

PROSJEKTPLAN

ADMINISTRATIV ORGANISERING

- NEDBEMANNING I LEDERSTILLINGER
- NEDBEMANNING I STAB/STØTTE



**LYNGDAL
KOMMUNE**

VIVÄGER
TIVIV

1 MANDAT

Komme med forslag til ny administrativ organisering der formålet er:

- Spare inn kr. 3 700 000 på lederstillinger (kommunalsjefer, virksomhetsledere, avdelingsledere) i 2021. Omorganiseringen. Omorganiseringen skal gi en helårseffekt på kr. 6 650 000 i 2022. dette utgjør anslagsvis 7-8 årsverk
- Spare inn et årsverk i stab/støtte tilsvarende kr. 350 000 i 2021 og helårseffekt med kr. 725 000 i 2022

Styringsgruppa legger frem sitt forslag til løsning til høring i starten av mars måned. Styringsgruppa gjennomfører også arbeidet med omorganiseringen, herunder bemanning etter ny organisasjonsplan og ivaretagelse av eventuelt overtallige etter kriteriene som blir bestemt. Målsettingen er at styringsgruppas arbeid er ferdig til 01.07.21 da ny organisering skal iverksettes.

2 MÅL OG RAMMER

2.1 Bakgrunn

Kommunestyret gjorde følgende vedtak i budsjettmøtet 17. des. 2020

Lederstillinger:

- *Kommunestyret vedtar Kommunedirektørens forslag til Økonomiplan 2021-2024 og budsjett 2021 (innebærer reduksjon med 2 000 000 i 2021 og 4 000 000 i 2022)*
- *Tekniske tjenester: Ikke ansette vaktmester og renholdsleder 1 350 000 (av dette utgjør renholdslederstillingen 750 000, samme beløp i 2021 og 2022).*
- *Fellesutgifter: Reduksjon i lederstillinger 950.000 i 2021 (1 900 000 i 2022).*

Stab støtte:

Innbyggertorg og bibliotek samlokalisere fra 2021. Det reduseres med ytterligere 1 årsverk i rammeområdet. Dette får virkning i 2021 med kr 725 000,- til sammen /halvparten av dette beløpet gjelder stab/støtte og den andre halvparten gjelder samlokalisering innbyggertorg og bibliotek)

2.2 Mål

- **Økonomi:** Innsparing av 3 700 000 + 350 000 kr i 2021 (halvårseffekt). Innsparing i 2022: 6 650 000 + 725 000(helårseffekt)
- Nærvær og kort vei til beslutning
- Tydelig ansvarsforhold mellom ledernivå (rolleavklaring)
- Avklaring av innholdet i lederstillingene
- Arbeid og ansvar samsvarer med avsatt ressurs

2.3 Rammer og avgrensning

- **Økonomi:** Det er ikke satt av økonomiske ressurser til gjennomføring av prosjektet. Styringsgruppa vil underveis vurdere behov for ekstern bistand og eventuelt utforme det som lederutvikling slik at det kan søkes OU-midler til finansiering.
- Det er å anta at det vil kunne komme kostnader til bl.a. opplæring
- **Tidsramme:** Prosjektgruppen skal levere forslag til ny organisering inkludert innsparing innen starten av mars måned. Mars måned brukes til høring og eventuell politisk behandling og deretter bemanning etter ny organisasjonsplan. Tiden fra og med april fram til sommerferien må brukes til opplæring og «bygging» av den nye organisasjonen.

3 ORGANISERING AV PROSJEKTET

Det er oppnevnt en styringsgruppe som også har funksjon som prosjektgruppe for prosessen. Styringsgruppa består av følgende personer:

| Navn | Rolle |
|------------------------|---------------------------------------|
| Kjell Olav Hæåk | Kommunedirektør |
| Isabella Collett Sikel | Kommunalsjef organisasjon og personal |
| Tone Sommerseth | Hovedtillitsvalgt Fagforbundet |
| Tor Svennevik | Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet |

Ole Aa Brattfjord bistår styringsgruppa med kommunikasjon og har møte- og talerett i styringsgruppa.

3.1 Møter i styringsgruppa

| Dato | Tid | Sted |
|-------|---------------|-----------------------|
| 06.01 | 09.00 – 10.00 | Oppstartsmøte - teams |
| 12.01 | 11.00 – 14.30 | Kommunestyresalen |
| 20.01 | 08.00 – 12.00 | Kommunestyresalen |
| 26.01 | 11.00 – 15.00 | Kommunestyresalen |

| | | |
|-------|---------------|-------------------|
| 02.02 | 08.00 – 12.00 | Formannskapssalen |
| 09.02 | 09.00 – 12.00 | Formannskapssalen |
| 15.02 | 08.00 – 12.00 | Kommunestyresalen |
| 23.02 | 11.00 – 15.00 | Kommunestyresalen |
| 03.03 | 13.00 – 15.00 | Kommunestyresalen |

Det legges opp til fysiske møter så langt dette er mulig. Ved behov må det avtales flere møter.

