RE KOMMUNE

ny og varm

Erfaringer fra en gjennomført kommunesammenslåing

Kontaktkonferansen 2015 –IKA Trøndelag
Trondheim, 24-25. mars 2015

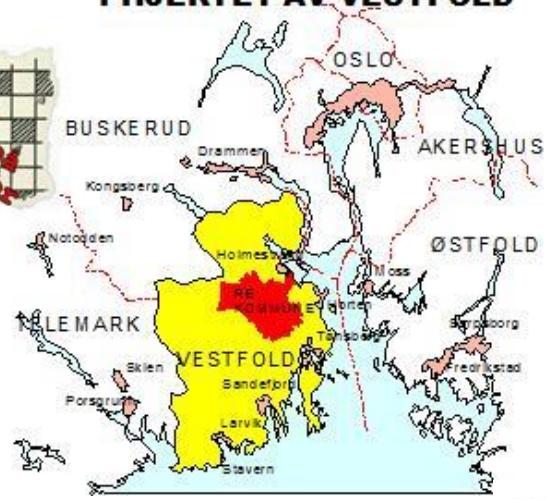
ordfører Thorvald Hillestad

Disposisjon

- Bakgrunn
- Sentrale prinsipper
- Evaluering - effekter
- Ny sammenslåing – hvorfor – tidsplan i Re

RE KOMMUNE
ny og varm

I HJERTET AV VESTFOLD



RE KOMMUNE
ny og varm

Sentralt beliggende

Avstander fra Re til:	
Tønsberg	15 km
Torp flypl.	32 km
Oslo	90 km
Gardermoen	140 km
Ferger:	
Horten - Moss	25 km
Sfjord -Strømstad	35 km
Larvik -Hirtshals	48 km
Langes.- Hirtshals	80 km
Oslo – Kiel	90 km

RE KOMMUNE
ny og varm

Av historisk betydning

Slagene på Re

RE KOMMUNE
ny og varm

Re-fakta

- Ca. 9200 innbyggere (01012015)
- 224m^2
- Ca. 800 ansatte, 550 årsverk i kommunen
- Budsjett 2015: 590 mill. kroner bto. drift
- Tønsberg viktigste arbeidsmarked

Bakgrunn for sammenslåingen

- Langvarig og omfattende samarbeid
- Ønske om å bevare en selvstendig landkommune
- Ett naturlig geografisk sentrum

RE KOMMUNE

ny og varm

Bakgrunn

- Regjeringens initiativ i 1997:
  - Tilbud til 33 kommuner om deltakelse i utredningsarbeid med sammenslutning som alternativ

- Utredningen ”Ramnes og Våle - to eller en?” ferdig i oktober 1998

RE KOMMUNE

ny og varm

Målsettinger (fra To eller en utredningen)

- Styrke lokaldemokratiet 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(e) et solid inntektsgrunnlag på sikt
- Sikre et godt tjenestetilbud gjennom endringer i lokal statlig forvaltning

Involvering

- Bygdemøter våren 1999
- Studieringer
- Folkeavstemning mai 1999
  - Ramnes 73,9% (52% deltakelse)
  - Våle 50,4% (56% deltakelse

Sentrale prinsipper

- Frivillighet
- Bred medvirkning fra politikere og ansatte og tillitsvalgte
- Klare planer og framdrift
- Likeverdig deltakelse fra kommunene
- Jobbgaranti til ansatte
- Klar og tydelig personalpolitikk

Sentrale prinsipper (2)

- Adm. ledelse ansatt året før sammenslåingen
- Informasjon og åpenhet
- Kulturtiltak- internt og eksternt
- Involvering av innbyggerne – navn og kommunevåpen
- ”Solid” statlig støtte til prosessen

De grå hverdagene kom fort når bryllupsreisa var slutt

RE KOMMUNE

ny og varm

Etter bryllupet

- Store økonomiske avvik spesielt innen helse- og sosial fra 2001 - 2002
- Resultatene av bevisst satsing på store investeringer skal iverksettes
- Økonomisk innstramming 2002 ->2003
- Tunge økonomiske år i 2008 og 2009
- Økonomiplanen for 2013-16 skal vise mellom 1-3 % overskudd

