

Kommunesammenslåinger

– viktige momenter og arbeidsrettslige spørsmål



Innledning

Dagens Regjering har initiert en kommunesammenslåingsprosess. En kommunesammenslåing innebærer at to eller flere kommuner rettslig sett opphører samtidig som det etableres en ny kommune.

I en slik prosess er det flere utfordringer som spesielt våre tillitsvalgte må ta tak i. Det kan dreie seg om overtallighet, harmonisering av lønnsnivå, ekstra frikjøp av tillitsvalgte og – ikke minst – håndtering av lokale særavtaler. Det siste vil bli en stor utfordring for Creos tillitsvalgte og medlemmer. Spesielt i de kommunene der den nye kommunen velger å ikke tre inn i og videreføre tidligere lokale særavtaler, vil vi kunne få store utfordringer med å etablere nye og like gode avtaler som før.

Proessen frem til ny kommune etableres er regulert i inndelingslova. Der fremgår det at det skal etableres en fellesnemd som skal samordne og forberede sammenslåingen. Informasjon og drøfting på ulikt nivå er sentralt gjennom hele prosessen. Dette gjelder både før beslutning om sammenslåing og hvordan sammenslåingsprosessen skal gjennomføres.

Den nye kommunen skal videreføre de lovpålagte oppgavene som tidligere lå i den enkelte kommune. Kommunesammenslåingen vil innebære en virksomhetsoverdragelse fra alle de opprinnelige kommuner til den nye kommunen og arbeidsmiljøloven kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse overfor alle ansatte. Arbeidsforholdet til de ansatte i de enkelte kommunene, blir overført til den nye kommunen som blir ny arbeidsgiver.

At reglene om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse, reiser flere rettslige spørsmål knyttet til hvilke endringer ny arbeidsgiver kan gjennomføre i de ansattes arbeidsvilkår blant annet med sikte på samordning av de ulike ansattes lønns- og arbeidsvilkår.

Virksomhetsoverdragelsen innebærer at rettigheter og plikter i arbeidsforhold skal overføres til den nye kommunen som arbeidsgiver. Det er sentralt at ny arbeidsgiver får informasjon om de rettigheter og plikter som gjelder i ansettelsesforholdet.

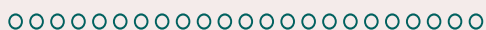
En kommunesammenslåing vil utløse overtallighet som kan tilsi behov for endringer i ansattes arbeidsoppgaver og en reell nedbemanning. I tillegg vil ny arbeidsgiver ha behov for å harmonisere de ulike ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Ved en kommunesammenslåing vil særlig ledere og annet nøkkelpersonell bli berørt som følge av at det vil være flere som har de samme stillingene.

Planlegging av prosessen – informasjon og drøfting med hvem og når?

Det bør foreligge en tidsplan for omstillingsprosessen hvor det blant annet fremgår hva og på hvilket tidspunkt det skal gis informasjon og drøftes, og hvordan de tillitsvalgte skal involveres. Det må sikres at informasjons- og drøftingsbestemmelser i lov og avtaleverk oppfylles. Nedenfor er det satt opp en oversikt over forhold som er gjenstand for informasjon og drøfting etter lov og avtaleverk i kommunesammenslåingsprosessen og frem til tidspunktet for overdragelse av de berørte kommunene til ny kommune.

Kommunesammenslåinger

– viktige momenter og arbeidsrettslige spørsmål



- **Informasjon og drøfting med tillitsvalgte om tidsplan, informasjonsprosedyrer mv., jf. HA del B § 1-4-1** Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder informasjonsprosedyrer og bestemmelser om tidsplan, jf. HA del B § 1-4-1. Det bør utarbeides en tidsplan for omstillingsprosessen og informasjonsrutiner så raskt som mulig etter at det foreligger et politisk vedtak om kommunesammenslåing. Gode rutiner for informasjon og kommunikasjon er særdeles viktig i omstillingsprosesser og kan være nøkkelen til en god prosess. Informasjonen må være rask, saklig, ærlig og klar, og må gis så tidlig som mulig.

