

The logo for Delta, featuring the word "delta" in a lowercase, sans-serif font with a registered trademark symbol (®) to the upper right. The background of the cover is a vibrant blue with abstract, overlapping curved shapes and a large graphic of white circles of varying sizes arranged in a grid-like pattern that tapers off towards the top right.

delta®

Kommunesammenslåing:
Håndbok for **tillitsvalgte**



Erik Kollerud,
forbundsleder i Delta.

delta[®]

er en arbeidstaker-
organisasjon i YS.

Delta har nærmere
70.000 medlemmer
innenfor offentlig
tjenesteyting. Delta
har 19 yrkes- og
bransjeorganisasjoner,
som ivaretar
medlemmenes
yrkesfaglige interesser.

Forord:

Omstillinger er en del av tillitsvalgtes hverdag. Vår oppgave er å sikre at våre medlemmer opplever seg best mulig ivaretatt ved omorganiseringer. Men vi har også et ansvar for å bidra til at de omstillingene som settes i gang bidrar til bedre tjenester og gjør hverdagen bedre både for brukere og ansatte. Til det trengs gode prosesser lokalt hvor ledere og tillitsvalgte samarbeider aktivt for å skape gode løsninger gjennom et velfungerende partsarbeid.

Ansatte er kommunenes viktigste ressurs og Delta mener at en demokratisk ledelse gjennom medvirkning og medbestemmelse er avgjørende for å skape slike gode prosesser. En kombinasjon av kollektiv medbestemmelse gjennom tillitsvalgte og aktivt medarbeiderskap fra den enkelte ansatte hører begge hjemme i en slik demokratisk ledelsesmodell.

Regjeringen har varslet en omfattende kommunereform som vil berøre mange av Deltas medlemmer. Derfor har Delta utarbeidet denne håndboken til bruk for tillitsvalgte når du står over for denne typen omorganiseringer. Vi håper boken kan gi deg gode råd og tips til bruk i arbeidet til beste for medlemmene.

Håndboken gir ikke svar på alt. Vi oppfordrer deg til å følge med på ressurssidene for kommunereformen på delta.no/kommunereform samt å bruke Delta Faktabank hvor du finner mer detaljer knyttet til lov og avtaleverk.

Delta sentralt vil jobbe overfor myndigheter og hovedsammen-
slutningene for å bidra til gode nasjonale føringer og at målet med
reformen er å skape bedre offentlige tjenester for innbyggerne.

Delta ønsker en bærekraftig og sterk offentlig sektor med kommu-
nene som viktigste leverandør av velferdstjenester. Prosessene og
de gode løsningene må dere skape lokalt, men med god støtte fra
Deltas administrasjon lokalt og sentralt.

Lykke til!

Erik Kollerud
forbundsleder i Delta

Innhold:

Forord	2
1. Deltas syn på kommunesammenslåinger	4
■ Deltas politikk	4
■ Hva mener Delta lokalt?	5
2. Framdriftsplan og virkemidler	6
■ Framdriftsplan for kommunereformen	6
■ Ansvarsfordeling for prosessene	6
■ Sentrale økonomiske virkemidler	6
■ Regjeringens begrunnelse for kommunereform	7
■ Regjeringens mål med reformen	7
■ Hva skjer med fylkeskommunen?	7
■ Hva betyr beslutningene for Deltas tillitsvalgte?	7
■ Delta-samlinger for tillitsvalgte	8
3. Medlemskommunikasjon i endringsprosesser	9
■ Ta vare på medlemmer med medlemsgaranti	9
■ Tillitsvalgtes rolle og funksjon	9
■ Medlemskommunikasjon	10
■ Forankring hos medlemmer og tillitsvalgte	10
■ Fordeling av oppgaver og ansvar	11
4. Rollen som avtaletillitsvalgt	12
■ Lokalt partsarbeid	12
■ Drøftings- og informasjonsplikt	13
■ Styrings- og arbeidsgrupper	14
■ Godt samarbeid med tillitsvalgte i Delta og andre forbund	14
■ Hvilke muligheter har tillitsvalgte for uformell påvirkning?	15
■ Påvirkning av beslutningstakere og lokalsamfunnet	15
■ Hvem skal representere medlemmene i den nye kommunen	16
5. Aktuelle lover og avtaler	17
■ Tariff- og arbeidsrettslige utfordringer ved sammenslåing av en eller flere kommuner	17
■ Lowerk som gjelder uavhengig av sammenslåing	18
■ Sentrale avtalemessige forhold som gjelder uavhengig av sammenslåing – kollektive sentrale tariffavtaler	18
■ Lokale avtaler og protokoller som vil påvirkes av sammenslåinger	18
■ Lokale reglementer, retningslinjer og rutiner besluttet ensidig av arbeidsgiver	19
■ Hovedavtalen i KS - bestemmelser om kommunesammenslåing	19
■ Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse	20
■ Omstillingsavtaler	22
6. Rettigheter og plikter for den enkelte ansatte	23
7. Argumenter og alternativer	24
■ Forskning kan brukes til så mangt	24
■ Regjeringens ekspertutvalg	24
■ En oversikt over argumenter i debatten	25
■ Alternativer til kommunesammenslåing	26
8. Hvem kan jeg spørre om råd?	28



1 | Deltas syn på kommunesammenslåinger

Deltas politikk

Hovedstyret i Delta vedtok i august 2014 en uttalelse om kommunereformen og kommunesammenslåinger:

Lokale forutsetninger og forhold er avgjørende for om det er riktig for Delta å anbefale kommunesammenslåing eller ikke. Delta sentralt ønsker ikke å ta stilling til den enkelte lokale prosess og løsning. Tillitsvalgte som står nærmest prosessene må veie fordeler og ulemper opp mot hverandre ut fra lokale forhold.

Delta er opptatt av å ivareta det enkelte medlem i de omstillingsprosesser som skjer. Delta ønsker å være løsningsorientert og er opptatt av at det skapes gode prosesser hvor medbestemmelse brukes aktivt for å gi gode løsninger. Tillitsvalgte er en viktig og avgjørende ressurs i alt omstillingsarbeid.

Det er mange ulike organisasjonsformer i kommunesektoren. I valget mellom samarbeidsformer for kommunene ser vi at ulike former for interkommunalt samarbeid heller ikke gir de beste løsningene for demokrati, medbestemmelse og ledelse. For Delta er det avgjørende at de løsningene som velges ikke går på bekostning av lønns- og arbeidsvilkår og at det ikke skal være mulig å organisere seg bort fra medbestemmelse.

- Deltas overordnede mål for omstillinger og reformer i offentlig sektor er bedre tjenester for innbyggere og brukere.
- Delta ønsker å ha respekt for lokale prosesser og forutsetninger og forventer at det også myndighetene unngår sentralstyring av hva som skal være de endelige løsningene. Delta sier derfor ikke prinsipielt ja eller nei til kommunesammenslåing.
- Delta er i utgangspunktet positiv til en gjennomgang av kommunale oppgaver og grenser. Demografi, samferdselsårer, krav til tjenester, kompetanse, teknologisk utvikling samt bo- og arbeidsmarkedet har endret seg mye siden kommunekartet ble tegnet sist.
- Frivillige reformer som styres lokalt gir de beste løsningene. Tvangssammenslåing gir dårlig utgangspunkt for nye kommuners mulighet til å ivareta sine roller og oppgaver.
- Dersom reformen skal lykkes må myndighetene gjøre det attraktivt for kommunene å slå seg sammen gjennom å bruke positive økonomiske virkemidler.
- Delta ønsker gode prosesser hvor medbestemmelse og medvirkning ivaretas. Medarbeiderne kjenner tjenestene og kan gi verdifulle innspill. Dette må skje både direkte i linjen og gjennom tillitsvalgte.

Det er flere forhold som må være til stede for at Delta skal kunne akseptere kommunesammenslåing. Herunder:

- Opprettholdelse av lønns- og arbeidsvilkår på minimum samme nivå som tidligere.
- God medbestemmelse og aktiv bruk av tillitsvalgte på alle nivå gjennom hele prosessen.
- God medvirkning for alle ansatte, med tilstrekkelig informasjon og mulighet til å bidra med innspill.
- Ansatte må gis omstillingskompetanse og opplæring i å mestre nye og endrede oppgaver.

Hva mener Delta lokalt?

Hva kan eller skal jeg som tillitsvalgt mene om kommunesammenslåing? Det er ingen fasit, og dette må avgjøres av Delta lokalt. Det overlater et viktig ansvar til tillitsvalgte, samtidig som det gir større muligheter til å finne de riktige løsningene lokalt. Delta ønsker at tillitsvalgte tar aktivt del i arbeidet lokalt og synliggjør krav og synspunkter på de lokale prosessene. Uttalelsen ovenfor trekker opp prinsippene for hva Delta mener, men overlater til tillitsvalgte i den enkelte kommune å ta avgjørelsen utfra lokale forhold.

Det er viktig at du som tillitsvalgt forankrer dine synspunkter hos dine medlemmer. Du er valgt av medlemmene og representerer dem i viktige avgjørelser knyttet til deres jobbhverdag. Du står også sterkere i forhandlinger og drøftinger når du har medlemmene dine i ryggen.

Kommunesammenslåing er en følelsesladet sak for mange. Vi oppfordrer deg til å tenke godt gjennom de rollene du har i arbeidet. Når du skal uttale deg i den offentlige debatten er det viktig at du synliggjør om du gjør det som tillitsvalgt, ansatt i kommunen eller som innbygger i kommunen. Samtidig vil det for utenforstående alltid være vanskelig å skille dine roller når du uttaler deg.



TIPS!

- Start med å innkalle til medlemsmøte. La medlemmene komme med sine synspunkter.
- Vær synlig på arbeidsplassen. Verdsatt synspunkter fra medlemmer som kommer også epost, sosiale medier eller praten over kaffen eller i kantina.
- Deltas syn på kommunesammenslåing er et viktig utgangspunkt for ditt arbeid lokalt.
- Bruk noen utdrag fra Hovedstyrets vedtak overfor og tilpass til lokale forhold så passer det fint som leserinnlegg i lokalavisen.