RE KOMMUNE

ny og varm

Tanker gjort i 2003/2004

- Sammenslåing – en gyllen mulighet til organisatoriske grep – tok vi den?
- ”Kuppeleffekten”
- De ”gamle” lederne!
- De positive vedtakene!
- Burde ha ”smurt” driftsorganisasjonen i større grad
- IKT-kostnader ble undervurdert
- Felles rådhus/kommunehus mangler

Evaluering av Re

- Agenda engasjert av KRD for å evaluere sammenslåingen
  - Innbyggernes oppfatninger og holdninger
  - Økonomi
  - Administrasjon
  - Egen undersøkelse blant de ansatte
- Rapport offentliggjort 13.02.06

Evalueringen av Re viser

- Mer profesjonell organisasjon
  - bredere kompetanse
  - positive fagmiljøeffekter
  - mer spesialiserte tjenester
  - mer profesjonell overordnet styring
- Innbyggerne er mer fornøyd - 94%
- Gjennomført innsparinger og høstet stordriftsfordeler til fordel for økt tjenesteproduksjon

Evalueringen av Re viser

- Innsparing i lønnskostnader til ledelse og administrasjon på 10,8 mill. kr.
- Antall årsverk til ledelse og støttefunksjoner er redusert med 27 årsverk /38%
- Medført lokal mobilisering rundt et nytt kommunesenter

Evalueringen av Re viser

- Ikke lett å finne Re-effekter i negativ retning, men mulige negative virkninger kan være;
    - store belastninger for de som har blitt direkte berørt av omstillingene
    - kan ha bidratt til en en viss lokal sentralisering
    - Re har ikke blitt mer geografisk funksjonell kommune for innbyggerne i ytterområdene

Evalueringen av Re viser

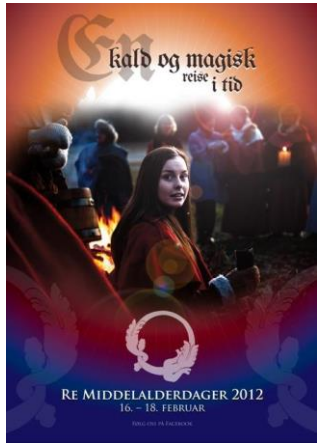
- Særlig viktige årsaker til at Re lykkes:
  - Sterk integrasjon - langvarig samarbeid
  - Samlende ide om felles lokal samfunnsutbygging i et nytt kommunesenter som motvekt mot byenes utvikling
  - God prosess - åpen og medarbeiderorientert omstilling

RE KOMMUNE

ny og varm

Re i dag

- Et sentrum i rivende utvikling
- Et blomstrende næringsliv – god service
- Kultur som drivkraft – utnytte Slagene på Re og Re Middelalderdager
- Markert 10-års bursdag



- Nye behov:
  - Nytt helsehus, åpnet des. 2014
  - Ny ungdomsskole, ferdig 2018

RE KOMMUNE

ny og varm

Spørsmålet er om Re kommune alene vil ha tilstrekkelig kapasitet og kompetanse i framtida til å:

- yte gode, effektive og likeverdige tjenester
- sikre rettsikkerhet
- sikre helhetlig ivaretakelse av areal og transportspørsmål
- sikre lokal politisk styring
- ha økonomisk soliditet og handlingsrom
- ha en betydningsfull stemme i Vestfold/ region

Interkommunalt samarbeid

- 12K samarbeid -> KIV
- 3K samarbeid (vedtak 09.02.2009)
  - Felles kommuneplanlegger,
  - Felles planstrategi og kommuneplan
  - Felles kontor for landbruk,
  - Felles kontor for plan byggesak, og oppmåling
  - Felles skatteoppkreverkontor
  - Felles kulturskoleadministrasjon
  - Felles PP-tjeneste
  - Felles korttidslager for tekn. hjelpemidler

