

NYHETSBRREV FOR ANSATTE

Fredag 12. april 2019

Rammeverket for nykommunen er på plass



Prosjektleder Hege Sørlie har hatt en travel start på året. Blant høydepunktene har vært de mange enhetsbesøkene. Her fra SFO på Rørvik skole.

Når vi nå går inn i påska så kan prosjektledelsen konstatere at mye har kommet på plass i byggingen av den nye kommunen i løpet av årets tre første måneder. En kan si at rammeverket nå er godt på plass.

Hele toppledelsen har vært på plass en stund, det begynner også å falle på plass hvem som skal jobbe på neste ledernivå i de ulike avdelingene. Det har også startet et arbeid med å finne ut hvordan organiseringen skal være i de ulike enhetene. Det er dessuten i løpet av årets første måneder landet hvor alle avdelingene i Nærøysund skal være lokalisert.

- Jeg synes vi har god framdrift i prosjektet. Det er bra at vi nå begynner å få på plass organisasjonen, slik at de ansatte vet hvor de skal jobbe etter 1. januar 2020, og hvem som skal være deres ledere, sier prosjektleder Hege Sørлие.

Flytter fokus fra toppen

Den nye organisasjonen bygges ovenfra og ned ved at de som ansettes som ledere kan være med å påvirke hvem som skal være på ledernivået under dem. Nå som det meste av lederkabalens snart er lagt så vil fokuset rette seg mer mot de andre ansatte i kommunen. Det er på dette nivået de fleste av de rundt 1000 personene som jobber i kommunen er på. For de aller fleste som jobber på helseinstitusjoner, skoler, barnehager og uteseksjon så vil ikke hverdagen endre seg merkbart ved inngangen til en ny kommune. En vil få en annen avsender på lønnslippen, og kanskje nytt kommunevåpen på bygget der en jobber. Ellers skal de fleste jobbe på samme sted med samme oppgaver og nære kolleger som tidligere. For de som jobber på kommunehusene kan det bli noen flere endringer, med nye kolleger og endret arbeidsted, men arbeidsoppgavene vil i stor grad bli som tidligere for de fleste.

Alle har jobb

I forbindelse med dette nyhetsbrevet vil HR-avdelingen i Nærøysund sende ut et informasjonsskriv om ansattes rettigheter i forbindelse med en virksomhetsoverdragelse. I realiteten er kommunesammenslåing en virksomhetsoverdragelse der de ansatte fra dagens to kommuner går inn i en ny kommuneorganisasjon.

- En virksomhetsoverdragelse betyr at alle som har jobb i Vikna og Nærøy også har rett på en jobb i Nærøysund kommune, sier Hege Sørлие. Fra september vil arbeidet starte med å sende ut nye arbeidsavtaler som gjelder for Nærøysund kommune. Dette kommer til alle ansatte.

Interessante enhetsbesøk

I tillegg til å bygge opp rammeverket for den nye kommunen så har prosjektleder Hege Sørлие fått mulighet til å treffe mange av sine kommende ansatte i løpet av de første månedene av 2019.

- Jeg og kommunikasjonsrådgiver Morten Wengstad har nå fått besøkt en god del av enhetene i det som skal bli Nærøysund. Det har vært en veldig positiv opplevelse. Jeg har fått møte de ansatte der de jobber og gjort meg kjent med de ulike stedene rundt om i kommunen der vi har enheter, sier prosjektlederen. Hun opplever at også de som får besøk opplever dette som positivt og at det gir god mulighet til dialog mellom den kommende rådmannen og de ansatte ved enhetene.

Ser fram mot kommunedag

Nå ser Hege Sørлие fram til en rolig påske før det blir hektiske dager fram mot sommeren. Mye bør være på plass før sommerferien. Etter skolestart i høst blir det fullt kjørt fram mot den nye kommunen er oppe og går.