Creo anbefaler at våre tillitsvalgte i de berørte kommunene så tidlig som mulig tar kontakt med hverandre for å finne praktiske og konstruktive måter å samhandle og samarbeide på. Der må også prosessen fram til valg av framtidig ny tillitsvalgt i den nye kommunen forberedes.

- **Drøfting med tillitsvalgte hvordan medbestemmelse skal ivaretas gjennom omstillingsprosessen, jf. HA del B §§ 1-4-3, jf. 1-4-1** Ved en kommunesammenslåing skal de lokale parter så tidlig som mulig drøfte tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jf. HA del B § 3-3 a) og b). Det bør etableres samhandlingsarenaer hvor kommuneledelsen og de tillitsvalgte fra kommunene som skal slås sammen deltar. I tillegg kan det være hensiktsmessig å nedsette prosjekter, arbeidsgrupper mv. i arbeidet med ny kommunestruktur. Arbeidsgiver skal gi informasjon, drøfte og ta tillitsvalgte med på råd når det gjelder sammensetning av ad-hoc grupper, jf. HA del B § 1-4-1. Hovedavtalen del B § 1-4-3 er en ny bestemmelse og vil særlig være relevant i forbindelse med prosesser/prosjekter i arbeidet med ny kommunestruktur. Det fremgår av bestemmelsen at dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, skal de berørte parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jf. HA del B § 3-3 a) og b). Formålet med bestemmelsen er å fastslå prinsippet om at det skal være arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med de tillitsvalgte.
- **Drøfting med tillitsvalgte om det er behov for utvidet frikjøp av tillitsvalgtressurser, jf. HA del B § 3-3 j)** Det skal drøftes om omstillingsprosessen medfører behov for utvidet frikjøp av tillitsvalgtressurser. Dette må avklares så tidlig som mulig i prosessen og ses i sammenheng med den eksisterende tillitsvalgtordningen i kommunene og hvordan omstillingsprosessen planlegges gjennomført, for eksempel om det skal nedsettes arbeidsgrupper, utvalg o.l. Sammenslåingsprosessen gjør det nødvendig at tillitsvalgte i større utstrekning deltar i møter, arbeidsgrupper og utvalg mv. I tillegg bør tillitsvalgte ha tid til kontakt med sine medlemmer og til å sette seg inn i sakspapirer slik at misforståelser og forsinkelser unngås. Tillitsvalgte som har god kunnskap om pågående prosesser kan bli gode medspillere som sørger for forankring av målet hos medlemmene. Kunnskap om aktuelle problemstillinger gir grunnlag for god dialog, tillit og konstruktivt samarbeid.

Creo vil anbefale at våre tillitsvalgte så tidlig som mulig i prosessen søker om utvidet frikjøp.