2 | Framdriftsplan og virkemidler

Framdriftsplan for kommunereformen

Kommunene må forholde seg til den framdriftsplanen Stortinget har vedtatt for kommunereform. Detaljene i vedtaket ligger i Kommuneproposisjonen 2015 (Prop 95 S (2013-2014) som ble vedtatt av Stortinget i juni 2014. Dette er hovedpunktene:

Vår 2014:	Stortinget behandlet mål for reformen og opplegget for videre arbeid. Alle kommuner er pålagt å diskutere og vurdere sammenslåing. Disse prosessene avsluttes med kommunestyrevedtak senest innen våren 2016.
Høst 2014, 2015 og vår 2016:	Regionale prosesser med KS, fylkesmenn og kommuner. Kommunene utfordres til å utrede samarbeid med sine nabokommuner. I august 2014 sendte kommunalministeren et brev til alle kommunene der han inviterer alle kommuner til å delta i reformprosessen. Departementet jobber med å utvikle ulike verktøy i prosessen.
Vår 2015:	Regjeringen legger fram forslag til nye oppgaver for kommunene. Stortingsbehandling av denne meldingen.
Høst 2015 og vår 2016:	Kommunale vedtak om sammenslåing.
Vår 2016:	Vedtak i kongelige resolusjoner om sammenslåing av kommuner for de kommuner som er tidlig ute med lokale vedtak.
Høst 2016:	Fylkesmennene skal oppsummere de regionale prosessene.
Vår 2017:	Regjeringen fremmer forslag (proposisjoner) om ny kommunestruktur og om nye oppgaver til kommunene. Stortingsbehandling av disse proposisjonene.

Ansvarsfordeling for prosessene

- Fylkesmennene har ansvar for å igangsette de lokale prosessene. Det ansettes flere steder egne prosessveiledere og prosjektledere som vil ha et spesielt ansvar for dette arbeidet.
- Arbeidet skal gjøres i samarbeid mellom kommunene og KS lokalt.
- I kommunene vil det variere hvem som driver arbeidet, men ordfører, rådmann og kommunestyre vil ha nøkkelroller.
- Departementet vil utarbeide faktagrunnlag for kommunene.
- Opplegg og ressurser for innbyggerinvolvering.

Sentrale økonomiske virkemidler

- Engangsstøtte som varierer etter størrelse, på 20-65 millioner per sammenslåing.
- Reformstøtte som varierer etter størrelse, på 5-30 millioner per sammenslåing.
- Småkommunetilskuddet videreføres i 20 år, men trappes gradvis ned etter 15 år.
- Inndelingstilskuddet videreføres i 20 år, men trappes gradvis ned etter 15 år.
- Ingen kommuner skal tape økonomisk på sammenslåingen.

Regjeringens begrunnelse for kommunereform

Regjeringen la i vår fram en plan for hvordan den tenker seg arbeidet med kommunesammenslåing skal skje framover. (Prp. 95 S (2013-2014)). Her beskrives begrunnelse og mål for reformen. Planen ble behandlet og vedtatt i Stortinget 18. juni 2014.

- **Befolkningsutviklingen.** Fraflyttingen er sterkest i de små kommunene (Eksempelvis: I kommuner med færre enn 2 000 innbyggere er befolkningen redusert med en femtedel siden 1985). Andelen eldre er også større i små kommuner. Det økte behovet for tjenester som følger av økningen i antall eldre er en stor utfordring for alle kommuner, men særlig for de minste kommunene.
- **Manglende samsvar mellom administrative og funksjonelle inndelinger.** Stadig flere bor i en annen kommune enn de jobber i. Dette kan føre til at skolen i nabokommunen ligger nærmere bostedet enn den skolen som ligger i din kommune. Det blir vanskelig for kommunene å ivareta ulike roller.
- **Mange og viktige oppgaver stiller økte krav til kommunene.** Økte lovpålagte krav til kvalitet i kombinasjon med rettigheter for brukerne stiller enda sterkere krav til kvalitet og innhold i de ulike velferdstjenestene. I de senere årene er også stadig tyngre oppgaver overført fra stat til kommunene uten at kommunestrukturen er endret.
- **Økte krav til kapasitet og kompetanse.** Kommuner med små fagmiljøer blir sårbare med hensyn til uforutsette hendelser og turnover. I tillegg er mange av dagens kommuner for små til raskt nok å innføre ny teknologi (som for eksempel velferdsteknologi). Små fagmiljøer kan også føre til habilitetsproblemer.

Regjeringens mål med reformen

- **Gode og likeverdige tjenester til alle innbyggerne.** Større kommuner med større kapasitet og kompetanse vil legge til rette for gode og likeverdige tjenester over hele landet. Det kreves betydelig kapasitet for å kunne ivareta de store oppgavene innenfor store og tunge kjerneoppgaver som skole, barnehage og eldreomsorg.
- **Helhetlig og samordnet samfunnsutvikling.** En endret kommunestruktur skal gi større og mer funksjonelt avgrensede kommuner som evner å sikre en bærekraftig samfunnsutvikling lokalt og regionalt. For å sikre en best mulig samfunnsutvikling, er det ønskelig med best mulig samsvar mellom kommunegrenser og bo- og arbeidsmarkedsregioner.
- **Bærekraftige og økonomisk robuste kommuner.** Større kommuner vil i større grad legge til rette for en mer effektiv ressursbruk, samt ha bedre evne til å påta seg frivillige oppgaver.
- **Styrket lokaldemokrati.** En mer robust kommunestruktur vil gjøre det mulig å overføre flere oppgaver til kommuner fra fylkeskommuner og fra staten. En styrket kommunal administrasjon vil øke kapasiteten til å utarbeide gode beslutningsgrunnlag, og utvide det lokale handlingsrommet. I tillegg vil behovet for interkommunale samarbeid reduseres.

Hva skjer med fylkeskommunen?

Samtidig med kommunereformen er det satt i gang et arbeid fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet for å utrede fylkeskommunenes oppgaver og inndeling. Stortinget har sagt at man fortsatt ønsker et regionalt folkevalgt nivå. Det betyr at fylkeskommunene ikke forsvinner, men at oppgaver, funksjoner og størrelse kan endres. Prosessene i fylkeskommunene vil ikke ha direkte innvirkning på reformen i kommunene. Men fylkeskommunene kan bli utfordret til å gjennomgå tilsvarende prosesser med et formål om å slå seg sammen.

Hva betyr beslutningene for Deltas tillitsvalgte?

Mange kommuner er allerede i gang med å debattere aktuelle samarbeidspartnere. I løpet av 2015 og 2016 vil alle kommuner utfordres til å mene noe om hvem de kan eller bør slås sammen med. Utredningene vil gå

i ulikt tempo avhengig av antall og lokalt engasjement. Høsten 2016 skal fylkesmennene summere opp de lokale prosessene og da vil premissene for videre arbeid være lagt.

Regjeringen legger opp til lokale prosesser. Det innebærer at den lokale påvirkningen blir viktig. Du som tillitsvalgt bør forsøke å påvirke prosessene så tidlig som mulig.

Selv om reformer og omstillinger er krevende både for ansatte og tillitsvalgte oppfordrer vi til å se etter muligheter for forbedringer – også i det små. Disse mulighetene må en være oppmerksom på og søke å utnytte til beste for medlemmene. Eksempler på slike muligheter kan være at lokale avtaler om visse lønns- og arbeidsvilkår er bedre i andre kommuner enn din egen. En sammenslåing av kommuner kan dermed også være en anledning til å endre og forhåpentligvis forbedre personalpolitiske planer, sørge for nødvendig kompetansepåfyll og bidra til en bedre oppgavedeling.

Sannsynligvis vil den politiske diskusjonen handle mest om lokalt selvstyre, lokaldemokrati og plassering av kjerneinstitusjoner som rådhus og ulike service- og forvaltningsfunksjoner. Derfor blir det desto viktigere, å skape oppmerksomhet omkring medlemmenes situasjon i en sammenslåingsprosess.

Delta-samlinger for tillitsvalgte

Delta vil arrangere regionale og lokale samlinger for tillitsvalgte som blir berørt av reformen. Noe informasjon vil bli gitt på nettverkssamlinger, men i hovedsak vil regionkontorene arrangere spesielle samlinger for kommunale tillitsvalgte. Delta oppfordrer til at både hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte deltar på slike samlinger.



TIPS!

- Start med å bruke de arenaene du allerede har for å hente informasjon og formidle Deltas syn.
- Fylkesmennene skal drive prosessene i samarbeid med KS og kommunene. Vanligvis kan det være hensiktsmessig å etablere partsutvalg mellom arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjonene og på dette nivået. I så fall skal også Delta være representert.
- Opprett en møteplass for plasstillitsvalgte hvor dere kan diskutere hva Delta lokalt skal mene.
- Opprett kontakt med dine Delta-kolleger i nabokommunene og finn ut hva dere bør jobbe sammen om.
- Sørg tidlig for å utveksle lokale avtaler og regelverk som kan få betydning for ansatte i nabokommunene.



MEDLEMSGARANTI

Delta er et fellesskap som bruker kollektiv styrke til den enkeltes beste. Organisasjonen ivaretar medlemmenes interesser som arbeidstakere og yrkesutøvere. Medlemsforankring og demokrati er styrende i all virksomhet.

Overfor deg som medlem skal Delta:

- Sette dine interesser og utviklingsmuligheter, din innflytelse og trygghet i arbeidslivet i sentrum.
- Møte dine behov og være en god samarbeidspartner.
- Være lett tilgjengelig når du trenger det.
- Ha nødvendig kompetanse og bidra til resultater som tjener deg og medlemsfellesskapet.



