkretisert flere ganger i løpet av prosjektperioden, første gang allerede i første kvartal 2000. I denne sammenheng ble det blant annet fattet vedtak om sammensetning og mandat for delprosjekt- og arbeidsgrupper. Seinere ble det utarbeidet og vedtatt en egen skisse for arbeidet i 2001.

- *Felles rådmann og ledergruppe et år tidligere enn planlagt*

I følge opprinnelige planer, skulle ny rådmann og ledergruppe først være på plass f.o.m. sammenslåingstidspunktet, dvs. f.o.m. 1. januar 2002. Med utgangspunkt i et ønske om best mulig framdrift i sammenslåingsprosjektet samt et behov for å se driften i Ramnes og Våle i sammenheng med planene for den nye kommunen, ble det våren 2000 bestemt at Ramnes og Våle skulle ha felles rådmann og ledergruppe allerede fra januar 2001, d.v.s. et år før den

førmelle sammenslåingen var et faktum<sup>3</sup>. Rådmannens ledergruppe skulle fra det tidspunkt også ha det administrative ansvaret for sammenslåingsprosjektet.

### **6.7 "Jobbgaranti" og klar og tydelig personalpolitikk**

Det ble lagt stort vekt på at forholdene for de ansatte i størst mulig grad skulle være forutsigbare. Allerede innledningsvis ble det derfor slått fast at ingen ansatte skulle sies opp som følge av kommunesammenslåingen. Det ble dessuten utarbeidet personalpolitiske retningslinjer både for sammenslåingsprosessen og for Re kommune.

### **6.8 Informasjon til innbyggere og ansatte**

Gjennom hele prosjektperioden er det lagt stor vekt på korrekt og rask informasjon til innbyggerne og ansatte:

Minst en gang i måneden - oftere ved spesielle behov - har det vært utgitt en intern informasjonsavis til *alle ansatte* med informasjon om status i sammenslåingsprosjektet. Avisen har også vært brukt som kanal for utlysning av interne stillinger og orienteringer omsøkerlister og ansettelser. I tillegg har vært avholdt allmøter og høringsmøter knyttet både til generell tema og mer avgrensede problemstillinger som for eksempel personalpolitiske retningslinjer. Virksomhetsledersamlingene har også vært viktige informasjonspunkt.

Våleinfo. og Ravna – seinere ReNytt – har vært viktige element i informasjonen til *innbyggerne* i Ramnes og Våle. I tillegg har lokalavisene vært tatt i bruk i den utstrekning det har latt seg gjøre. Dessuten har samtlige styringsgruppemøter vært holdt for åpne dører.

Det er en større utfordring å nå ut til samtlige innbyggere med god og etterrettelig informasjon enn til ansatte. Styringsgruppen er likevel av den oppfatning at "en åpen linje" med klare informasjonspunkter og –kanaler har vært et viktig element i et så omfattende omstillingsprosjekt som kommunesammenslåing.

### **6.9 Satsing på trivselstiltak og kultur**

Gjennom hele prosessen ble det satset bevisst på sosiale trivselstiltak og kultur - først og fremst for de ansatte, men delvis også for innbyggerne. Som ledd i dette ble det som nevnt bl.a. arrangert kulturuker med "Kulturslepp", rebusløp, ansattrevy som også var åpen for innbyggerne og flere personalfester. Dette var et bevisst "grep" - eller en strategi - for å legge til rette for at flere ansatte skulle bli kjent med hverandre og at flere innbyggere skulle bli bedre kjent med den nye kommunen. Dessuten bidro trivselstiltakene til at det til en viss grad ble lettere å takle sammenslåingsprosjektets store arbeidspress.

---

<sup>3</sup> Dette "organisatorisk grepet" ble også anbefalt av personer som hadde stått sentralt i kommunesammenslåingene på 1980- og 90-tallet hvor det til dels ble fattet omfattende "romjulsvedtak", dvs. at "gamle" kommunene like før sammenslåingstidspunktet fattet økonomiske vedtak som var bindende for den nye kommunen.

## 6.10 Solid statlig støtte

Kommunal- og regionaldepartementet har gitt økonomisk støtte til sammenslåingsprosjektet tilsvarende i underkant av engangskostnadene. Dette har etter styringsgruppens oppfatning vært av avgjørende betydning for gjennomføring av en så omfattende omstillingsarbeid.