Kommunesammenslåinger

– viktige momenter og arbeidsrettslige spørsmål



- **Informasjon og drøfting med tillitsvalgte om virksomhetsoverdragelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-5** Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med de tillitsvalgte. Det skal gis særskilt informasjon om grunnen til overdragelsen, tidspunktet for overdragelsen, de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne, endringer i tarifforholdet, planlagte tiltak overfor arbeidstakerne og reservasjons- og fortrinnsrett, og frist for å utøve slike rettigheter. Bestemmelsen er en minimumsregel. Annen informasjon kan være fordelaktig å gi avhengig av omstendighetene.
- **Informasjon til berørte arbeidstakere om virksomhetsoverdragelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-6** Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere arbeidstakerne om overdragelsen. Det skal særskilt gis informasjon om grunnen til overdragelsen, tidspunktet for overdragelsen, de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne, endringer i tarifforholdet, planlagte tiltak overfor arbeidstakerne og reservasjons- og fortrinnsrett, og frist for å utøve slike rettigheter. Informasjonsplikten gjelder overfor alle berørte arbeidstakere. Det er ikke stilt krav til hvordan informasjon skal gis. Det kan skje ved møter, informasjonskriv på intranettet o.l. Det anbefales å utarbeide en egen informasjonsplan. Informasjonsprosedyrer skal drøftes med tillitsvalgte. Se ovenfor, første kulepunkt.
- **Ved overtallighet skal utvelgesområde og kriterier for utvelgelse drøftes med de tillitsvalgte, jf. rettspraksis og Hovedtariffavtalen kap. 1 § 3 punkt 3.3.** En kommunesammenslåing innebærer i utgangspunktet en overtallighet. Det kan for eksempel ikke være mer enn en rådmann eller en kulturskolerektor i den nye kommunen. Det følger av rettspraksis at utvelgelse av overtallige må være basert på saklige kriterier. Dette kan være kompetanse, ansiennitet og andre kriterier. I Hovedtariffavtalen (HTA) kap. 1 § 3 punkt 3.3 framgår det at ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først. Det vil si at de lokale parter skal drøfte hvilket arbeidsområde som skal legges til grunn og hva som skal til for at arbeidstakere står likt. Bestemmelsen åpner opp for at både kompetanse og ansiennitet kan være det avgjørende kriteriet. Drøfting med de tillitsvalgte dersom arbeidsgiver vurderer å gå til masseoppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-2. Dersom kommunesammenslåingen innebærer at arbeidsgiver vurderer å gå til oppsigelse/tilby sluttavtale el. av minst ti arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, skal det så tidlig som mulig innledes drøftinger med de tillitsvalgte med sikte på å komme frem til en avtale for å unngå masseoppsigelse eller redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelse ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte skriftlig melding om alle relevante opplysninger i tråd med arbeidsmiljøloven § 15-2 (3).
- **Drøfting med den enkelte arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte før beslutning om oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1** Drøftingen med arbeidstakeren og arbeidstakerens tillitsvalgte skal finne sted før arbeidsgiver treffer beslutning om oppsigelse. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.
- **Informasjon og drøfting med tillitsvalgte ved utlysning og kunngjøring av stillinger i ny kommune, jf. HA del B § 3-1 d)** Dette er ikke særskilt ved omstillingsprosesser, men følger av de alminnelige informasjons- og drøftingsbestemmelsene. De alminnelige bestemmelsene i Hovedavtalen om informasjon og drøfting ved opprettelse av nye stillinger, kunngjøringer og ansettelser skal følges.

Kommunesammenslåinger

– viktige momenter og arbeidsrettslige spørsmål



Informasjon og drøfting med de tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 16-5 kan skje med de tillitsvalgte særskilt i den enkelte kommune dersom det ikke er ønskelig å ha felles drøftinger. Avhengig av hvordan prosessen gjennomføres og hvilke fullmakter som gis fellesnemnda, vil også informasjon og drøfting tidlig i prosessen kunne skje i den enkelte kommune. Tilsvarende gjelder utvidet frikjøp av tillitsvalgtressurser. For øvrig bør informasjonen og drøftingene skje mellom representant for fellesnemnda og alle forbundene som er representert ved tillitsvalgt eller hovedtillitsvalgt, jf. HA del B § 2. For å sikre et rasjonelt og hensiktsmessig partssamarbeid bør organisasjonene oppfordres til å finne representative ordninger. Hvert forbund kan for eksempel utpeke/velge én tillitsvalgt som ivaretar forbundets samlede interesser i den nye kommunen. Det kan også oppfordres til at forbundene representeres ved en fellestillitsvalgt, jf. HA del B § 2-4. Det er imidlertid organisasjonene som velger egen representasjonsordning.