Det første prosjektlederen ser fram til etter påske er den store felles kommunedagen den 30. april. Dette blir den første samlingen for de ansatte som markerer at det nærmer seg sammenslåing av kommunene.

- Vi tror dette kan bli en interessant og motiverende dag for alle medarbeiderne i Nærøysund kommune, avslutter Hege Sørлие, som benytter anledningen til å ønske alle medarbeiderne i det som skal bli Nærøysund kommune en god påske!



Prosjektleder Hege Sørлие ønsker alle ansatte i Nærøysund god påske. Bruk påska til å slapp av med venner og kjente og lad opp til en ny økt mot sommeren

HR-avdelingen informerer



HR-avdelingen i Nærøysund har laget et skriv til alle ansatte om deres rettigheter når det gjelder innplassering

I forbindelse med virksomhetsoverdragelsen så har HR-avdelingen i Nærøysund kommune utarbeidet et informasjonsskriv til alle ansatte. Dette omhandler ansattes rettigheter når det kommer til innplassering i ny kommune. Skrivet kan du lese under. Det blir også lagt ut på nettsiden narøysund.info.

I kommende utgaver av nyhetsbrevet vil vi komme tilbake til en gjennomgang av enkeltpunkter i informasjonsbrevet.

Rutinebeskrivelse for innplasseringer av ansatte på de ulike tjenestedene

For deg som jobber i en stilling med avtalt tjenestested vil din nåværende stilling følge deg inn i Nærøysund kommune. Dette er f. eks barnehager, skoler, renholdere, sykehjem osv.

Når Nærøy og Vikna slår seg sammen er dette en virksomhetsoverdragelse. Ønsker du ikke å bli med over i ny kommune kan du reservere deg mot dette ved å takke nei til ny stilling. Det er en rettighet du har etter arbeidsmiljøloven. Hvis du gjør dette, opphører stillingen din 31.12.2019, og du vil ikke ha jobb i Nærøysund kommune. Du vil heller ikke ha rettigheter i den gamle kommunen, fordi den ikke eksisterer lengre.

Informasjon til alle ansatte

Alle ansatte blir informert om innplasseringsprosessene gjennom nyhetsbrev. I nyhetsbrevet opplyses det om hvordan prosessene skal gjennomføres, tidsplanen for innplasseringer og de ansattes rettigheter.

Ledere med personalansvar i dagens to kommuner skal forsikre seg om at deres ansatte har mottatt tilstrekkelig informasjon om reservasjonsmuligheten og konsekvensen av å benytte denne.

De ansatte kan i hele prosessen la seg bistå av en tillitsvalgt.

Ny arbeidsavtale gjeldende for Nærøysund vil fortløpende bli sendt ut fra 1.9.2019.

Rutiner for ansettelse av ledere.

1: Gjennomføre stillingsanalyse

Gjennomføre kartleggingsamtaler med ledere i utvelgesområdet.

Tillitsvalgte deltar i prosessen.

2: Formuler stillingsbeskrivelse Basert på stillingsanalysene utarbeides det stillingsbeskrivelser, med beskrivelse av kompetansekrav for den enkelte stilling.

Tillitsvalgte deltar i prosessen.

3: Intern utlysning. Under omstillingsprosessen lyses stillingene først ut internt. Stillingsutlysning/annonse sendes ut alle ansatte via webmail. Der en søker er aktuell for flere stillinger gjennomføres disse prosessene parallelt.

4: Rettskrav Dersom stillingen, med samme innhold og omfang, kan sies å være en videreføring av en stilling som fantes i en eller flere av de sammenslåtte kommunene, vil den eller de som hadde stillingen(e), som utgangspunkt kunne ha krav på stillingen. Dersom det er flere som vurderes å ha krav på den samme stillingen, skal det foretas et valg mellom disse basert på hvem som må anses best kvalifisert. De som ikke får stillingen får tilbud om annet passende arbeid.

5: Søknad Søknader sendes inn via mail/post. Søkerliste lages omgående etter søknadsfristens utløp.