Staten har også lagt til rette for at kommuner som slår seg sammen, kan beholde inndelingstilskuddene for det opprinnelige antall kommuner i 10 år etter sammenslåingstidspunktet. Etter styringsgruppens vurdering er dette en fornuftig ordning som bidrar til at sammenslåtte kommuner ikke "straffes" økonomisk før den økonomiske sammenslåingseffekten er realisert.

## 7 UTFORDRINGER UNDERVEIS

Det har selvfølgelig også vært utfordringer underveis. Styringsgruppen vil særlig nevne følgende:

- *Daglig drift og omfattende utviklingsarbeid - alt på en gang*

Kombinasjonen mellom drift og utviklingen har vært krevende og belastningen på de ansatte har vært økende utover i prosjektperioden. Styringsgruppen er likevel av den oppfatning at tjenesteproduksjonen bare i beskjedne grad har vært skadelidende.

- *Forholdet mellom aktive deltakere og andre ansatte*

Som nevnt har en betydelig andel – en tredjedel - av de ansatte vært aktive deltakere i sammenslåingsprosjektet. Dette har vært av avgjørende betydning for kvaliteten på det arbeidet som har vært gjennomført. Det er likevel verd å merke seg at dette *også* kan ha medført at de ansatte som *ikke* deltok direkte i sammenslåingsprosessen, har fått en større avstand til prosjektet. Den omfattende deltakelsen har dessuten medført en i økning i arbeidsbyrden for de ansatte som "måtte holde førtet" mens prosjektmøter- og -samlinger ble gjennomført.

- *Kommunikasjon med motstandere og skeptikere*

Styringsgruppen har også merket seg at det har vært en betydelig større utfordring å nå fram med informasjon til motstandere og skeptikere enn til tilhengere av kommunesammenslåingen.

- *Tålmodighet: Behovet for å la nye strukturer leve en stund før endelig dom felles*

Det er lett å bli utålmodig underveis i en omstillingsperiode. Styringsgruppen vil likevel understreke nødvendigheten av å la nye strukturer og løsninger få "satt seg" før endelig dom felles. Det gjennomføres nå en evaluering av sammenslåingen i regi av Kommunal- og regionaldepartementet og med Telemarkforskning som faglig instans. Dessuten har kommunestyret bestemt at det ved utgangen av inneværende valgperiode (?) skal gjennomføres en vurdering av den nye politiske og administrative strukturen.

## 8 VEIEN VIDERE: RE KOMMUNES VIDERE UTVIKLING

Det er først nå - ved årsskiftet 2001 – 2002 – at arbeidet med realiseringen av målsettingene for den nye kommunen egentlig starter opp, jf. kap. 2. Dette er et krevende arbeid som forutsetter både politisk og administrativ innsats.

Det ligger også en stor utfordring i å bygge videre på og videreutvikle den omstillingskompetanse som er opparbeidet gjennom deltakelse i sammenslåingsprosjektet. Dette burde legge forholdene særdeles godt til rette for fortsatt brukerorientering av service- og tjenesteproduksjonen i Re kommune.

Den nye kommunen står dessuten overfor store investeringsoppgaver som krever både økonomisk og faglig innsats.

Sist, men ikke minst, vil det også være en utfordring å legge forholdene ytterligere til rette for tverrfaglig arbeid og videreutvikling av en felles kultur.

## DELPROSJEKTGRUPPER 2000 – MANDAT OG SAMMENSETNING

### DELPROSJEKTER OG ARBEIDSGRUPPER: SAMMENSETNING OG MANDAT

I følge prosjektplanen har prosjektgruppen mandat til å opprette delprosjekter og arbeidsgrupper. Av hensyn til problemstillingens karakter er likevel delprosjektet ”Politisk struktur” formelt opprettet av styringsgruppen.

### TVERRGÅENDE PROBLEMSTILLINGER

Styringsgruppen og prosjektgruppen har et særskilt ansvar for problemstillinger tilknyttet helheten i sammenslåingsprosjektet. Dette innebærer bl.a. et ansvar for tverrsektorielle problemstillinger og spørsmål av felles, prinsipiell karakter knyttet til opprettelse og sammensetting av delprosjekt- og arbeidsgrupper. Ved begynnelsen av 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. Følgende problemstillinger peker seg ut på det nåværende tidspunkt i prosessen:

#### **Tverrsektorielle vurderinger er en forutsetning for å lykkes**

Som det framgår av dette notatet, er tradisjonelle sektorgrenser lagt til grunn for opprettelse av delprosjekter og arbeidsgrupper. Prosjektgruppen 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 tverrsektoriell vurdering av en rekke sentrale spørsmål knyttet til produksjon og organisering av tjenester. Dette ansvaret tilfaller som nevnt styringsgruppen og prosjektgruppen. Det er også lagt vekt på å inkludere tverrsektorielle deltakere i delprosjekt- og arbeidsgrupper jf. pkt. 2.1.5.