Dersom forbundene før sammenslåingen har valgt nye tillitsvalgte tilpasset den nye kommunen vil det være naturlig at fellesnemnda forholder seg til de nye hovedtillitsvalgte eller tillitsvalgte for hvert forbund. Fellesnemnda bør drøfte tillitsvalgtordningen med utgangspunkt i HA del B § 3-3 med hvert forbund, slik at dette er klart ved etableringen av den nye kommunen.

Reservasjon mot lokale særavtaler

Creo har veldig mange lokale særavtaler i de enkelte kommunene. Disse regulerer arbeidstid for enkelte grupper lærere, kompensasjon for bruk av private musikkinstrumenter og annet utstyr, bruk av privat bil i tjenesten, bruk av egen mobil og datamaskin og andre forhold i den enkelte kommune. Disse særavtalene er veldig viktige for mange av våre medlemmer, og er helt nødvendige for å ha en god arbeidshverdag.

Det er derfor avgjørende at Creos lokale tillitsvalgte har et spesielt våkent øye med de lokale særavtalene i en eventuell kommunesammenslåingsprosess!

Og hva er grunnen til det? Jo, den nye kommunen, som ny arbeidsgiver, **kan velge å ikke tre inn i den lokale særavtalen uten nærmere begrunnelse!** Det er tilstrekkelig at ny arbeidsgiver skriftlig erklærer overfor fagforeningen senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet at de ikke ønsker å bli bundet.

Utgangspunktet for beregningen av tre ukers fristen er tidspunktet de tidligere kommunene reelt overføres til en ny kommune, og ikke tidspunktet for avtaleinngåelsen. Lovens krav om skriftlig reservasjon er et gyldighetsvilkår for at ny arbeidsgiver ikke skal bli bundet. Ny kommune blir derfor bundet av den lokale særavtalen hvis ikke lovens krav til avgivelse av erklæring er overholdt.

Hvis den nye kommunen benytter seg av denne retten, må ny tillitsvalgt i den nye kommunen snarest fremme krav om ny lokal særavtale!

Creo anbefaler også at tillitsvalgte i de kommunene som har vedtatt sammenslåing **så tidlig som mulig tar kontakt med fellesnemnda for å avtale hvordan dette skal løses.** Etter vårt syn må den nye kommunen **forplikte seg på å inngå en ny særavtale for den nye kommunen som samlet sett ikke er dårligere enn noen av de gamle særavtalene.**

I heftet «Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger» som KS har utarbeidet, punkt 4.2.2 Rettigheter basert på tariffavtaler ser dere hvordan KS tolker dette området.

Kommunesammenslåinger

– viktige momenter og arbeidsrettslige spørsmål



Omorganisering og overtallighet

En kommunesammenslåing vil innebære en omorganisering og vil utløse overtallighet.

Utover at det ved kommunesammenslåing etableres et nytt rettssubjekt som innebærer en virksomhetsoverdragelse fra den enkelte kommune til den nye kommunen, vil det kunne være stor forskjell på hvorvidt den enkelte ansatte blir berørt og opplever at det skjer en omorganisering.

Kommunens lovpålagte oppgaver skal videreføres og det innebærer at mange av de ansatte vil fortsette å arbeide på det samme sykehjemmet, skole eller kulturskole. En kommunesammenslåing kan imidlertid også innebære behov for sammenslåing av enheter som kan utløse overtallighet og/eller omorganisering. For eksempel der sammenslåingen innebærer at den nye kommunen har to grunnskoler i samme geografiske område med lave elevtall. Denne form for omorganisering/ overtallighet kan gjennomføres samtidig med kommunesammenslåingen, eller den kan komme i tid etter at den nye kommunen er etablert.

Enkelte stillinger og enheter/avdelinger blir imidlertid direkte berørt ved kommunesammenslåingen. Det gjelder for mange lederstillinger og administrative stillinger. Den nye kommunen kan for eksempel ikke ha to rådmenn, kulturskolerektorer eller økonomiavdelinger.