Eiv Hølland
FORBUNDSLEDER I DELTA

3 | Medlemskommunikasjon i endringsprosesser

Ta vare på medlemmer med medlemsgaranti

Tillitsvalgtes primære oppgave er å ivareta medlemmene. I en situasjon hvor kommunenes administrative og politiske ledelse varsler at kommunesammenslåing skal utredes og eventuelt gjennomføres, er det viktig å komme tidlig på banen og ta lederskap. Som tillitsvalgt er du gitt myndighet og tillit til å ivareta medlemmene. Ditt lederskap i en slik situasjon vil være avgjørende for hvordan medlemmene vil oppleve sammenslåingsprosessen. De skal kjenne seg trygge på at deres interesser blir ivaretatt overfor arbeidsgiver.

Tillitsvalgtes rolle og funksjon

Avtaletillitsvalgte i Delta er valgt i henhold til hovedavtalen som gjelder for alle kommuner. Den avtaletillitsvalgte skal ivareta:

“Deltas plikter og rettigheter på arbeidsplassen i henhold til lov- og avtaleverk. I sitt arbeid skal de avtaletillitsvalgte ivareta den politikk som Delta har lagt på de enkelte områder, og er således ikke organisasjonspolitikere, men utøvere av politikken.”

...HENTET FRA «SLUTTRAPPORT OM DELTA-TILLITSVALGTES ROLLER OG OPPGAVER»...

Delta har valgt å organisere seg på en slik måte at ivaretagelse av Deltas lokale organisasjonsledd også skal utøves av den hovedtillitsvalgte i kommunen. Hovedtillitsvalgte i kommunene og foretakstillitsvalgte ved helseforetakene blir automatisk lokalleddsledere, og må operere både som avtaletillitsvalgt og organisasjons-tillitsvalgt.

I en kommunesammenslåingsprosess har den tillitsvalgte flere roller og funksjoner: Samme person skal ha ansvaret som avtaletillitsvalgt, medarbeider/kollega, yrkesutøver og være organisasjonstillitsvalgt.

Medlemskommunikasjon

Reaksjoner på endring og omstilling

Endring og omstilling utløser diskusjoner, meninger og følelsesmessige reaksjoner. I en lokaliseringdebatt om plassering av kommunens administrasjon vil det være ulike meninger og høy temperatur. Det viktigste en tillitsvalgt – som jo har en lederfunksjon for sine medlemmer – kan gjøre da er å opplyse om fakta, godta uenighetene i sak og oppfordre medlemmene til å skille sak og person i diskusjoner.

Informasjon bidrar til trygghet

Medlemmene vil ha stort behov for informasjon i alle deler av en sammenslåingsprosess. Arbeidsgiver har hovedansvaret for å informere ansatte. Den informasjonen tillitsvalgte i Delta gir skal være et supplement til arbeidsgivers informasjonsplikt.

Utarbeid et enkelt *informasjonsopplegg* for hvordan kontakten med medlemmene skal ivaretas. Den må inneholde: hva slags informasjon som skal gis, når og gjennom hvilken kanal (medlemsmøter, e-post, plakater, facebook etc.).

Dette må medlemmene få informasjon om:

- Informasjon om den administrative og politiske prosessen (framdriftsplan, hvem involveres og når).
- Informasjon om ansattes rettigheter i en sammenslåingsprosess. Hvilke lover og avtaler som ligger til grunn, hva det kan forhandles om og hva som ikke er gjenstand for forhandlinger, se kapittel 6)
- Informasjon om hvem medlemmene kan kontakte: hvor de finner deg hvis du har eget kontor, e-post, telefon. Har du egen kontortid for tillitsvalgtvervet, så opplys om dette. Henvi også til Delta Direkte telefon 02125 man-fred mellom klokken 08.00-20.00.

Forankring hos medlemmer og tillitsvalgte

Medlemmene skal oppleve at de blir ivaretatt. Ansatte reagerer ulikt på omorganiseringer og endringer, og det viktigste er å gi de ansatte rett informasjon til riktig tid i prosessen. Da kan man unngå at usikkerhet sprer seg.

Sørg for å forankre det du gjør hos medlemmene og andre Delta-tillitsvalgte, lytt til dem og bruk det de sier til å justere eller endre dine oppfatninger og konklusjoner. Medlemmene er som folk flest; de liker at deres meninger og oppfatninger blir lyttet til.

Ikke alle medlemmer er med for å delta aktivt selv, så ikke forvent at alle viser stort engasjement. Mange medlemmer vil likevel gjerne ha en visshet om at du som tillitsvalgt ivaretar deres interesser i prosessen.

På www.delta.no finner du maler og tips til for eksempel informasjonsbrev, plakatmaler, e-postmaler som du kan bruke. Inviter til dialog på egne informasjonsmøter eller per e-post.

Fordeling av oppgaver og ansvar

Der det er flere tillitsvalgte kan oppgaver og ansvar fordeles. Regelmessige møter (fysiske eller nettbaserte) for å koordinere arbeidet, hente inspirasjon og justere oppleggene anbefales. Et godt nettverk av tillitsvalgte i kommunen som har gjort jobben sammen, er en styrke både i omstillingsprosessen og etterpå.



TIPS!

- Kommunesammenslåing kan skape sterke følelser. Ikke alle medlemmene dine vil være enig med deg.
- Gi informasjon til medlemmene gjennom egne e-poster, plakater eller snakk direkte med dem. Vær åpen for tilbakemeldinger og innspill.
- Inviter medlemmene til medlemsmøte.
- Involver plasstillitsvalgte eller medlemmer i arbeidet slik at du ikke står alene.
- Del på oppgavene. Bruk plasstillitsvalgte i lokale prosesser for eksempel når det er snakk om å slå sammen tjenesteenheter eller virksomheter.



MEDLEMSGARANTI

Delta er et fellesskap som bruker kollektiv styrke til den enkeltes beste. Organisasjonen ivaretar medlemmenes interesser som arbeidstakere og yrkesutøvere. Medlemsforankring og demokrati er styrende i all virksomhet.

Overfor deg som medlem skal Delta:

- Sette dine interesser og utviklingsmuligheter, din innflytelse og trygghet i arbeidslivet i sentrum.
- Møte dine behov og være en god samarbeidspartner.
- Være lett tilgjengelig når du trenger det.
- Ha nødvendig kompetanse og bidra til resultater som tjener deg og medlemsfellesskapet.

delta
Eivind Kollander
FORBUNDSLEDER I DELTA

Delta var den første norske arbeidstakerorganisasjonen med medlemsgaranti! Garantien skal ivareta medlemmenes interesser som arbeidstakere og yrkesutøvere.



4 | Rollen som avtaletillitsvalgt

Lokalt partsarbeid

Det lokale samarbeidet er en avgjørende, men ofte undervurdert, del av den norske velferdsmodellen. Det sikrer motivering og mobilisering til innsats, medansvar, utvikling og endring ved å gi de ansatte innflytelse og medansvar på den enkelte arbeidsplass.

Ansattes deltakelse og innflytelse i den enkelte virksomhet kan deles inn i to hovedgrupper:

- Indirekte/representativ deltakelse og innflytelse via tillitsvalgte.
- Direkte deltakelse og innflytelse for den enkelte og grupper av ansatte via tjenestevei.

Det er en overordnet ledelsesutfordring og et ledelsesansvar å utvikle et godt samspill mellom de to formene for involvering slik at de utfyller og forsterker hverandre til brukernes, virksomhetens og ansattes beste.

Et velregulert arbeidsliv og treparts-samarbeid mellom sterke arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og myndighetene kalles ofte «den norske arbeidslivsmodellen» eller «den norske modellen». *Den norske modellen har samarbeid som virkemiddel, gjensidig tillit som forutsetninger, og rettferdige og effektive arbeidsplasser som resultat.* For å understreke dette bruker vi begrepet «den norske samarbeidsmodellen».

Drøftings- og informasjonsplikt

Arbeidsgiver har plikt til å gjennomføre drøftinger og gi informasjon til ansatte og deres organisasjoner. Ifølge hovedavtalen skal tillitsvalgte med på et tidligst mulig tidspunkt. Hjemmelsgrunnlaget for krav om å få være representert: arbeidsmiljølovens kapittel 8 om *Informasjon og drøfting* og hovedavtalens bestemmelser. Dersom arbeidsgiver fastholder «de to største organisasjonene» basert på forholdstallsprinsippet, må Deltas tillitsvalgte tilbakevise dette med at både hovedavtalen og arbeidsmiljøloven viser til «arbeidstakernes tillitsvalgte» på generell basis. Skal Delta ivareta våre medlemmers lønns- og arbeidsvilkår på en skikkelig måte under hele prosessen, så fordrer det at vi er med der det skjer.

Den nye hovedavtalens paragraf 1-4-3 innehar også en ny bestemmelse som åpner for drøftinger om tillitsvalgtvalgtsvalgtdordningen (både økt frikjøp og antall tillitsvalgte) og hvordan de ansattes medbestemmelse best kan ivaretas. Den nye bestemmelsen må ses i lys av de samarbeidsformene mellom kommunene som i økende grad er kommet de senere år, inkludert kommunesammenslåingsprosesser. (Mer om dette i kapittel 5 om Hovedavtalen i KS - bestemmelser om kommunesammenslåing).

Man kan organisere samhandling mellom tillitsvalgte og ledelse gjennom løpende drøftinger eller ved at det nedsettes arbeids- og prosjektgrupper hvor tillitsvalgte og administrasjon jobber sammen. I denne sammenhengen kan det være ulike prosjektgrupper både innen kommunen, og i fellesskap med aktuelle nabokommuner.

Det er naturlig at det gjennomføres drøftingsmøte når saksframstillingen for et første sammenslåingsvedtak foreligger.

Innspillene kan da komme med før det sendes til politisk behandling, eller legges ved som et eget dokument. Dersom tillitsvalgte ikke når fram med sine synspunkter i dette arbeidet, må man vurdere om det er formålstjenlig å bruke flere kanaler for å fremme saken. Det kan være å samarbeide med andre organisasjoner, og ta i bruk mediene.