#### **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 administrasjonssjefen er forpliktet til å legge til rette for politiske arbeid og til å iverksette politiske vedtak *uavhengig av* hvilken organisasjonsform som er valgt for de to ”banehalvdelenene”. Som en konsekvens av dette er derfor ansvaret for arbeidet med *politisk styringsstruktur* lagt til den politiske sammensatte *styringsgruppen* og ansvaret for *administrativ hovedorganisering* lagt til den administrativt sammensatte *prosjektgruppen*.

Det vurderes likevel som hensiktsmessig å samkjøre disse to organiseringsprosessene *i tid*, jf. pkt. 3.

#### **Medvirkning – en forutsetning for å lykkes**

En forutsetning for utvikling og drift av den nye kommunen er at ledere, ansatte og ansattes organisasjoner deltar aktivt i det utviklingsarbeidet som gjennomføres i sammenslåingsperioden. Dette vil bidra til nødvendige faglige innspill, kvalitetssikring og

dessuten legge forholdene til rette for best mulig produksjon av tjenester for innbyggerne i den nye kommunen. Som det framgår av pkt. 2.1.5 er derfor delprosjekt- og arbeidsgrupper sammensatt av representanter fra ulike nivå i dagens kommuner.

### **Informasjon til innbyggere og ansatte**

En sentral utfordring for prosjektet og den nye kommunen er utvikling av systemer og rutiner som ivaretar behovet for god, ryddig og effektiv informasjon til innbyggere og ansatte. En annen utfordring er å legge til rette for utvikling av kultur, identitet, kommunevåpen og symboler for den nye kommunen. For å sikre at disse spørsmålene ikke ”drukner” i arbeidet med mer tradisjonelle kommunale fagområder, vil det bli nedsatt en egen arbeidsgruppe med mandat å legge til rette for arbeid med informasjon, kulturaktiviteter, kommunevåpen og profilering, jf. pkt. 2.3.4

### **Prinsipper for sammensetning av delprosjektgrupper**

Tjenesteproduksjon 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 delprosjektgrupper er *ett* viktig virkemiddel i denne sammenheng. For i størst mulig grad å legge til rette for nytenkning og sektoravhengighet vil delprosjekt- og arbeidsgruppene i hovedsak *ledes* av ”sektoravhengige” personer.

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:

- Sektoravhengig leder.
- Sektorrepresentanter fra Ramnes og Våle kommuner, herunder ledere og andre faglig kvalifiserte personer.
- Representanter fra de tillitsvalgte i kommunene, i utgangspunktet en representant fra hver kommune i hver delprosjekt- og arbeidsgruppe.

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

### **Sammensetning av arbeidsgrupper**

Det er etablert to typer arbeidsgrupper i sammenslåingsprosjektet:

- Arbeidsgrupper oppnevnt av prosjektgruppen.
- Arbeidsgrupper oppnevnt av delprosjektgruppene.

Arbeidsgruppene rapporterer til det organ de er oppnevnt av. Det er også opp til ”oppnevningsorgan” å drøfte og ta stilling til ledelse og sammensetning av arbeidsgruppene.

### **Delprosjekter og arbeidsgrupper: Tidsrammer og framdrift**

Prosjektgruppen fastlegger den overordnede framdriften for delprosjekter og arbeidsgrupper. Innenfor disse rammene skal gruppene utarbeide egne arbeids- og framdriftsplaner.

Delprosjektene framdriftsplaner drøftes med prosjektgruppen.

### **SJU DELPROSJEKTER PR. 1. KVARTAL 2000**

Pr. 1. kvartal er det opprettet sju delprosjekter knyttet til sammenslåingen av Ramnes og Våle kommuner. Under enkelte av disse delprosjektene er det opprettet egne arbeidsgrupper av avgrensede problemstillinger tilknyttet delprosjektets mandat. Disse arbeidsgruppene rapporterer direkte til "egen" delprosjektgruppe.