Dette spørsmålet er nærmere berørt i «Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger», men det er noen sentrale spørsmål som de tillitsvalgte må ta stilling til:

- Så snart som mulig etter at vedtak om kommunesammenslåing foreligger, skal den fellesnemnda har delegert arbeidsgiverfunksjonen til ta initiativ til drøftinger med de tillitsvalgte. Det bør her gis informasjon om den videre prosessen og arbeidsgiverrepresentanten må legge frem utkast til tidsplan over omstillingsprosessen som drøftes med de tillitsvalgte.
- Det skal utarbeides bemanningsplan som viser nåsituasjonene i alle kommunene som skal slås sammen for så vidt gjelder oppgaver, antall ansatte og kompetanse, og det tilsvarende behovet etter sammenslåingen.
- Eventuell drøfting dersom masseoppsigelsesreglene kommer til anvendelse.
- Saken må behandles i arbeidsmiljøutvalget, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) bokstav d). Dette skjer i de enkelte kommuner.
- Utvelgelsesområde og kriterier for nedbemanningen skal drøftes med de tillitsvalgte. Avhengig av hvordan kriteriene utformes, bør det vurderes om det skal være særskilte kriterier for ledere.
- Det må vurderes om noen har rettskrav på stillingen i ny kommune. Dette er særlig aktuelt for lederstillinger/nøkkelstillinger. Ingen stillinger kan utlyses internt eller eksternt og heller ikke besettes før det er avklart om noen har rettskrav på stillingen eller stillingen skal tilbys som «annet passende arbeid», jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2).
- Den fellesnemnda har delegert arbeidsgiverfunksjonen foretar den konkrete utvelgelsen av de overtallige basert på ovennevnte kriterier.
- Overtallighetssamtale. Bør gjennomføres for ledere og i tilfeller der det er uklare forhold som bør avdekkes mht. den ansattes kompetanse el.
- Det vurderes om det er mulig å omplassere enkelte overtallige innenfor styringsretten. Før beslutning tas, skal dette drøftes med den enkelte som kan la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant.

Kommunesammenslåinger

– viktige momenter og arbeidsrettslige spørsmål



- Dersom det er aktuelt med sluttpakker eller andre tiltak, bør det drøftes med de som er utpekt som overtallige og som ikke innenfor styringsretten kan omplasseres. Forhåndsvarsel om oppsigelse og innkalling til drøftingsmøte, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1.
- Dersom det foreligger «annet passende arbeid» å tilby, skal dette tilbys. Dersom det ikke foreligger annet passende arbeid, skal annet arbeid tilbys om mulig.
- Interesseavveiningen med utgangspunkt i ny kommunes behov.
- Vedtak om oppsigelse. Kan ikke treffes før det er tilstrekkelig oversikt over «annet passende arbeid» som kan tilbys i den nye kommunen

Særlig om leder- og nøkkelstillinger

Flere ledere og ansatte i nøkkelstillinger vil ved en kommunesammenslåing bli overtallige som følge av at funksjonen som ligger til stillingen kun kan eller bør innehas av en person. Det vil typisk gjelde for rådmann, kommunalsjefer (etatsjefer), kulturskolerektor, økonomisjef mv. I den utstrekning kommunesammenslåingen også vil medføre sammenslåinger av enheter, vil tilsvarende gjelde for enhetsledere.

Med utgangspunkt i det organisasjonskartet som skal gjelde i den nye kommunen må det avdekkes hvilke stillinger som vil bli berørt. Deretter må det foretas en kartlegging blant de berørte stillingsinnehaverne for å avdekke hvorvidt flere enn én person ønsker en videreføring av «sin» stilling.