Aktuelle forhold å ta opp tidlig er:

- Premisser og garantier for selve prosessen.
- Få på bordet aktuelle personalpolitiske retningslinjer, ansattes- lønns- og arbeidsbetingelser både i egen og andres kommuner.
- Hvilke konkrete områder, tjenester og oppgaver som blir berørt.
- Hvordan informasjon til ansatte, medbestemmelse og medvirkning skal foregå.

Bruk samtidig de formelle arenaene du har som tillitsvalgt; samarbeidsutvalg, arbeidsmiljøutvalg og andre faste møter med kommunens ledelse.

Vær framoverlent! Jo tidligere tillitsvalgte kommer inn i prosessene, jo større mulighet for gjennomslag for medlemmer og tillitsvalgtes interesser.

Er dette tidspunktet for å overrekke rådmannen i din kommune en Delta-kopp og minne om drøftingsplikten? Det skal gjøres på «tidligst mulig tidspunkt» når det skal tas avgjørelser som til de grader angår Delta-medlemmenes totale arbeidsforhold.

Styrings- og arbeidsgrupper

Det er viktig at Delta er representert i de formelle styrings- og arbeidsgruppene. Sørg for å formidle viktigheten av at arbeidstakerne er representert gjennom alle fagforeningene fordi de skaper de beste prosessene og sikrer at alle ansatte blir ivaretatt. Dersom Delta ikke er representert i de formelle styrings- og arbeidsgruppene, anbefales det at tillitsvalgte har kontakt med rådmann og eventuelt prosjektleder for å informere om Deltas synspunkter knyttet til innholdet eller selve prosessen. Ikke alle tillitsvalgte kan sitte i alle utvalg. Bli enig med andre arbeidstakerorganisasjoner om en hensiktsmessig arbeidsfordeling, og om måter å dele informasjon på.

I utvalg på tvers av kommunene vil det ikke være plass til alle tillitsvalgte fra alle forbund. Sørg for å avklare med dine tillitsvalgtkollegaer fra Delta i samarbeidskommuner om hvem som skal ivareta representasjon. Avhold gjerne møte mellom alle Deltas hovedtillitsvalgte i de aktuelle kommunene for å bli enige om hvem som skal delta i hvilke råd og utvalg. Enkelte steder har ikke Delta tillitsvalgt. Da bør du rådføre deg med regionkontoret. Også medlemmer i kommuner uten tillitsvalgt skal bli godt ivaretatt i disse prosessene.

Godt samarbeid med tillitsvalgte i Delta og andre forbund

Mange tillitsvalgte som har vært gjennom sammenslåingsprosesser har pekt på viktigheten av å samarbeide godt med andre tillitsvalgte. Det er spesielt viktig og avgjørende at tillitsvalgte fra de ulike kommunene som skal gjennom en kommunesammenslåing, må samarbeide godt for å finne gode løsninger for alle Deltas medlemmer. Men det er selvfølgelig også viktig å ha et godt samarbeid med tillitsvalgte i de andre arbeidstakerorganisasjonene. Uansett om det dreier seg om samarbeid mellom Delta-tillitsvalgte eller samarbeid med andre forbund, bør det etableres egnede arenaer og møteplasser for slik samarbeid.

Lag gjerne faste avtaler eller samtaler med Deltas tillitsvalgte i samarbeidende kommuner. Innkall til et første møte og bli enige om ambisjonsnivå, hvordan dere vil arbeide videre og finn ut hva dere er enige om å jobbe sammen om. **Sørg også tidlig for å utveksle lokale avtaler, personalpolitiske retningslinjer og annet som har betydning for de ansattes rettigheter.** Etterhvert vil det bli viktig å klarlegge hvilke avtaler og rettigheter som dere vil ha med videre. Kan man bruke avtalen i en kommune til å løfte ansattes muligheter i alle kommunene?

Dersom du trenger hjelp til å komme i gang eller til å organisere tillitsvalgtmøter kan du ta kontakt med regionkontoret, som kan bistå med å ordne det praktiske for møtet.



TIPS!

- Sørg for å be om informasjon og å fremme dine synspunkter i forum du vanligvis er representert som tillitsvalgt.
- Påse at arbeidsgiver ivaretar sitt drøftings- og informasjonsansvar overfor ansatte.
- Tillitsvalgte har en viktig rolle i omstillinger. Ta initiativ til partssammensatte utvalg, også på tvers av kommunene.
- Hold god kontakt med tillitsvalgte i andre organisasjoner.
- Opprett fast kontakt eller møtepunkter med Deltas tillitsvalgte i nabokommunen(e).
- Jobb sammen med de plasstillitsvalgte i kommunen. Dersom du ikke har noen plasstillitsvalgte så er dette kanskje tidspunktet for å få flere?

Hvilke muligheter har tillitsvalgte for uformell påvirkning?

Like viktig i en sammenslåingsprosess er den uformelle rollen, den som ikke er avtalehjemlet. Den er gjerne koblet til rollen som organisasjonstillitsvalgt, for eksempel som leder av et lokalt ledd i Delta.

Vedtak om kommunesammenslåing skal behandles i kommunestyret. Også prinsippvedtak om hvordan arbeidet i kommunen skal foregå vil ofte tas her tidlig i en prosess. I denne perioden er kanskje ikke det formelle partssamarbeidet helt på plass og det blir viktigere å bruke andre arenaer og muligheter. Bidra gjerne til at politiske vedtak gir utvidede rettigheter for ansatte utover det som er lovpålagt. Det er også hensiktsmessig tidlig å få nedfelt hvordan stillingsvern og ivaretagelse av rettigheter for ansatte som skal ligge til grunn for prosessen.

Flere tillitsvalgte peker på at nytten av uformell kontakt med rådmann, og/eller prosjektleder for sammenslåingsprosessen. Det gir deg som tillitsvalgt direkte informasjon og du kan selv være premissleverandør og komme med gode innspill til prosessen. Din viktigste jobb som tillitsvalgt er å bidra til at omstillingen blir best mulig for de medlemmene du representerer, men også for alle ansatte.

Fylkesmannen har ansvaret for å koordinere prosessene i hvert fylke. Sjekk ut hvordan dette arbeidet legges opp i ditt fylke og om det er aktuelle konferanser, informasjonsmøter eller arbeidsgrupper du bør delta på.



TIPS!

- **Still krav om at prosessen foregår i tråd med lov- og avtaleverk.** Det er ikke sikkert at alle arbeidsgivere følger dette.
- **Vær tydelig fra starten av.** Tillitsvalgte må tidlig inn i prosessene for at ansatte skal ivaretas best mulig.
- Omstillinger kan gi grunnlag for å forhandle fram ekstra ressurser for tillitsvalgte
- Arbeidsgiveren kommer ikke alltid til deg; Derfor er det viktig å være frampå for å ivareta medlemmenes interesser også når du ikke blir spurt.
- **Når beslutningen er fattet – gjør det beste ut av det.**
- **Se mulighetene.** Større kommuner kan bety mer interessante oppgaver for medlemmene. Det kan også bety økt frikjøp.

Påvirkning av beslutningstakere og lokalsamfunnet

Synliggjøre Delta

I slike prosesser er det viktig å synliggjøre Delta gjennom god kontakt med medlemmer og å utøve den formelle rollen på en positiv og slagkraftig måte, slik at medlemmene kjenner seg ivaretatt og stolte over å være medlemmer i Delta.

Kommunisere med kommunens innbyggere

Bruk gjerne mediene til å synliggjøre den innsatsen du gjør for medlemmene dine. Det skaper stolte medlemmer og gode ambassadører for Delta. Mediene er også viktige for å drive påvirkningsarbeid. Delta i lokaldebatten når du mener det er naturlig. Vær tydelig på når du uttaler deg på vegne av Delta og medlemmene, og når du er i avisen som privatperson, eller i egenskap av andre roller.

Det er lurt å bygge opp gode relasjoner til journalister, slik at det er selvsagt at det er Delta som kontaktes når media ønsker uttalelser om spesifikke saker som har betydning og er viktige for medlemmene.

Det kan være nyttig å skrive leserinnlegg i lokalavisen eller i lokal-/distriktssendinger på radio og TV. Dersom du ikke selv ønsker å skrive innlegg vil du finne forslag til ferdigskrevne innlegg på tillitsvalgtsidene på delta.no



TIPS!

- Ta kontakt med lokalpressen og få navnet på den/de journalister som jobber med denne typen saker.
- Send gjerne en e-post med en presentasjon/kontaktinfo pluss et bilde av HTV/media-ansvarlig – gjerne i Delta-blå klær. Da vet mediene hvem du er og hvordan de får tak i deg.
- Hovedstyrets vedtak om Deltas syn på kommunesammenslåinger (se kapittel 1) er et godt utgangspunkt for å lage egne uttalelser og leserbrev.

Hvem skal representere medlemmene i den nye kommunen

Når vedtak om kommunesammenslåing er gjort og to eller flere kommuner går sammen til én, får dette betydning også for Deltas organisasjon. Deltas medlemmer i den nye kommunen må velge en ny hovedtillitsvalgt etter gjeldende praksis i Delta. Valget bør skje på et medlemsmøte der Deltas medlemmer i den nye sammenslåtte kommunen deltar. Valget bør gjøres i forkant av etableringen av den nye kommunen, slik at ny hovedtillitsvalgt er i funksjon samme dag som den nye kommunen er etablert. Frikjøpsordninger vil avhengig av det nye medlemstallet samt av eventuelle lokale inngåtte avtaler. Det er ikke uvanlig å inngå avtaler om ekstra frikjøp i en overgangsperiode etter en større omstilling slik at tillitsvalgte bedre skal kunne følge opp medlemmene i de utfordringene som følger av prosessene. Fordeling av frikjøpsressurser og hvem som skal velges avgjøres lokalt, men rådfør det gjerne med ditt nærmeste regionskontor.

Det nye lokale leddet bør vurdere sin egen organisering, herunder valg av plasstillitsvalgte og sørge for at det er plasstillitsvalgte til å ivareta medlemmene på den enkelte arbeidsplass i hele den nye kommunen.

Representasjonen inn i Deltas valgarenaer og nettverk vil endres fra den dagen den nye hovedtillitsvalgte er på plass.