#### **Delprosjekt 1: Politisk struktur**

Arbeidet ledes av formannskapene i Ramnes og Våle utvidet med representanter for de partiene som ikke er representert i formannskapene.

Ordførerne og prosjektleder utgjør et arbeidsutvalg som forbereder delprosjektgruppens arbeid.

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

Delprosjektgruppens *mandat* er å drøfte og utarbeide forslag til:

- Hva som skal prege politisk arbeid og politikerrollen i den nye kommunen.
- Politisk hovedstruktur, herunder forholdet mellom politikk og administrasjon.
- Hvordan ordførervalget skal foregå, det vil si ta stilling til hvorvidt det er hensiktsmessig med direkte valg til ordfører.
- Folkevalgtes arbeidsvilkår, herunder behovet for heltidspolitikere.

Delprosjektgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Våren 2000
- Vedtak i kommunestyrene i Våle og Ramnes: Seinest siste kommunestyremøte 2000

Arbeidet skal gjennomføres på en slik måte at samordningen med delprosjekt 2 "Administrativ hovedorganisering" kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte.

En mer detaljert arbeidsplan for arbeidet følger vedlagt (vedlegg 1)<sup>4</sup>.

#### **Delprosjekt 2: Administrativ hovedorganisering**

Arbeidet ledes av prosjektgruppen.

Delprosjektgruppens *mandat* er å drøfte og utarbeide forslag til:

- Administrativ hovedstruktur, d.v.s. fastlegging av organisatoriske prinsipper og organisasjonsmodell, herunder antall rapporteringsnivå, faglig inndeling i rådmannens ledergruppe og prinsipper knyttet til ansettelse av ledere.

---

<sup>4</sup> Vedlegget knyttes til notatet så snart framdriftsplanen er ferdig utarbeidet.

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

Arbeidet i *inneværende år* gjennomføres i følgende hovedfaser:

<b>Fase:</b>	<b>Hovedaktivitet:</b>	<b>Oppstart:</b>	<b>Avslutning/beslutning:</b>
Fase 1:	Administrativ hovedstruktur	Mars	<i>Administrativ:</i> September <i>Politisk drøfting:</i> Oktober
Fase 2:	Avklaring av prinsipper for ansettelse av ledere	August	September
Fase 3:	Ansettelse av ledergruppe	November	Desember
Fase 4:	Overordnet virksomhetsstruktur, herunder prinsipper for ansettelse av virksomhetsledere	1. desember	1. februar 2001
Fase 5:	Administrativt støtteapparat, herunder beredskap	1. desember	1. mars 2001

Som det framgår av oversikten vil fasene delvis falle sammen i tid. Det vil likevel være slik at administrativ hovedstruktur og overordnet virksomhetsstruktur avsluttes *før* arbeidet med administrativt støtteapparat avsluttes. Begynnelsen for dette er først og fremst at den faglige inndelingen og dimensjoneringen av det administrative støtteapparatet skal tilpasses ledergruppens og virksomhetenes behov og ikke omvendt.

Gjennomføringen av delprosjekt 2 ”Administrativ hovedorganisering” bygger delvis på arbeid i øvrige delprosjekter og arbeidsgrupper. Delprosjektets framdrift må derfor planlegges med dette for øye.

En mer detaljert framdriftsplan følger vedlagt (vedlegg 2)<sup>5</sup>.

### **Delprosjekt 3: Helse- og sosialsektoren**

Arbeidet ledes av en delprosjektgruppe bestående av:

- Prosjektleder Egil Johansen, leder
- Rådmann Øivind Grimsæth
- Fagsjef Jorunn Gran
- Kommunelege I Per Scheldrup
- Pleie- og omsorgssjef Grete Hestnes
- Helse- og sosialsjef Heming Olaussen
- Virksomhetsleder Kristin T. Østlie
- Styrer sykehjem Vigdis Kyrkjebø
- Sykepleiesjef Mette G. Halvorsen
- Tillitsvalgt Anna Marie Frost
- Tillitsvalgt Ellen Huseby

Delprosjektgruppen har følgende *mandat*:

---

<sup>5</sup> Se fotnote 1.



- Behovsvurdering, kvalitet og omgang på tjenestene og organisering på virksomhetsnivå.
- Kartlegging og vurdering av eksisterende samarbeidsrelasjoner, herunder avtaler av interkommunal art som må reforhandles/revurderes med bakgrunn i ny kommunestruktur.