Dersom søker mener å ha rettskrav på en av stillingene, bes det om at søker sender krav om dette før utlysning. Rettskravet skal vurderes før en utlysning.

6: Utvelgelse og innplassering Der ingen innplasseres, velger arbeidsgiver ut kandidater til intervju i samarbeid med tillitsvalgte.

Der det kun er en kvalifisert søker, kan vedkommende innplasseres direkte.

7: Intervjuprosess Det kan gjennomføres intervju og referanseinnhenting av aktuelle Tillitsvalgte skal delta under intervjuene.

8: Beslutning om tilsetning Arbeidsgiver beslutter hvem som skal tilbys stilling i samarbeid med tillitsvalgte i henhold til ansettelsesreglement.

9: Tilbud Stillinger tilbys gjennom skriftlig tilbud. Skriftlig svarbrev returneres før arbeidsavtale utarbeides. De som har vært i intervju, og ikke får tilbud, blir invitert til en

samtale med arbeidsgiver (dette gjelder kun dublikatstillinger), formålet er å finne annen passende stilling.

10: Eksterne ansettelse Der stillinger ikke kan besettes ved innplasseringer eller interne utlysninger, lyses stillingene ut eksternt.

11: Tvister Ved eventuelle tvister i prosessene ovenfor assisteres kommunen av KS.

Rutiner for innplassering

Innplassering gjelder ansatte som ikke lenger innehar sin opprinnelige stilling i forbindelse med kommunesammenslåingen.

Innplassering gjennomføres av ledergruppen i Nærøysund kommune. Ledergruppen kan få bistand av ledere i tjenesteområdene og stab, samt personalavdelingen
I arbeidet med innplasseringene vurderes de ansattes ønsker, bemanningsplan og kompetansekartlegging. Ved behov vil det bli gjennomført samtaler med aktuelle kandidater.

Dersom det må gjøres en utvelgelse for å avgjøre hvem som skal innplasseres i en stilling, skal dette skje i tråd med hovedtariffavtalens bestemmelser.

De tillitsvalgte informeres om resultatet av innplasseringene før tilbud sendes til de ansatte. For ansatte som innplasseres i tilsvarende enhet/funksjon som de har i Nærøy eller Vikna kommune, kan innplassering skje direkte i kraft av styringsretten. Arbeidstakere som ikke blir valgt ut til den tilsvarende enheten/funksjonen som de innehar i Nærøy eller Vikna i dag vil få tilbud om annet passende arbeid.

Dersom en ansatt takker nei til tilbud om «annet passende arbeid,» vil oppsigelse av arbeidsavtalen som utgangspunkt være saklig begrunnet.
Dersom vedkommende takker nei til tilbudet om annet arbeid, vil det kunne være aktuelt å si opp vedkommende.

Ansatte som har takket nei til tilbudt stilling i Nærøysund kommune skal ha forhåndsvarsel om at arbeidsgiver vurderer oppsigelse og innkalles til et drøftingsmøte der både gammel og ny arbeidsgiver er til stede.
I møtet vil den ansatte få tilbudet om annen stilling på nytt/eventuelt annet arbeid som måtte være tilgjengelig, med en klar angivelse av hva som vil kunne bli konsekvensen (oppsigelse), dersom vedkommende takker nei.

Tilbudet om ny stilling må formelt gis av ny arbeidsgiver, Nærøysund kommune, mens vedtaket om oppsigelse formelt treffes av nåværende arbeidsgiver.
Tidspunktet for når oppsigelse blir gitt samordnes med den enkelte sin oppsigelsestid (3, 4, 5 eller 6 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 (3) slik at arbeidsavtalen opphører pr. 1.1.2020

Rørvik 11.04.2019

Jens R Husby

Personalsjef

Alle må bidra til logistikken



Dora Thorhallsdottir er en av foredragsholderne på kommunedagen 30. april.