TIPS!

- Innkall alle medlemmer i den nye kommunen til å velge ny hovedtillitsvalgt i forkant av datoen for kommunesammenslåing.
- Bruk anledningen til å etablere plasstillitsvalgte.



5 | Aktuelle lover og avtaler

Tariff- og arbeidsrettslige utfordringer ved sammenslåing av en eller flere kommuner

Ny kommuneinndeling og sammenslåing av kommuner har betydning for de ansattes tariff- og arbeidsrettslige forhold. Som tillitsvalgt må være oppmerksom på:

- Kommunene (og fylkeskommunene) er selvstendige juridiske enheter.
- Alle kommuner og fylkeskommuner er omfattet av det samme lovverk og de samme sentrale tariffavtalene (hovedavtalen, hovedtariffavtalen og sentrale særavtaler)
- En rekke ordninger, reglementer, retningslinjer og lokale avtaler knyttet til lønns- og arbeidsvilkår kan være forskjellig fra kommune til kommune. Disse forskjellene kan skape utfordringer når kommuner skal slås sammen.

Forskjellene mellom kommunene kan ha bakgrunn i både historiske, kulturelle og praktiske forhold.

Lovverk som gjelder uavhengig av sammenslåing

Aktuelle lover:

Lover som er viktige for kommunen som **forvaltningsnivå:**

- Kommuneloven
- Forvaltningsloven
- Offentlighetsloven

Lover som er viktige for kommunen som **arbeidsgiver:**

- Ferieloven
- Arbeidsmiljøloven
- Arbeidsmarkedsloven

Sentrale avtalemessige forhold som gjelder uavhengig av sammenslåing – kollektive sentrale tariffavtaler

Ved sammenslåing av to eller flere kommuner er det flere forhold/regler som ligger fast. De sentrale tariffestede rettighetene om lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon, skal også gjelde for den nye sammenslåtte kommunen. Disse rettighetene er nedfelt i hovedtariffavtalen (HTA) for kommunal sektor. Alle kommuner er omfattet av denne, bortsett fra Oslo som har egen overenskomst. Det samme gjelder de sentrale bestemmelsene om medbestemmelse og medvirkning i Hovedavtalen. Hovedavtalens bestemmelser er et viktig verktøy for de tillitsvalgte, i forbindelse med prosessene for gjennomføring av kommunesammenslåinger.

I tillegg til HTA og HA har de sentrale parter også inngått sentrale generelle særavtaler (SGS- avtaler) og sentrale forbundsvise avtaler (SFS-avtaler). Disse avtalene er en del av det kollektive avtaleverket i kommunesektoren. Avtalene gjelder for alle kommuner bortsett fra Oslo kommune som er eget tariffområde.

Lokale avtaler og protokoller som vil påvirkes av sammenslåinger

Hovedtariffavtalen, de sentrale særavtalene, hovedavtalen og lovverket gjelder for alle kommunene. Likevel er det muligheter for, og tidvis kreves det også at det inngås lokale avtaler og løsninger tilpasset den enkelte kommunes behov.

Det finnes flere eksempler på at det er hjemler i avtaleverket for inngåelse av lokale avtaler. I forbindelse med kommunesammenslåinger kan det være at flere kommuner har inngått avtale om samme forhold, men at avtalene er forskjellige ved at avtalen i kommune A er bedre enn/forskjellig fra avtalen i kommune B og C. Det kan også være slik at avtalen i kommune A er den eneste avtalen om det aktuelle forholdet fordi kommunene B og C ikke har hatt behov for, eller hvor de tillitsvalgte ikke har fått gjennomslag for krav til slik avtale.

Her er noen eksempler:

- Tillitsvalgtordningen
- Lokale avtaler om høyere lørdags- og søndagstillegg som er gunstigere enn HTA
- Arbeidstidsavtaler
- Smusstillegg
- Egne avtalte retningslinjer for bruk av heltid/deltid

Dette er velkjent i forbindelse med avtale om tillitsvalgtordning/frikjøpsordning etter hovedavtalen. Det kan også inngås lokale avtaler om et høyere lørdags- og søndagstillegg enn det som framgår som minstesatsen i hovedtariffavtalen.

Slike avtaler er, i likhet med de sentralt inngåtte avtalene, kollektive avtaler som binder begge parter. Det betyr at begge parter må være enige i eventuelle endringer i avtalen. Partene lokalt må være enige om eventuelle endringer for at endringer skal skje. Dersom partene ikke blir enige, så er avtalenes videre skjebne avhengig av hvilke regler og prosedyrer for behandling av uenighet som de lokale partene er blitt enige om, eller som avtaleverket anviser.

Lokale reglementer, retningslinjer og rutiner besluttet ensidig av arbeidsgiver

Arbeidsgiver har styringsrett over alle forhold som ikke er begrenset av lover, forskrifter, rettspraksis, (tariff) avtaler, sedvane, lokal praksis og arbeidsavtaler. Dette betyr at arbeidsgiver til enhver tid ensidig kan fatte beslutninger som har betydning for de ansatte og nedfelle dette i egne reglementer/styringsdokumenter.

Innhold og omfang i lokale avtaler, samt grad av involvering av de ansattes representanter vil variere mellom de kommunene som skal slås sammen. Det er derfor viktig å sette seg inn i hva som gjelder i den enkelte kommune slik at man vet hva som er likt og hva som er ulikt.

Eksempler på reglementer/styringsdokumenter:

- Tilsettingsreglementer.
- Permisjonsreglementer.
- Personalpolitiske retningslinjer.
- Lønnspolitiske planer/retningslinjer.
- Bindingstid i forbindelse med etter- og videreutdanning.
- Bruken av rapporteringsbenevnelse til hovedtariffavtalens hovedbenevnelse.
 - Benytter kommunene de samme eller bruker de ulike rapporteringsbenevnelse på samme stillingstype? (HTA vedlegg 1).
- Regler og rutiner for gjennomføring av lokale forhandlinger for de forskjellige forhandlingsbestemmelsene.

Hovedavtalen i KS - bestemmelser om kommunesammenslåing

Allerede i beskrivelsen av formålet med hovedavtalen er det omtalt hvor viktig det er å involvere de ansatte og organisasjonene i forbindelse med omstillinger og reformer. I det fjerde avsnittet i hovedavtalens formålsbeskrivelse er det spesifikt nevnt at arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å påse at avtalens bestemmelser om medvirkning og medbestemmelse skal ivaretas.

Etter HTA paragraf 3-3, bokstav j skal det, ved større omstillinger/prosjekter, drøftes behov for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser. Omfanget av dette vil selvfølgelig avhenge av hvor mye man er involvert i arbeidet/hvor mye ekstra tid man bruker utover ordinært tillitsvalgtarbeid.

Bestemmelsen er i sin natur av midlertidig art, det innebærer økt frikjøp så lenge man har behov for det. I tillegg til bestemmelsen i paragraf 3-3 og de nevnte innledende formålsbeskrivelsene har det kommet inn en ny bestemmelse. Den nye paragraf 1-4-3 «Kommunal samhandling / interkommunalt samarbeid» har følgende ordlyd:

Dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, skal de berørte lokale parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jf. HA del B paragraf 3.3a) og b).

Bestemmelsen er ny og har kommet inn som følge av en markant økning og utvikling av nye og endrede samhandlingsmønstre mellom kommunene – herunder også kommunesammenslåing. Dette er ikke en bør- bestemmelse, men en skal -bestemmelse om å oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen. Det er ikke en forhandlingsbestemmelse og man har ingen formelle sanksjonsmuligheter dersom man lokalt ikke kommer til enighet i drøftingene. Bestemmelsen er likevel kommet inn i avtalen etter enighet mellom de sentrale parter og legger derfor, etter Deltas oppfatning, et betydelig press også på arbeidsgiversiden for å imøtekomme arbeidstakerorganisasjonenes behov for nok tillitsvalgtressurser i sammenheng med kommunesammenslåinger.

Arbeidsgiverforeningen KS har i sitt uravstemningshefte for ny hovedavtale følgende kommentar i tilknytning til den nye bestemmelsen:

«KS og forhandlingssammenslutningene har inngått hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Avtalen viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette gjelder uavhengig av kommunens/-fylkeskommunens valg av organisasjonsform eller ved samarbeid på tvers av kommuner. Samarbeid og medbestemmelse skal ivaretas både ved nasjonale satsinger og ved samarbeid på tvers av kommuner/fylkeskommuner/virksomheter. De øvrige bestemmelsene i Hovedavtalen må leses og forstås i lys av formålet og intensjonen i avtalen.»

Som det framgår av den nye bestemmelsen er det forholdene i HA paragraf 3-3 a) og b) som vil være gjenstand for drøftinger. Av paragraf 3-3a) framgår det konkret at tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses geografisk spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur og lokale forhold for å vurdere endringer i behovet for antall tillitsvalgte og eventuelt økte frikjøpsressurser.

Det bør absolutt være i arbeidsgivers interesser at medbestemmelse og medvirkning fungerer godt når man skal gjennomføre en omfattende kommunesammenslåingsprosess. Etter Deltas oppfatning vil det være viktig å få tydelige signaler fra - og en forankring i de aktuelle kommunenes politiske ledelse om - viktigheten av god ressurstilgang for gode medvirkningsprosesser.



TIPS!

- Bidra til at alle relevante avtaler og regelverk fra alle aktuelle kommunene kommer på bordet.
- Personalpolitiske retningslinjer, arbeidsgiverstrategier og lokale særavtaler varierer. Prøv å få til avtaler som gjør at man henter det beste fra de ulike avtalene.
- Vær oppmerksom på hovedavtalens nye bestemmelse (paragraf 1-4-3) som åpner muligheter for drøftinger om tillitsvalgtordningen.

Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

Reglene om arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse har som formål å sikre at arbeidstakere som overføres til ny arbeidsgiver, beholder sine rettigheter i arbeidsforholdet. Reglene er inntatt i arbeidsmiljølovens kapittel 16.