Det er opprettet følgende *arbeidsgrupper* under delprosjekt:

- *Foreløpig ikke avklart*

Disse arbeidsgruppene rapporterer til delprosjektgruppen for helse- og sosialsektoren.

Delprosjektgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Mars 2000
- Avslutning: 1. desember 2000

En mer detaljert framdriftsplan følger vedlagt (vedlegg 3)<sup>6</sup>.

### **Delprosjekt 4: Skole- og barnehagesektoren**

Arbeidet ledes av en delprosjektgruppe bestående av:

- Skolesjef Arild Alfredsen, leder
- Helse- og sosialsjef Heming Olaussen
- Personalkonsulent Roar Johannessen
- Barnehagekonsulent Turid Horgen Refsum
- Styrer Gerd Sylvia Homme
- Rektor Unni Bu
- PPT-leder Nini Zeiner
- Tillitsvalgt Ole Hagen
- Tillitsvalgt Inger Gladhaug Sandnes

Delprosjektgruppen har følgende *mandat*:

- Behovsvurdering, kvalitet og omgang på tjenestene og organisering på virksomhetsnivå.
- Kartlegging og vurdering av eksisterende samarbeidsrelasjoner, herunder avtaler av interkommunal art som må reforhandles/revurderes med bakgrunn i ny kommunestruktur.

Det er opprettet følgende *arbeidsgrupper* under delprosjekt:

- *Foreløpig ikke avklart.*

Disse arbeidsgruppene rapporterer til delprosjektgruppen for skole- og barnehagesektoren.

Delprosjektgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Mars 2000
- Avslutning: 1. desember 2000

En mer detaljert framdriftsplan følger vedlagt (vedlegg 4)<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Se fotnote 1.

<sup>7</sup> Se fotnote 1.

**Delprosjekt 5: Arealforvaltning og tekniske tjenester**

Arbeidet ledes av en delprosjektgruppe bestående av:

- Kontorsjef Trond Wifstad, leder
- LMK-sjef Preben Skjøtt
- Fagsjef Gunnar Hestnes
- Avd.ing. Tore Finnerud
- Overing. Jan T. Rølling
- FDV-leder Harald Andersen
- Avd.ing. Trond Engen
- Daglig leder Jon Økter
- Miljøvernrådgiver Berit Svensson
- Tillitsvalgt Per Vestad
- Tillitsvalgt Andreas Horn

Delprosjektgruppen har følgende *mandat*:

- Behovsvurdering, kvalitet og omgang på tjenestene og organisering på virksomhetsnivå.
- Kartlegging og vurdering av eksisterende samarbeidsrelasjoner, herunder avtaler av interkommunal art som må reforhandles/revurderes med bakgrunn i ny kommunestruktur.

Det er opprettet følgende *arbeidsgrupper* under delprosjekt:

- *Foreløpig ikke avklart.*

Disse arbeidsgruppene rapporterer til delprosjektgruppen for teknisk sektor.

Delprosjektgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Mars 2000
- Avslutning: 31. desember 2000

En mer detaljert framdriftsplan følger vedlagt (vedlegg 5)<sup>8</sup>.

**Delprosjekt 6: Kultur og næring**

Arbeidet ledes av en delprosjektgruppe bestående av:

- Rådmann Vidar Vallumrød, leder
- Kulturkonsulent Susanne Kihle
- Kulturkonsulent Magne Midthjell/Beate Apall Olsen
- Miljøvernrådgiver Berit Svensson
- Næringskonsulent Rolf Lønnum
- Jordbrukskonsulent Arne Nøkland
- Kulturskolerektor Reidunn Pettersen
- Tillitsvalgt Irene Bøhle
- Tillitsvalgt Håkon Westby

Delprosjektgruppen har følgende *mandat*:

- Behovsvurdering, kvalitet og omgang på tjenestene og organisering på virksomhetsnivå.
- Kartlegging og vurdering av eksisterende samarbeidsrelasjoner, herunder avtaler av interkommunal art som må reforhandles/revurderes med bakgrunn i ny kommunestruktur.

---

<sup>8</sup> Se fotnote 1.

Det er opprettet følgende *arbeidsgrupper* under delprosjekt:

- *Foreløpig ikke avklart.*

Disse arbeidsgruppene rapporterer til delprosjektgruppen for kultur, fritid og tredje sektor..

Delprosjektgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Mars 2000
- Avslutning: 1. desember 2000

En mer detaljert framdriftsplan følger vedlagt (vedlegg 6)<sup>9</sup>.

### **Delprosjekt 7: Felles administrasjons- og servicebygg**

Arbeidet ledes av en delprosjektgruppe bestående av:

- Prosjektleder Egil Johansen, leder
- Rådmann Øivind Grimsæth
- Rådmann Vidar Vallumrød
- LMK-sjef Preben Skjøtt
- Fagsjef Gunnar Hestnes
- Nina Nøvik
- Tillitsvalgt Andreas Horn
- *Tillitsvalgt fra Våle foreløpig ikke avklart.*

Delprosjektgruppen har følgende *mandat*:

- Behovsvurdering, alternative løsninger, kostnadssammenlikninger.

Det er opprettet følgende *arbeidsgrupper* under delprosjekt:

- *Foreløpig ikke avklart.*

Disse arbeidsgruppene rapporterer til delprosjektgruppen for felles administrasjons- og servicebygg.

Delprosjektgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Mars 2000
- Avslutning: 1. desember 2000

En mer detaljert framdriftsplan følger vedlagt (vedlegg 7)<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Se fotnote 1.

<sup>10</sup> Se fotnote 1.

## **ARBEIDSGRUPPER DIREKTE UNDER PROSJEKTGRUPPEN PR. 1. KVARTAL 2000**

I tillegg til de arbeidsgruppene som er opprettet av og under delprosjektgruppene er det også opprettet arbeidsgrupper direkte av og under prosjektgruppen. Disse arbeidsgruppene er knyttet til tverrfaglig/tverrgående tema/problemstillinger av betydning for hele den nye kommunen.

### **Økonomifunksjonen**

Arbeidet ledes av en arbeidsgruppe bestående av:

- Rådmann Vidar Vallumrød, leder
- Torfinn Vørrang
- Geir Stensrød
- Arild Alfredsen
- Tillitsvalgt Åse Rasmussen

Arbeidsgruppen har følgende *mandat*:

- Kartlegging av dagens systemer, behovsanalyse knyttet til økonomifunksjonen og forslag til valg av økonomisystemer for den nye kommunen.

Arbeidsgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Mars 2000
- Avslutning: 1. desember 2000

### **Personalpolitikk**

Arbeidet ledes av en arbeidsgruppe bestående av:

- Egil Johansen, leder
- Trond Wifstad
- Roar Johannessen
- Einar Sulutvedt
- Grete Hestnes
- Tillitsvalgt Solveig Skillinghaug
- Tillitsvalgt Åse Rasmussen.

Arbeidsgruppen har følgende *mandat*:

- Utarbeide personalpolitiske spilleregler for sammenslåingsprosessen.
- Kartlegging av dagens personalpolitiske retningslinjer og reglementer.
- Utforme forslag til nye felles personalpolitiske retningslinjer og reglementer.

Arbeidsgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Mars 2000
- Avslutning: 1. desember 2000

### IT-systemer

Arbeidet ledes av en arbeidsgruppe bestående av:

- Øivind Grimsæth, leder
- Morten Kihle
- Kjell Helge Heggheim
- Andreas Rømmen
- Torfinn Vørrang
- Tillitsvalgt Irene Bøhle

Arbeidsgruppen har følgende *mandat*:

- Utrede og foreslå kortsiktige tilpasninger, herunder bruk av IT i sammenslåingsprosessen.
- Utarbeide forslag til IT-plan, herunder kartlegging, behovsanalyse, valg av tekniske løsninger, vurdering av økonomiske konsekvenser osv.

Arbeidsgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Mars 2000
- Avslutning: 1. desember 2000

### Informasjon og profilering

Arbeidet ledes av en arbeidsgruppe bestående av:

- Heming Olaussen, leder
- Trond Wifstad
- Magne Midthjell/Beate Apall Olsen
- Jorunn Gran
- *Tillitsvalgt foreløpig ikke avklart.*

Arbeidsgruppen har følgende *mandat*:

- Utarbeide forslag til arbeid med intern og ekstern informasjon, kommunevåpen, kulturaktiviteter for innbyggere og ansatte samt profilering av den nye kommunen.

Arbeidsgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Mars 2000
- Avslutning: 1. desember 2000

### Sentrale sekretariatsfunksjoner

Arbeidet ledes av en arbeidsgruppe bestående av:

- Jorunn Gran, leder
- Hilde Monsen
- Margot Krøglid
- Hedvig Westby
- 1 tillitsvalgt

Gruppen har følgende *mandat*:

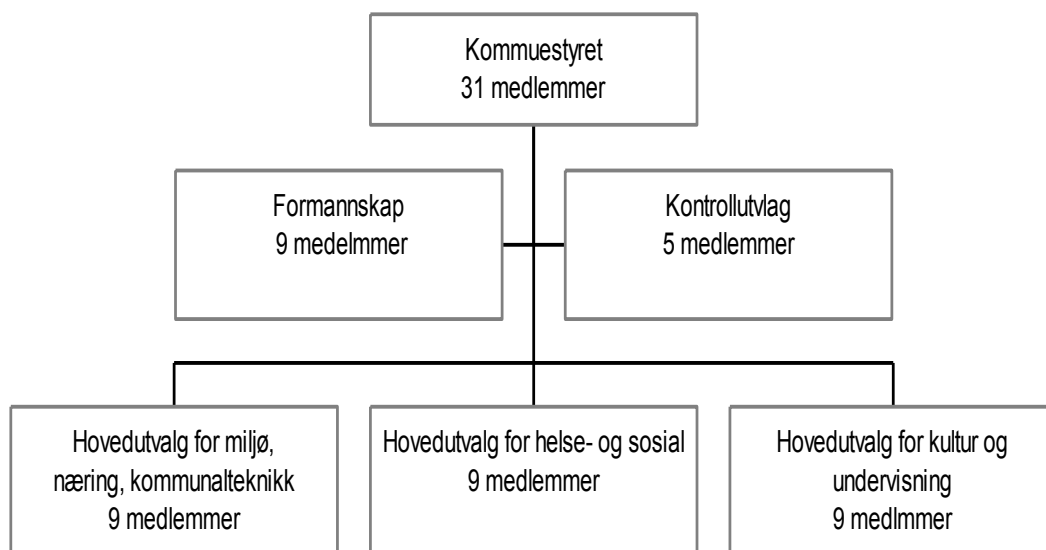
- Kartlegge og vurdere behov for arkiv, ekspedisjon, politisk sekretariat, betjening av publikum

- Utarbeide forslag til samordningsbehov tilknyttet sentrale sekretariatsfunksjoner.

Arbeidsgruppen drøfter selv arbeidets organisering og framdrift, men innenfor følgende rammer:

- Oppstart: Mars 2000
- Avslutning: 1. desember 2000

## POLITISK ORGANISERING AV RE KOMMUNE



- *Kommunestyret* har 31 medlemmer. Det ble fastlagt gjennom K.lg. Res. Av 28. april 2000.

- *Formannskapet*

Formannskapet får ansvar for:

- Behandling av økonomiplan, årsbudsjett og skattevedtak.
- Overordnede plansaker
- Administrasjonsutvalgets oppgaver, jf. kommunelovens § 25.
- Klagesaker etter forvaltningsloven.
- Valgstyre etter valgloven.

Formannskapet sammensettes av ordfører, varaordfører, ledere i hovedutvalgene og andre politikere fra kommunestyret. Totalt 9 medlemmer.

- *Kontrollutvalget*

Kontrollutvalgets oppgaver er regulert av kommunelovens § 60. Kontrollutvalget har 5 medlemmer; 3 medlemmer fra kommunestyret og 2 "listepolitikere".

- *Hovedutvalgene*

Det opprettes tre hovedutvalg i Re kommune:

- Hovedutvalg for miljø, næring, kommunalteknikk
- Hovedutvalg for helse- og sosial
- Hovedutvalg for kultur og undervisning

- *Direkte ordførervalg*

Det gjennomføres direkte valg av ordfører



# ADMINISTRATIVT ORGANISASJONSKART RE KOMMUNE

<b>Rådmann:</b>	Egil Johansen
<b>Fire kommunalsjefer for:</b>	
* Stab/støtte:	Trond Wifstad
* Teknisk/landbruk/næring:	Vidar Vallumrød
* Skole/barnehage/kultur:	Unni Bu
* Helse/sosial:	Jorunn M. Gran

<i>Stab/støttefun. inndelt i:</i>
- Økonomi- og personalavdeling: Geir Årset
- Plan- og utvikl.avdeling: Øivind Grimsæth







**PROSJEKTLOGG**