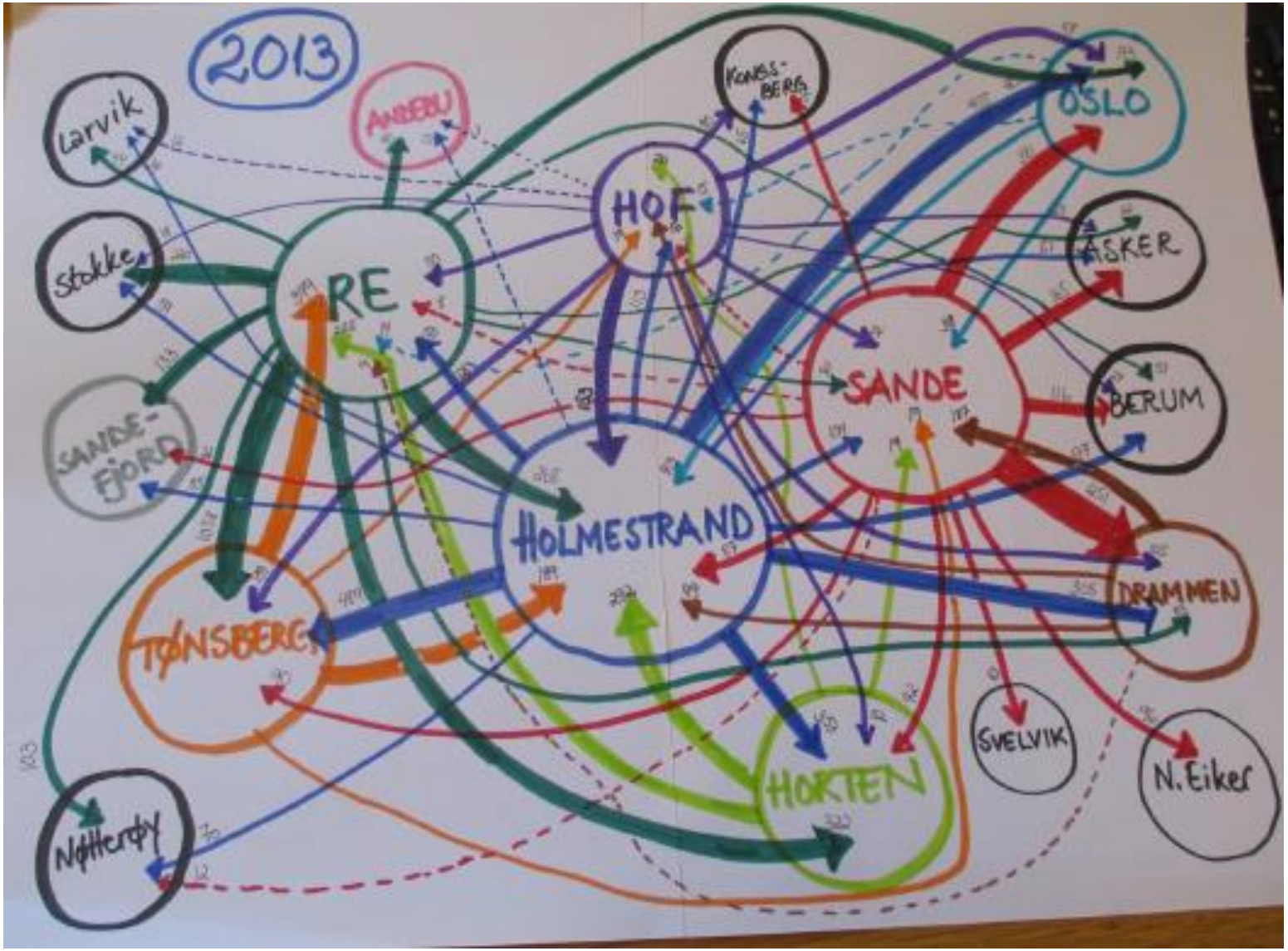
Relevant kompetanse

- Landskapsarkitekt (Ås)
- Ingeniør GIS/arealplan (Grimstad, Stavanger)
- Karttegner
- Informatikk
- Sivilingeniør – landmåler
- Ingeniør (Gjøvik)
- Arkeolog (Univ.Tromsø)
- Ingeniør planlegging (Grimstad)
- Arkitekt (København)
- Jordskiftekandidater (Ås) – 2 stk
- Jurist
- Bygg- og anleggsingeniør
- Siviløkonom (HiVe)
- Branningeniør (HiVe)
- Statsvitenskap/Historie
- 170 – 200 års erfaring
- Fler enn 20 kommuner