Kommunedagen for Nærøysund kommune den 30. april blir også en stor logistisk utfordring. Kommuneledelsen håper alle bidrar til at gjennomføringen går så godt som mulig.

Når nærmere 1000 ansatte skal inn og ut av Rørvikhallen i løpet av to forestillinger samtidig som normal drift skal opprettholdes så godt som mulig så trengs det hjelp fra alle for at dette skal gå greit.

Det er nå sendt ut beskjed til alle enhetsledere om at de organiserer for sin enheten. Det blir en forestilling som starter klokken 8.30 og varer til 11.00, mens den andre starter 13.00 og varer til 15.30. Det blir servert mat etter første avdeling og før andre. Det vil si at matserveringen starter 12.30 før andre avdeling, men en trenger ikke å være der akkurat til dette tidspunktet. En vil få mat når en kommer. Det er lagt opp til to timer fra første runde avsluttes til andre runder starter for å sikre at de som har lengst reisevei skal kunne komme seg fram og tilbake og avløse hverandre.

Det er bedt om at enhetene sender halvparten av sine ansatte til hver av forestillingene. Hvem som skal på hvilken forestilling må enhetene finne ut av selv.

Det vil bli satt opp buss fra Kolvereid. Det må meldes fra hvem som skal være med bussen.

Buss til første forestilling går klokka 8.00. Retur er satt til 11.20. Buss til andre forestilling går klokka 12.10. Retur etter endt forestilling klokka 15.30.

Tilbakemelding om hvor mange som kommer fra hver enhet på den enkelte forestillingen og hvem som skal ha busskyss må sendes inn til kommunikasjonsrådgiver Morten Wengstad innen 23. april.

Hver enhetsleder må ordne med vaktlistene og skaffe eventuelle vikarer til sin avdeling for å sikre god drift med arrangementet pågår. Erfaring fra tidligere tilsvarende kommunedager i Nærøy har vist at det går greit å gjennomføre en slik stor kommunedag dersom alle bidrar til å sikre at arrangementet går som planlagt.

- Vi håper at alle ledere og ansatte kan bidra til at dette blir en vellykket og fin dag for alle som skal bli en del av Nærøysund kommune, sier kommunikasjonsrådgiver Morten Wengstad, som er en av de som er med på å arrangere denne dagen.

Ukas enhet

Er veldig klar for flytting

I nyhetsbrevene framover så vil vi fokusere på de mange ulike enhetene i det som skal bli Nærøysund kommune. Dette for alle som jobber i den nye kommunen skal bli bedre kjent med hele den nye organisasjonen der det jobber nesten 1000 personer, fordelt på rundt førti enheter.



Sykepleier Unni Øvereng og de øvrige ansatte på legekantoret har mye moderne og godt utstyr, men lokalene er for lengst utdatert. Om en måneds tid så flytter de med seg utstyret til det nye helsehuset.

Dagens legekantor i Rørvik er bygd på 1960-tallet, og det bærer kontorene preg av. Nå ser legene og de andre ansatte ved legekantoret fram til at de snart skal innta helt nye og moderne lokaler i det nye helsehuset.

Vikna kommunale legekantor – eller «dokterkantoret» som det heter på folkemunne har i over femti år hatt de samme lokalene. Nå har ryddingen kommet i gang, og i løpet av mai skal legekantoret flytte over i nye lokaler i det nye helsehuset som bygges vegg i vegg med dagens helsebygg. Det gamle legekantoret blir da helt historie og bygget jevnes med jorden for å gi plass til parkeringsplass.

Fulle lister

For både pasienter og ansatte så vil hverdagen bli en helt annen i nytt bygg. Hver dag er et tresifret antall



Det nye helsehuset reiser seg rett ved det gamle. Dagens bygg skal rives så snart legekantoret og de andre enhetene har flyttet over i nybygget.

pasienter innom legekantoret med små og store ærend. Det har ikke bygget vært dimensjonert for, noe som har ført til fullt venterom og en har vært nødt til å frakte alle pasienter gjennom dette venterommet. Det blir det en slutt på når legekantoret flytter i mai. Da blir det blant annet egen ambulanseinngang.