Lønns- og arbeidsvilkår

En sammenslåing av to eller flere kommuner, eller en overføring av en eller flere kommuner inn i en ny eller gammel stor kommune, vil være en virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljølovens forstand. Arbeidstakernes individuelle rettigheter og plikter vil i utgangspunktet overføres til den nye arbeidsgiveren, som da vil være den nye kommunen. Den nye arbeidsgiveren må respektere de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder mellom den tidligere arbeidsgiveren og arbeidstakeren på overdragelsestidspunktet, jf. aml. § 16-2(1).

Tariffavtalen

Hovedtariffavtalen og sentrale særavtaler vil fortsatt gjelde etter overdragelsen, siden disse avtalene gjelder alle kommunene i KS. Det samme gjelder pensjonsordningen som er en del av tariffavtalen.

Informasjons – og drøftingsplikt

En overdragelse skal drøftes med de tillitsvalgte så tidlig som mulig. Dette følger både av Hovedavtalens bestemmelser og av aml. § 16-5.

I tillegg til Hovedavtalens bestemmelser om arbeidstakers/ tillitsvalgtes og arbeidsgivers rettigheter og plikter i forbindelse med omstillinger og omorganiseringer, inneholder AML. §§ 16-5 og 16-6 en liste over informasjon som skal gis så tidlig som mulig både til tillitsvalgte og arbeidstakere. Dette gjelder bl.a. informasjon om grunnen til overdragelsen, tidspunkt for overdragelsen, de rettslige økonomiske og sosiale følgene for arbeidstakerne, endringer i tariffavtaleforhold og planlagte tiltak overfor arbeidstakerne.

Oppsigelser - endringer

Overdragelse av virksomhet er ikke i seg selv noen saklig grunn for å gå til oppsigelse av ansatte, jf. aml. § 16-4. Forbudet mot oppsigelser på grunn av overdragelsen er imidlertid ikke til hinder for at oppsigelser kan skje av andre årsaker, eksempelvis av organisasjonsmessige årsaker som medfører endringer i arbeidsstyrken. Sakligheten av slike eventuelle oppsigelser må vurderes i forhold til aml. § 15-7.

I hvilken grad den nye arbeidsgiver ensidig kan gjøre endringer i individuelle arbeidsvilkår beror bl.a. på en tolkning av arbeidsavtalen. Ofte vil det fremgå av avtalen at visse endringer må påregnes. Ønsker arbeidsgiver å foreta vesentlige endringer, dvs. endringer utover det som ensidig kan gjøres i kraft av styringsretten, må det gjennomføres ved oppsigelse i henhold til arbeidsmiljølovens regler og med tilbud om ny endret stilling, (endringsoppsigelse).

Reservasjonsrett og valgrett

Aml. § 16-3 omhandler en rett til å motsette seg å bli med over til ny arbeidsgiver. En slik reservasjon mot å bli med over til den nye «storkommunen» vil imidlertid innebære at man står uten arbeidsforhold i kommunen etter overdragelsestidspunktet, og således ikke være noe aktuelt alternativ.

Valgrett er en ulovfestet, unntaksvis adgang man i noen tilfeller kan ha til å fastholde arbeidsforholdet hos den gamle arbeidsgiver dersom en overdragelse medfører vesentlige negative endringer i arbeidsforholdet. Ved kommunesammenslåing vil dette imidlertid ikke være noen aktuell problemstilling da det ikke vil være noen gammel arbeidsgiver å forholde seg til.

Representasjon av tillitsvalgte

De overførte arbeidstakere som hadde tillitsvalgte før overdragelsen, skal fortsatt skal være representert på egnet måte etter overdragelsen og fram til nyvalg har funnet sted, jf. aml. § 16-7.

Se også hovedavtalens del B § 1-4-3 hvor det fremgår at ved kommunal samhandling/interkommunalt samarbeid skal lokale parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas.

Omstillingsavtaler

Sammenslåing av kommuner er en omfattende omorganiseringsprosess både for de ansatte og for arbeidsgivere. Et vellykket arbeid forutsetter en gjennomføringsprosess som gjør at de berørte føler seg trygge på at alt går riktig og rettferdig for seg. Det er viktig å sikre god medbestemmelse og medvirkning. Én måte å skape trygghet på er å utarbeide en **omstillingsavtale** for sammenslåingsprosessen som de berørte kommuner med partene på arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden blir enige om. Der finnes mange eksempler på omstillingsavtaler. Formålet med avtalen må blant annet være å få klargjort hvem som skal utøve partsrettighetene i omstillingsprosessen, samt å angi rammene for omstillingen. Avtalen inngås mellom de lokale parter (arbeidsgiver og organisasjonene) ute i den/de involverte kommuner.

Avtalen kan ikke under noen omstendigheter ha et innhold som gir dårligere vilkår enn avtaleverket (hovedavtalen). Dersom omstillingsavtalen gir motstrid, det vil si at den gir tillitsvalgte eller arbeidstakere dårligere betingelser enn det som er angitt i avtaleverket, er det HA/HTA som skal gjelde. Avtalene begrenser altså ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, kollektive og individuelle avtaler. Slike avtaler er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen.

Forskjellige lokale forhold fra den ene kommunen til den andre, gjør det nærmest umulig å angi en mal som kan passe for alle. Hensikten med dette punktet blir derfor å gi en oversikt over noen av de momentene som bør være med i en slik avtale. Listen er av samme grunn ikke uttømmende, men ment som hjelp til tillitsvalgte knyttet til formålet med avtalen: Å sikre medbestemmelse etter hovedavtalens bestemmelser.

Utover dette må den enkelte avtale utformes lokalt.

Hva bør være med i en omstillingsavtale?

- Innledningsvis bør formålet med avtalen angis, for eksempel hvilke kommuner og hvilke ansatte som berøres.
- Hvilke lover og avtaler omstillingsavtalen bygger på.
- Avtalepartene.
- Hvordan skal medbestemmelse utøves? På hvilke nivåer?
- Partenes intensjoner – om god ivaretagelse av de ansatte og deres rettigheter
- Hvor, når og av hvem skal informasjon gis?
- Tilretteleggingen av medbestemmelsen (frikjøpsressurser, opprettelse av arbeidsgrupper/styringsgrupper – de ansatte skal høres.
- Avtalens varighet.

6 | Rettigheter og plikter for den enkelte ansatte

Sammenslåing av to eller flere kommuner innebærer organisasjonsmessige endringer for den enkelte ansatte. Slike endringer vil på mange måter kunne sammenlignes med omorganiseringer og omstillingen innenfor én kommune. Mange av de samme prinsippene for medbestemmelse og medvirkning vil gjelde og de aller fleste regler knyttet til de ansattes rettigheter og plikter vil gjelde. Det vil naturligvis være utfordringer knyttet til koordinering av arbeidet mellom kommunene.

Det kan være at virksomheter eller funksjoner flytter geografisk slik at man kan få endringer i reisevei og kanskje også må vurdere flytting. Et svært viktig forhold er utfordringer knyttet til endringer i stillingsinnhold og hva er akseptabelt og hva er ikke akseptabelt. Det kan oppstå overtallighetsutfordringer ved sammenslåing av funksjoner. For de tillitsvalgte er det viktig å være forberedt på å møte et mangfold av slike situasjoner. Du kan gå i dybden på hver av disse spørsmålene ved å bruke Delta Faktabank. Dette er noen av de vanligste utfordringene du kan møte:

Omorganisering – rettigheter og plikter for den enkelte ansatte

- Endringer i arbeidsforholdet – stillingens grunnpreg.
- Hva må man finne seg i av endringer.
- Lønn og tittel.

Arbeidsplassen flytter geografisk

- Flytteplikt og reisevei.

Omorganisering krever saklig grunn

- Rett til å følge arbeidsoppgavene.
- Arbeidsrett og plikt.

Nedbemanning og oppsigelse

- Tidspunkt for oppsigelse.

Arbeidstakernes rettigheter ved overtallighet

- Fortrinnsrett.
- Hvilke stillinger kan det hevdes fortrinnsrett til.
- Når inntreer adgangen til å hevde fortrinnsrett.
- Hvor lenge kan man hevde fortrinnsrett.
- Saksgangen ved bruk av fortrinnsrett.
- Fortrinnsrett for deltidsansatte.

7 | Argumenter og alternativer

Forskning kan brukes til så mangt

I den politiske debatten er "forskning viser" et velbrukt argument både for og mot kommunesammenslåinger. Siden det har vært få kommunesammenslåinger i Norge, henvises det ofte til resultater fra Danmark. Når man bruker forskningen i debatten må man være oppmerksom på følgende:

- De norske kommunesammenslåingene har vært basert på frivillighet.
- Det er store forskjeller mellom Danmark og Norge.
- Mye av forskningen dreier seg om virkningene knyttet til lokaldemokrati og forholdet stat-kommune, og berører i mindre grad medbestemmelse, medvirkning og betydning for som ansatte og tillitsvalgte.
- Hovedtyngden av forskningen består av ulike beregninger av hva størrelsen på kommunen har å si for kvaliteten og effektiviteten i tjenesteproduksjonen.
- Ansatte og tillitsvalgte og deres opplevelser/erfaringer er i liten grad forsket på.

Dette betyr ikke at forskningsresultater ikke er egnet til å bruke i debatten. Derfor er det viktig å kjenne til noen sentrale forskningsresultater som brukes til å understøtte argumentasjonen for og mot kommunesammenslåinger.

Regjeringens ekspertutvalg

Som en del av arbeidet med kommunereformen, satte regjeringen ned et ekspertutvalg som på fritt faglig grunnlag har gjennomgått og foreslått prinsipper og kriterier for ny kommuneinndeling. Forslagene tar utgangspunkt i kommunenes fire roller som demokratisk arena, tjenesteyter, samfunnsutvikler og myndighetsutøver. Utvalget leverte sin innstilling den 24. mars 2014.