3.2 Intern kommunikasjon i styringsgruppa

- Opprette teamsgruppe
- E-post

4 MÅLGRUPPER - INFORMASJON

4.1 Interessenter/målgrupper

| Aktør | Aktørens interesse av prosjektet | Grad av påvirkning | Prosjekttiltak/ aktiviteter |
|--|--|--------------------|---------------------------------------|
| Ledere (kommunalsjefer, virksomhetsledere, avdelingsledere) | Ansettelsesforhold/ arbeidsoppgaver | Svært stor | Informasjon Involvering Berørte |

| | | | |
|----------------------------------|--|--------------|---------------------------------------|
| Hovedtillitsvalgte | Ansettelsesforhold/ arbeidsoppgaver | Liten | Informasjon Involvering |
| Ansatte på rådhuset | Ansettelsesforhold/ arbeidsoppgaver | Svært stor | Informasjon Involvering Berørte |
| Ansatte i Lyngdal kommune | Ansettelsesforhold/ arbeidsoppgaver | Middels/stor | Informasjon Involvering |
| Folkevalgte | Beslutningstakere | Liten | Informasjon Beslutning |

4.2 Kommunikasjonsstrategi

| Aktør | Kommunikasjonsform | Ansvarlig |
|--|---|--|
| Ledere (kommunalsjefer, virksomhetsledere, avdelingsledere) | <ul style="list-style-type: none"> Felles samlinger Samlinger på virksomhetene Oppsummering fra møter i styringsgruppa, sende ut på e-post og på egen side på hjemmesida | Styringsgruppa Virksomhetslederne Kjell Olav/Ole |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>https://www.lyngdal.kommune.no/no/om-kommunen/for-ansatte/informasjonsside-om-pagaende-nedbemanningsprosess/</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartleggingssamtaler | <p>Isabella v/personal- og organisasjonsavd.</p> <p>Kjell Olav med kommunalsjefene</p> |
| Hovedtillitsvalgte/Hovedverneombud | <ul style="list-style-type: none"> • Informasjon på samarbeidsmøter • Oppsummering fra møter i styringsgruppa, sende ut på e-post og på egen side på hjemmesida https://www.lyngdal.kommune.no/no/om-kommunen/for-ansatte/informasjonsside-om-pagaende-nedbemanningsprosess/ • Drøftingsmøte om nedbemanning | <p>Kjell Olav</p> <p>Kjell Olav/Ole</p> <p>Isabella</p> |
| Ansatte på rådhuset | <ul style="list-style-type: none"> • Oppsummering fra møter i styringsgruppa, sende ut på e-post og på egen side på hjemmesida https://www.lyngdal.kommune.no/no/om-kommunen/for-ansatte/informasjonsside-om-pagaende-nedbemanningsprosess/ • Personalsamlinger i avdelingene | <p>Kjell Olav/Ole/ Kommunalsjefer/ Avdelingsledere</p> <p>Kommunalsjefene</p> |
| Ansatte i Lyngdal kommune | <ul style="list-style-type: none"> • Oppsummering fra møter i styringsgruppa, sende ut på e-post og på egen side på hjemmesida https://www.lyngdal.kommune.no/no/om-kommunen/for-ansatte/informasjonsside-om-pagaende-nedbemanningsprosess/ | <p>Kjell Olav/ Ole/ Kommunalsjefer/ Avdelingsledere</p> |

| | | |
|--------------------|--|---|
| | | |
| Folkevalgte | <ul style="list-style-type: none"> • Oppsummering fra møter i styringsgruppa, sende ut på e-post og på egen side på hjemmesida https://www.lyngdal.kommune.no/no/om-kommunen/for-ansatte/informasjonside-om-pagaende-nedbemanningsprosess/ • Informasjon i formannskapet og kommunestyret | <p>Kjell Olav/Ole</p> <p>Kjell Olav</p> |

5 RISIKOVURDERING

Styringsgruppa har vurdert følgende faktorer som kan utgjøre en risiko i prosessen.

| Risikofaktor | S | K | Mottiltak |
|---|------|--|--|
| Frykt blant ledere og ansatte stab/støtte for å miste jobb | Stor | Miste kompetanse Sykefravær Misstrivsel Nedsatt motivasjon Mindre ledelse/ansvarsfølelse | - Involveringer - God informasjon - Individuelle samtaler |
| Frykt blant ledere og ansatte stab/støtte for endring av arbeidsoppgaver | Stor | Miste kompetanse Sykefravær Misstrivsel Nedsatt motivasjon Mindre ledelse/ansvarsfølelse Lav mestringsfølelse | - Involveringer - God informasjon - Individuelle samtaler - Opplæring |
| Mangel på informasjon | Lav | Motstand Ikke eierforhold til prosessen Konspirasjoner/missforståelser | - Bistand fra informasjonsleder - Kommunikasjonsplan |

| | | | |
|--|------|--|---|
| Redusert/dårligere tjenestetilbud | Lav | Sykefravær Redusert ansvarfølelse Andre enn lederen tar over ledelsen Misfornøyde innbyggere Dårligere omdømme Lovbrudd Frister overskrides I verste fall fare for liv og helse | <ul style="list-style-type: none"> - God informasjon - Involvering - Samtaler med ledere - Brukerundersøkelser - Jobbe med «tidstyver» |
| Negative arbeidsmiljømessige konsekvenser | Stor | Sykefravær Andre enn lederen tar over ledelsen Miste kompetanse Konflikt Posisjonering Baksnakking, ansatte spilles ut mot hverandre Mindre nærvær | <ul style="list-style-type: none"> - Involvering - God informasjon - Opplæring - Involvere plassverneombud og plasstillitsvalgte - Medarbeiderundersøkelse (10-faktor) |
| Mangel på samarbeid | Stor | Posisjonering «Silotenkning» Baksnakking, ansatte spilles ut mot hverandre Ineffektiv ressursutnyttelse Andre enn lederen tar over ledelsen | <ul style="list-style-type: none"> - Åpenhet fra styringsgruppa - Involvering - Informasjon - Krav om dokumentasjon - Styringsgruppa svarer ut spørsmål i fellesskap |

S= sannsynlighet, k=konsekvens

6 GJENNOMFØRING

Postadresse:
Postboks 353, 4577 Lyngdal

Telefon: +47 38 33 40 00
Org.nr.: 922 421 498

E-post: post@lyngdal.kommune.no
www.lyngdal.kommune.no



**LYNGDAL
KOMMUNE**