Helsehuset er også bygd for framtiden med at det er åtte legekantor, i dag er det seks kontor. Det er like mange som det er leger. I dag har Vikna fem legehjemler, samt en turnuslege. Det er ikke umulig det vil bli behov for å øke antallet leger i framtiden, per i dag er de fleste fastlegelistene i Vikna helt fulle.

Stabilt støtteapparat

I tillegg til fem leger og en turnuslege så har legekantoret to stillinger på laboratoriet og 1,8 stillinger som sekretær. Kommunelege Håvard Avelsgaard sier at det har vært en del utskiftinger på legefronten gjennom flere år. Nå har et par av de faste legene permisjon, slik at det fortsatt er noen vikarer inne i systemet. Samtidig så er Avelsgaard fornøyd med at når det gjelder laboratorieansatte og sekretærene så representerer de stabilitet i legetjenesten og har jobbet der lenge.



Kommunelege Håvard Avelsgaard ser fram til å flytte over til et nytt og moderne legekantor.

Samarbeider også i dag

Når Nærøysund kommune blir en realitet så blir legetjenesten i kommunen underlagt samme ledelse, men det vil opprettholdes kontorer på både Kolvereid og Rørvik. Legene i de to kommunene har i



"Dokterkontoret" har ikke blitt betydelig oppgradert de siste femti årene. Nå blir det snart historie.

mange år samarbeidet om blant annet legevakt på kveldstid. Etter planen vil dette gjennomføres som før ved sammenslåingen ved at det er oppmøte på enten Kolvereid eller Rørvik, alt etter hvor legen som har vakt er hjemmehørende.

Håvard Avelsgaard ser at det allerede i dag er en del likheter mellom hvordan legekantorene i de to kommunene som skal slå seg sammen jobber. Det må bare noen klare rutiner på hvordan legetjenesten i Nærøysund skal være.

Sykle på jobben starter snart



Folkehelsekoordinator Trond Stian Jenssen, personalkonsulent Tone Lise Bøe og folkehelsekoordinator Anne Lene Gregersen håper at flest mulig melder seg på årets

Rett over påske så går startskuddet for årets «Sykle til jobben»-aksjon. Både Vikna og Nærøy er gratiskommuner der alle som ønsker kan være med uten å betale deltakeravgift.

Sykle til jobben-aksjonen er en årlig aksjon i regi av Bedriftsidretten. De to kommunene som skal bli Nærøysund har vært med på aksjonen i flere år, og det skal de også være med på i år.

- Det blir en felles kick off for Nærøysund den 24. april, sier folkehelsekoordinatorene i de to kommunene Anne Lene Gregersen og Trond Stian Jenssen. De håper at flest mulig av både kommunens ansatte og andre innbyggere i det som skal bli Nærøysund deltar på aksjonen.

Skaff deg poeng

Sykle til jobben er en trimaksjon der det er mulig å skaffe seg poeng ut fra fysisk aktivitet. Dermed blir det en del konkurranse. Kolleger, vennegjenger og andre oppfordres til å stille lag i Sykle til jobben-aksjonen. Det er også mulig å stille som individuell deltaker.

- Det er ikke sånn at det bare er sykling til jobben som teller. All form for fysisk aktivitet teller, sier Anne Lene Gregersen. Det kan være alt fra en gåtur, et besøk på treningssenteret eller hagearbeid. Kravet er at du må holde på minst i en halvtime. Du får ett poeng per halvtime. Det er derimot en begrensning på maks tre poeng per dag. Om du går, løper eller sykler til jobb får du uansett ett poeng, selv om du har en vei som er under en halvtime. Målet er i snitt halvannet poeng per dag i kampanjeperioden. Denne perioden varer fra 24. april til 17. juni.