Med utgangspunkt i utvalgets gjennomgang av forskningen fremmet utvalget tre hovedanbefalinger:

- *Kommunene bør ha minst 15.000-20.000 innbyggere for å sikre en god oppgaveløsning.* Dette begrunnes særlig med behovet for redusert sårbarhet både når det gjelder endringer i befolkningen og tilgang på arbeidskraft. Bedre tjenestekvalitet er også en del av begrunnelsen for størrelsen.
- *Kommunestrukturen bør i større grad nærme seg funksjonelle samfunnsutviklingsområder.* Dette begrunnes blant annet med at det gir bedre muligheter for arealplanlegging.
- *Staten bør redusere detaljstyringen og ordninger for politisk deltakelse bør videreutvikles for å sikre gode og slagkraftige demokratiske arenaer.* Dette begrunnes med at større kommuner er bedre egnet til å utføre lovpålagte oppgaver uten at det er behov for detaljstyring.

Selv om ekspertutvalget har utarbeidet en omfattende oversikt, så skal en merke seg at utvalgets oversikt over forskningen er styrt av utvalgets mandat. Deres gjennomgang bærer preg av at forskningen skal understøtte den politiske målsettingen om færre og mer robuste kommuner. Det finnes også andre argumenter både for og mot kommunesammenslåinger.

En oversikt over argumenter i debatten

Her er noen argumenter og begrunnelser du vil møte i arbeidet som både taler for og i mot sammenslåing.

Delta tar ikke stilling til begrunnelsene. Dette er generelle argumenter som brukers av tilhengere og motstandere. Vi har også valgt å legge inn regjeringens begrunnelse og mål for reformen, fordi vi mener at du som tillitsvalgt vil ha nytte av å ha rask tilgang til begrunnelsen for det oppdraget kommunene har fått av Stortinget.

Betydningen av involvering av ansatte og tillitsvalgte

Evalueringene av de frivillige kommunesammenslåingene viser at medvirkning fra tillitsvalgte og ansatte er en suksessfaktor. Medvirkningen har også vært god, selv om arbeidsbelastningen ble ekstra store i selve fusjonsprosessen. Ingen av de sammenslåtte kommunene har sagt opp arbeidstakere. En kommune (Skjerstad) unngikk oppsigelser som følge av at kommunen ble slått sammen med Bodø.

Evalueringen av Re kommune viser at to av tre ansatte er tilfreds med måten omstillingene er gjennomført på. På den negative siden trekkes økt byråkratisering fram som en ulempe.

Bedre kvalitet på tjenestene

Tjenestekvaliteten styres først og fremst av økonomien i den enkelte kommune. Demografien i den enkelte kommune har også stor betydning. Forskningen viser at kvaliteten på tjenestene enten er bedret eller uendret. Mer spesialiserte tjenester (eksempelvis barnevern) er bedret som følge av styrkede fagmiljøer. Brukerne gir imidlertid ikke uttrykk for at kvaliteten på tjenestene er bedret.

Større kommuner har redusert administrasjonskostnadene. Disse midlene har gått til å styrke andre tjenester i kommunen (særlig pleie og omsorg). Tilgjengeligheten er bedret grunnet mindre sårbarhet i større enheter. Gjennomgående et bedre eller likedan tjenestetilbud. Tjenester som krever større fagmiljøer er blitt bedre.

Større og sterkere fagmiljøer

Større fagmiljøer trekkes ofte fram som en begrunnelse for kommunesammenslåing. Dette finner også støtte i forskningen. Dersom en skal oppnå større fagmiljøer, må ulike fagmiljøer samlokaliseres. Der hvor tjenestene er samlokalisert opplever de ansatte et sterkere fagmiljø. Evalueringene viser at ansatte opplever at fagmiljøene er styrket, og at det også har bedret kvaliteten på tjenestene. Sårbarheten er redusert ettersom en ikke er avhengig av enkeltpersoner for å få utført ulike tjenester. Planlegging og barnevern trekkes fram som fagmiljøer som er blitt vesentlig styrket etter kommunesammenslåingene.

Muligheten for bedre arealplanlegging

Det er behov for å se arealdisponeringen i sammenheng; folk bor i en kommune og jobber i nabokommunen. Sammenslåinger vil resultere i en styrket næringsutvikling. De sammenslåtte kommunene rapporterer at dette er blitt bedre.

Reduserte administrasjonskostnader

Det er kostnadene til administrasjon som er lettest å redusere ved kommunesammenslåinger. Dette gjelder særlig på ledelsesnivå. Sammenslåtte enheter (enten det gjelder kommuner eller virksomheter i den enkelte kommune), gir behov for færre ledere.

Konkrete eksempler:

- Administrasjonsutgiftenes andelen av kommunes totale driftsutgifter ble redusert fra 19 prosent til 6 prosent da to småkommuner (Frei og Skjerstad) ble slått sammen med hver sin storkommune (Bodø og Kristiansund).
- Regionreformen i Danmark reduserte administrasjonskostnadene med seks prosent (KS).

Bedre muligheter for å ta i bruk ny teknologi

Når det gjelder selvbetjeningsløsninger på nett, ser kommunestørrelse ut til å ha stor betydning. Også her spiller økonomien inn: Det er nødvendig med investeringer som må foretas uavhengig av kommunestørrelse. I tillegg kan større kommuner lettere tiltrekke seg kvalifisert personell og bygge opp fagmiljøer. Det er det ikke forsket på, men beregninger tyder på at effekten er bedre i store kommuner.

Den optimale kommunesammenslåingen finnes ikke

Forskningen er langt fra entydig når det gjelder den optimale kommunestørrelsen. Anslagene varierer fra 5 000 til 27 000 innbyggere. Dette kan illustreres med noen eksempler:

- KS har beregnet at optimal kommunestørrelse er på 27.000 innbyggere.
- Statistisk sentralbyrå (SSB) konkluderte i 2002 med at ingen kommuner bør ha mer enn 5 000 innbyggere uten at det går utover effektiviteten. Antatt besparelse: 1,3 milliard etter korreksjon for avstandsulemper.
- Regionreformen i Danmark bygget på en forutsetning om at ingen kommuner skulle ha færre enn 20 000 innbyggere.

Dette viser at det er vanskelig å fastslå hvor mye en kan spare på å slå sammen kommuner.

Svekket lokaldemokrati

Sammenslåinger resulterer i færre folkevalgte. De norske kommunesammenslåingene har ført til at to kommunestyre har blitt til ett, noe som gir en betydelig reduksjon i antallet folkevalgte. I Danmark er antallet lokalpolitikere halvert.

Evalueringer fra norske sammenslåinger viser at deltakelsen og interessen blir redusert etter kommunesammenslåinger, men effektene er gjennomgående små. Erfaringer fra Danmark viser at lokaldemokratiet er svekket som følge av færre politikere og større avstand til beslutningstakerne.

Geografisk avstand

SSB forskerne Audun Langøren og Rolf Aaberge mener at det er mulig å spare 4,2 milliarder kroner på å halvere antall kommuner. De peker på at ikke alle kommunesammenslutninger er lønnsomme fordi stordriftsfordelene allerede er tatt ut, eller fordi reiseavstandene vil bli uforholdsmessig store i en sammenslått kommune. Trekker en inn reiseavstander i beregningen, så er kostnadene i mange tilfeller større enn gevinstene.



TIPS!

- Ha et bevisst forhold til hvordan forskningsresultater brukes i den politiske debatten.
- Det er alltid mulig å finne forskning som understøtter argumentene både til tilhengere og motstanderne av kommunesammenslåinger.
- Det er også belegg for å si at ansattes medvirkning er en suksessfaktor for en vellykket kommunesammenslåing.
- Kvaliteten på tjenestene påvirkes vel så mye av økonomi som av kommunestørrelse.

Alternativer til kommunesammenslåing

Det finnes mange andre måter å organisere kommunalt samarbeid på enn gjennom kommunesammenslåing. Men de ulike alternativene egner seg til ulike typer av oppgaver og tjenester som kommunene har. Det er ulike lovhjemler, ansvarsforhold, styringsmuligheter og medbestemmelsesordninger avhengig av hvilken samarbeidsform som velges. I følge KS deltar en gjennomsnittskommune i 11 ulike interkommunale samarbeid.

Omlag 200 kommunale samarbeid er såkalte vertskommunesamarbeid, cirka 200 er interkommunale samarbeid med eget styre, cirka 250 er samarbeid gjennom interkommunale selskaper og ca. 200 er samarbeid gjennom interkommunale aksjeselskaper. Nedenfor har vi listet opp de ulike alternativene som finnes for kommunalt samarbeid, hvilke lover som gir anledning til samarbeid, ansvar, representasjon, mulighet for oppløsning og regulering av medbestemmelse for ansatte.