RE KOMMUNE

ny og varm

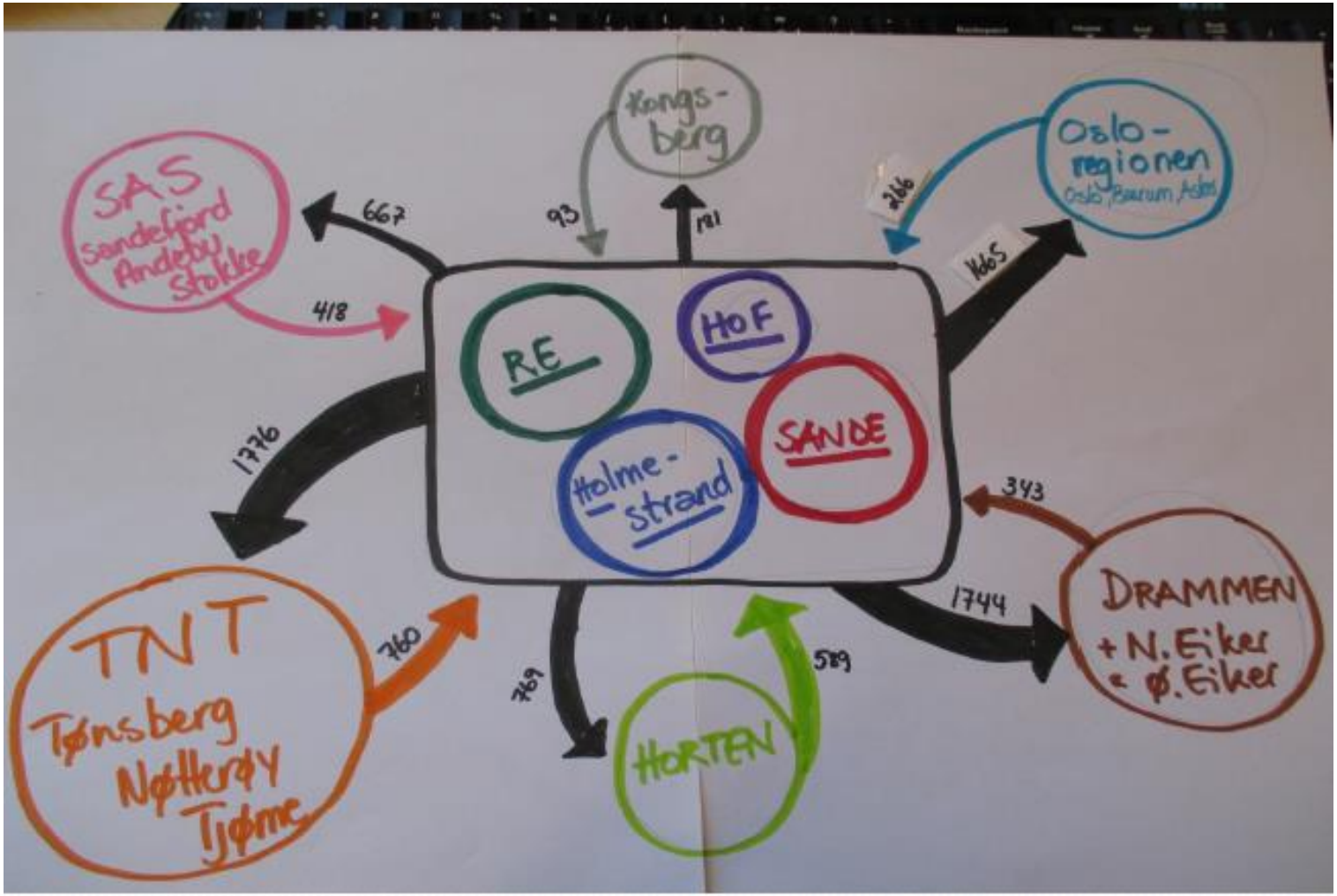
Funksjonelt samfunnsutviklingsområde



RE KOMMUNE

ny og varm

Funksjonelt samfunnsutviklingsområde!