Ordførerstøtte

Denne uken var det pressekonferanse hvor årets «Sykle til jobben»-aksjon ble presentert. Der deltok også dagens ordførere i Nærøy og Vikna. Både Steinar Aspli og Amund Hellesø mener det er viktig at innbyggerne kommer i aktivitet og at Sykle til jobben er et godt middel for å få innbyggerne i Nærøysund opp av sofaen.

- Dette er et viktig bidrag både til folkehelse og som et klimatiltak, sier nærøyordfører Steinar Aspli.

Viknaordfører Amund Hellesø sier at dette er vårens vakreste eventyr, og en flott måte å komme seg ut i aktivitet.

Mer informasjon om aksjonen kan du finne her:

<https://www.sykletiljobben.no/>

Nærøy kommune har også en egen facebookside om Sykle til jobben:

<https://www.facebook.com/Sykle-til-jobben-N%C3%A6r%C3%B8y-318590669011754/>



Ordførerne Amund Hellesø og Steinar Aspli håper at flest mulig finner fram sykkelen og deltar på året "Sykle til jobben"-aksjon. Det er for øvrig ikke nødvendig å sykle for å være med du kan gå, løpe, være på treningsstudio eller holde deg i aktivitet på andre måter. Aksjonen starter 24. april.

Sammen for barns beste

Både stat, fylke og kommune har en felles interesse for barns beste. Torsdag var representanter fra alle disse nivåene samlet for å begynne et arbeid om felles innsats for barn og unge som faller utenfor av ulike årsaker.

Både fylkeskommunen og statens representanter hos Fylkesmannen har merket seg at kommunene som skal bli Nærøysund har en del utfordringer med blant annet

barnefattigdom, lavere resultater på nasjonale prøver, høyere alkohol- og tobakksforbruk og mer overvekt blant barn og unge enn landsgjennomsnittet. Det er også en økning i antall unge sosialhjelpmottakere i Nærøy og Vikna. Hunt-undersøkelsen viser også økning i angst og depresjon.

Med bakgrunn i dette har de to instansene i fellesskap tatt kontakt med Nærøysund kommune for å få i gang en satsing som kan styrke dette. Noe er gjort de siste årene, blant annet er resultatene på nasjonale prøver blitt bedre, barnevernet har blitt med i et pilotprosjekt om ny organiseringer, og det jobbes nå med å etablere en BUA-ordning der alle kan låne sports- og turutstyr og leker gratis. Nærøy kommunes Steam-prosjekt for unge sosialhjelpmottakere har også vakt stor oppmerksomhet og kan vise til gode resultater.

Likevel er det mye som kan gjøres. Fra Fylkesmannen deltok fylkeslege Jan Vaage og direktør for oppvekst- og velferdsavdelingen Erik Stene. Fra Trøndelag fylkeskommune deltok fylkesdirektør for utdanning Vegard Iversen og fylkesdirektør for kultur og folkehelse Karen Espelund. De la alle fram sine vurderinger av situasjonen i Nærøysund-kommunene.

Fra dagens to kommuner deltok flere fra administrasjonen, samt fra Ytre Namdal Vekst og Nav som



Samarbeid mellom ulike instanser kan bidra til mindre utenforskap blant barn og unge i Nærøysund kommune. Det var torsdages møtedeltakerne fra kommune, fylke og stat enige om.



1 direktør for oppvekst- og velferdsavdelingen Erik Stene var en av de som tok for seg forholdene for barn og unge i Nærøy og Vikna.

både fortalte om utfordringene sett kommunenes synspunkt og det arbeidet som er satt i gang så langt

Dette var starten på det alle håper skal bli et godt samarbeid for å bedre barn og unges oppvekstvilkår. Det at de ulike forvaltningsnivåene går sammen om dette er ganske unikt, og forhåpentligvis vil det bidra til at dette blir et vellykket arbeid.