

Til: Rådmann

Kopi: AMU, prosjektleder, HVO, personalrådgiver.



# INDIVIDUELLE SAMTALER

Kommunesammenslåing 2018

## SAMMENDRAG

Kort oppsummering av individuelle samtaler om kommunesammenslåingen mellom Halså, Hemne og Snillfjord.

Ida Martinsen

KFBH

## Bakgrunn

Kommunesammenslåingen var tema i ekstraordinært AMU den 6. november 2018. Et av vedtakene fra dette møtet var at alle kommunalt ansatte som ønsker dette, skal få tilbud om individuell samtale med bedriftshelsetjenesten.

De ansatte fikk så en e-post fra personalrådgiver Marie Botten, hvor de enkelte selv kunne ta kontakt.

KFBH har hatt samtale med fem ansatte. Av hensyn til taushetsplikten blir ikke navnene oppgitt.

## Oppsummering

De ansatte har gitt sin godkjenning til at det sendes en anonym oppsummering av samtale, for å bedre belyse utfordringene de har. De viktigste funnene, basert på samtale, var:

- For få arenaer å luften følelser og tanker. Ledelsen i kommunen burde være flinkere til å ta tak i opplevelsen de ansatte har i kommunesammenslåingen. De ansatte opplever heller at de blir kritisert for å spre negativitet. De ønsker en plass å snakke med andre i samme situasjon uten at det oppleves negativt.
- Følelse av å bli behandlet uten respekt og mangel på innflytelse. Organisasjonskart vedtas uten at arbeidsgruppene har levert sine svar, og prosessen oppleves dermed uten innflytelse.
- Det savnes tydelighet fra rådmannen i prosessen.
- Det oppleves at man ikke kan si meningene sine i enkelte arbeidsgrupper, da man får negative tilbakemeldinger fra koordinerende gruppe på dette. Det har også vært opplevd at referat fra leder i arbeidsgruppen har inneholdt meninger som ikke har vært diskutert i arbeidsgruppen.
- Fraværende lederstøtte på enhetsledernivå i prosessen, og lite informasjon.
- Redd for å miste faglig nettverk gjennom gode samarbeidspartnere i faglige nettverk på Nordmøre.
- Opplevelse av at Hemne er storebror, og det er liten velvilje til Halsas meninger kommer fram. Man skal tilpasse seg systemene som Hemne benytter, og måten å jobbe på. De ser ikke nødvendigvis hva Halsas er gode til. Dette gir en følelse av maktesløshet, og påvirker trivsel og lysten til å jobbe videre i Heim.
- Det ble nevnt at i Halsas har de ansatte stor frihet og fleksibilitet, mens det i Hemne er mer styrt.
- Frykt for at lokalsamfunnet gradvis nedlegges, og at tjenester forsvinner.
- Det går innpå de ansatte at kollegaer sliter i omstillingsprosessen.

Det ble oppgitt av flere at arbeidsgruppene var positive, og mange hyggelige folk. Det er variabelt i hvilken grad arbeidsgruppene har fungert.

## Konklusjon

Det anbefales å ta tak i disse punktene, og se om man kan finne tiltak som bedrer opplevelsen for enkeltansatte i prosessen.

KFBH kan være behjelpelige.

Med vennlig hilsen

Ida Martinsen,

Kristiansund Felles Bedriftshelsetjeneste