RE KOMMUNE

ny og varm

Tidsplan

- 07.10 og 09.10.14: Folkemøter
- 20.10 – 15.11.14: Spørreundersøkelse om tilhørighet og retningsvalg
- 18.12.14: Kommunestyret behandler opplegg, organisering og tidsplan for utredning fase 2 for 3K. Kommunestyret behandler samtidig resultatene fra spørreundersøkelsen og tar stilling til om det skal gjøres utredninger av andre alternativer enn 3K
- 15.08 – 31.08.15: Folkemøter om resultatene fra utredning fase 2 og ev. andre utredninger som kommunestyret vedtok 18.12.14.
- 08.09.15: Kommunestyret behandler utredning fase 2 og ev. andre utredninger som kommunestyret vedtok 18.12.14
- 14.09.15: Kommunevalg og folkeavstemming
- okt./nov/des 2015: Kommunestyret vedtar ev. sammenslåing
- Vår 2016: Kgl. Res. Ev. sammenslåing godkjennes
- sept. 2017: Ev. nytt kommunestyrevalg
- 01.01.2018: Ev. ny kommune etablert

RE KOMMUNE

ny og varm

Res 12 tips for kommunesammenslåing

1. Samarbeid før sammenslåing
Kommunene bør over tid ha utviklet flere og gode samarbeidsrelasjoner. På denne måten vil skrittet over til frivillig sammenslåing være lettere. Frivillighet gir alltid et bedre utgangspunkt enn tvang. Folkeavstemning skaper forankring.

2. Ulik medgift er verdifullt
Kommunene har ulike verdier. Noen har for eksempel økonomisk ressurser, andre for eksempel store arealer eller godt utbygd infrastruktur. Unngå at debatten kun dreier seg om «penger på bok».

3. Sterkt styringsorgan
Etabler tidlig en politisk styringsgruppe med vide fullmakter fra de gjeldende kommunestyrene.

4. Prosjektleder tidlig på plass
Prosjektleder til å lede sammenslåingsprosessen må ansettes så tidlig som mulig. Ansettelsen bør kobles til at vedkommende også skal fungere som rådmannen i den nye kommunen. Etabler felles ledelse både for prosjektet og driften i god tid før den formelle sammenslutningsdatoen.

5. Planlegging med tilpasning
Utarbeid en plan for de ulike begivenheter. Planen må ikke være for rigid. Planen må gi rom for tilpasninger til virkeligheten. Ting skjer underveis.

6. Bred deltakelse
Legg opp til bred deltakelse fra ansatte og tillitsvalgte, men med en tempoplan der tidsfrister overholdes. Gi tillitsvalgte en sentral rolle i arbeidet og opprett kontaktpunkter.

7. Balanse mellom kommunene
Sørg for balanse blant de deltakende kommunene i sammensetning av de ulike styringsorganer, prosjekt- og arbeidsgrupper.

8. Bevisst personalpolitikk
Utarbeid tidlig personalpolitiske spilleregler for sammenslåingen. Bygg opp kompetanse i å håndtere ulike hendelser som følger av en stor omstillingsprosess.

9. Informasjon
Utarbeid tidlig et opplegg for informasjon eksternt og internt. Det kan aldri informeres nok, og informasjonen kan alltid bli bedre!

10. Felles kultur

Sats bevisst på å skape en felles kultur, også utenfor de etablerte fora. Det er viktig å skape engasjement, motivasjon og interesse blant de ansatte. Ingen prosess er så alvorlig at man ikke kan le av den. Dyrk humoren og glimtet i øyet!

11. Ekstra ressurser må til
En kommunesammenslåing er krevende og belastende for eksisterende drift i kommunene. Statlig medvirkning og finansiering av prosjektkostnadene er avgjørende for et godt resultat.

12. Engasjer befolkningen
Det er viktig å informere og engasjere innbyggerne, blant annet via folkemøter, felles informasjonsavis til alle husstander og felles kulturtiltak.

Takk for oppmerksomheten