Samarbeidstype	Samarbeid etter kommune § 27	Adm. vertskommune	Vertskommune med nemnd	Interkommunalt selskap (IKS)	Samkommune
Lovhjemmel	Komm.lovens § 27	Komm.lovens § 28b	Komm.lovens § 28c	IKS-loven	Lovfestet, men er varslet fjernet.
Eget rettssubjekt	Kan være	Nei	Nei	Ja	Ja. Samt egen administrasjon.
Ansvar	Ubegrenset	Uaktuelt	Uaktuelt	Ubegrenset	Prorata ansvar for hver kommune.
Valg av styre-medlemmer	Kommunestyret velger representanter.	Ingen folkevalgte organ. Delegasjon via adm. sjef direkte til adm.sjef i vertskommunen.	Deltaker-kommunene velger minst 2 rep. hver. Nemnda velger selv leder og nestleder.	Kommunestyret velger rep.	Minst 3 rep velges av og blant kommunestyrets medlemmer til felles politisk organ.
Hensikt med modellen	Kan få myndighet til å treffe beslutninger om drift og organisering – kan ikke drive myndighetsutøvelse.	Tilpasset lovpålagte oppgaver, off myndighetsutøvelse, oppgaver og avgjørelser(etter delegert myndighet) i enkeltasker som ikke er prinsipielle.	Ikke avgrenset, tilpassert lovpålagte oppgaver, off myndighetsutøvelse, oppgaver og avgjørelser etter delegert myndighet. Nemnda kan delegeres myndighet i mer politiske og prinsipielle saker.	Primært oppgaver av forretningsmessig art	Samarbeidet defineres i egen samarbeidsavtale. Tenkt for mer omfattende samarbeid om myndighetsoppgaver.
Hva slags avtale	Samarbeidsavtale med minstekrav til vedtekter.	Skriftlig samarbeidsavtale. Kommunestyre inngår avtale. Fylkesmannen orienteres. Minstekrav i vedtekter.	Skriftlig samarbeidsavtale. Kommunestyre inngår avtale. Fylkesmannen orienteres. Minstekrav i vedtekter. Krav til antall rep. fra hver kommune.	Selskapsavtale med minstekrav til vedtekter.	Selskapsavtale med minstekrav.
Kan private delta?	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Utredelsesfrist	Ett år, kan fravikes i avtale.	Ett år, men kan fravikes i avtale.	Ett år, men kan fravikes i avtale.	Ett år, evt ihht avtale.	Ett år, evt lenger om avtalt.
Oppløsning	Ved enighet mellom deltakerne.	Ved enighet, med øyeblikkelig virkning dersom deltakerne er enige.	Ved enighet, med øyeblikkelig virkning dersom deltakerne er enige.	Samtykke av alle kommuner samt departementet.	Ved enighet mellom deltakerkommunene.
Medbestemmelse ihht HA	Hovedavtalen KS del B.	Hovedavtalen KS del A. Arbeidsgiveransvaret følger vertskommunen.	Hovedavtalen KS del A. Arbeidsgiveransvaret følger vertskommunen.	Hovedavtalen KS del C.	Hovedavtalen KS del A.

8 | Hvem kan jeg spørre om råd?

Delta har mange flinke tillitsvalgte som allerede har høstet erfaringer med kommunesammenslåing. Ta gjerne kontakt for gode råd og tips dersom om du ønsker inspirasjon til arbeidet eller vil ha råd fra en som har vært igjennom dette før.

Tillitsvalgte du kan kontakte:

Astrid Kreyberg Grødahl	HTV Kristiansund kommune	Astrid.Grodal@kristiansund.kommune.no
Bente Bø	HTV Re kommune	Bente.Boe@Re.kommune.no
Beate Monsen	HTV Harstad kommune	delta@harstad.kommune.no
Reidar Sanden	HTV Sel kommune	reidar.sanden@sel.kommune.no

ANDRE NYTTIGE RESSURSER:

Deltas regionkontor

Bruk Deltas regionkontor til for eksempel hjelp til å koordinere arbeid mellom kommunene.

Delta Direkte

Svarer på spørsmål knyttet til lov og avtaleverk, omstilling, kontaktopplysninger til andre tillitsvalgte og medlemmer. Delta Direkte har åpent alle hverdager 08.00 – 20.00.

Deltas hovedkontor

Det er etablert en egen prosjektgruppe i Deltas administrasjon som leder det administrative arbeidet med reformen. Disse bistår også politisk ledelse i det politiske arbeidet med reformen på nasjonalt nivå. Gruppen består av Else Marie Brodshaug (leder), Janne Ulfstein, Kai Tangen, Eivind Haanes og Kristine Knudsen.

Deltas nettsider

På delta.no finner du både en åpen side med generell informasjon og en ressurside for tillitsvalgte hvor vi legger informasjon spesielt beregnet for tillitsvalgte.

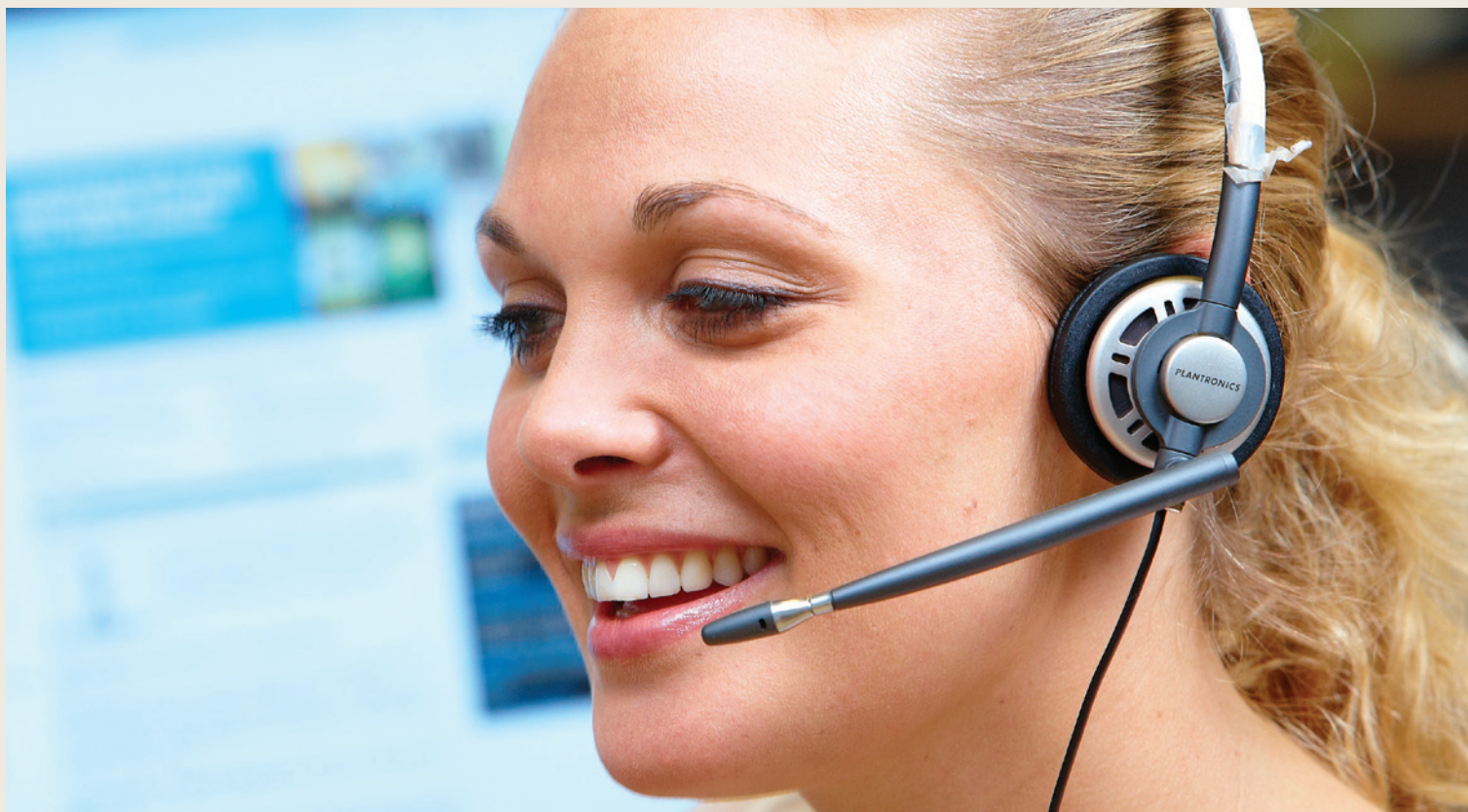
Ta Del

Ta Del har i nummer 3/2014 intervjuer med to ulike sammenslåtte kommuner. Her har en gode erfaringer mens den andre har mindre gode erfaringer med prosessene. Se for øvrig også **tadel.no**

Faktabanken

Delta Faktabank er et digitalt oppslagsverk om lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i offentlig tjenesteyting. Delta Faktabank er utviklet spesielt for Delta og Deltas medlemmer. Faktabanken gir deg som er medlem og tillitsvalgt i Delta mulighet til å søke i lov- og avtaleverk for alle områder der Delta har medlemmer.





delta **DIREKTE**
02125

SVARENE DU TRENGER NÅR DET PASSER DEG

Ring hverdager kl 08.00 - 20.00 eller send en e-post til **direkte@delta.no**

DELTA REGIONKONTORER

REGION 1 NORD:

Nordland, Troms, Finnmark, Svalbard

Regionkontor Tromsø

Killengreensgt. 7-11, 4 etg.,
9008 Tromsø

Postadresse:

Pb. 211, 9253 Tromsø

E-post: post-tromso@delta.no

Avdeling Bodø

Dreyfushammarn 11, 8012 Bodø

REGION 2 MIDT:

Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag, Møre og Romsdal

Regionkontor Trondheim

Søndregate 16, 7011 Trondheim

Postadresse:

Pb. 248, 7401 Trondheim

E-post: post-trondheim@delta.no

Avdeling Ålesund

Kjøpmannsgaten 23,
6005 Ålesund

REGION 3 VEST:

**Hordaland, Sogn og Fjordane
Regionkontor Bergen**

Strandgaten 9, 4.etg., 5013 Bergen

Postadresse: Pb. 433 Sentrum,

5805 Bergen

E-post: post-bergen@delta.no

REGION 4 SØRVEST:

**Aust-Agder, Vest-Agder,
Rogaland**

Regionkontor Kristiansand

Vestre Strandgate 19 A, 3. etg.,
4611 Kristiansand

Postadresse:

Pb. 285, 4663 Kristiansand

E-post: post-kristiansand@delta.no

Avdeling Stavanger

Verksgaten 62, 4013 Stavanger

REGION 5 SØRØST:

Vestfold, Telemark, Buskerud

Regionkontor Tønsberg

Farmannsv. 3, 3111 Tønsberg

E-post: post-tonsborg@delta.no

REGION 6 ØST:

**Oslo, Akershus, Østfold
Regionkontor Oslo**

Lakkegata 23, 0187 Oslo

Postadresse:

Pb. 9202 Grønland, 0135 Oslo

E-post: post-oslo@delta.no

REGION 7 INNLANDET:

Oppland, Hedmark

Regionkontor Lillehammer

Fåberggaten 155,

2615 Lillehammer

E-post: post-lillehammer@delta.no