Om det er flere som konkurrerer om samme stilling eller dersom ny arbeidsgiver ønsker å lyse ut stillingen, må det først vurderes om noen har «rettskrav» på stillingen. «Rettskrav» på stilling er ikke et begrep som benyttes i arbeidsmiljøloven. Det følger imidlertid av rettspraksis at dersom en nyopprettet stilling medfører en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å bytte ut vedkommende med en ny. Det må foretas en kartlegging av eksisterende lederstillinger innhold, ansvar og krav til kompetanse. Dette må vurderes opp mot hva som er satt av krav for de tilsvarende stillingene i den nye kommunen. Kravene som stilles til den nye stillingen må være saklig begrunnet og ikke for å omgå enkelte som kan ha rettskrav.

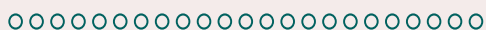
Dersom ingen har rettskrav på stillingen, oppstår spørsmålet om hvem som skal ha stillingen. Plikter ny arbeidsgiver å tilby stillingen til en av de lederne som har hatt tilsvarende stilling? Kan arbeidsgiver la disse konkurrere om stillingen ved intern utlysning eller kan stillingen lyses ut eksternt?

Ved en kommunesammenslåing vil det bli flere lederstillinger på ulikt nivå som blir overtallige. Arbeidsgiver plikter å vurdere «annet passende arbeid» for hver enkelt av disse. Det er en forutsetning at vedkommende er kvalifisert for stillingen og arbeidsgiver har kun plikt til å gi et tilbud om «annet passende arbeid». De lederne som har den tilsvarende stillingen har således ingen «fortrinnsrett» til å få tilbud om stillingen som «annet passende arbeid» i den nye kommunen, da det kan være andre ledere for eksempel på høyere nivå som også kan være aktuell for stillingen.

Arbeidsgivers utvelgelse av hvem som eventuelt skal tilbys stillingen som «annet passende arbeid» må skje ut fra de kriterier som gjelder for sammenslåingsprosessen og som er drøftet med de tillitsvalgte. Det er viktig at utvelgelseskriteriene også egner seg for innplassering av ledere, eventuelt at det utarbeides egne utvelgelseskriterier som gjelder for ledere.

Kommunesammenslåinger

– viktige momenter og arbeidsrettslige spørsmål



Dersom det er overtallige ledere som oppfyller kompetansekravene som er satt for lederstillingen i den nye kommunen, plikter arbeidsgiver å tilby stillingen til en av de overtallige ut fra de utvelgelseskriterier som gjelder. Arbeidsgiver kan ikke tilsidesette denne prosessen og be de ansatte om å søke på stillingen, såkalt «fristilling». Det vil innebære en tilsidesettelse av de utvelgelseskriterier som skal gjelde og som er drøftet med de tillitsvalgte.

Dersom det ikke er overtallige som oppfyller kompetansekravene som er stilt til den nye lederstillingen eller det er kartlagt at de som oppfyller kompetansekravene ikke ønsker stillingen, skal stillingen lyses ut eksternt.

Arbeidsmiljøutfordringer

I forbindelse med kommunesammenslåingsprosessen er det viktig å ha fokus på arbeidsmiljøet i de enkelte kommuner. Suksessfaktorene for å ivareta et godt arbeidsmiljø er god informasjonsflyt mellom nåværende arbeidsgiver og den som er delegert myndighet fra fellesnemnda, og involvering av ansatte gjennom tillitsvalgte, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Holdes ansatte informert gjennom hele sammenslåingsprosessen kan man redusere usikkerhet og bekymring som vil kunne påvirke arbeidsmiljøet. Slik involvering medfører at ansatte får et «eierforhold» til sammenslåingsprosessen. Ansatte har ikke bare vært «brikker i et spill», men har fått delta i sammenslåingsprosessen.

Et godt arbeidsmiljø i forbindelse med slike prosesser er ikke bare av betydning for en vellykket prosess, men også for det fremtidige arbeidsmiljøet i den nyopprettede kommunen.

Det bør vurderes å etablere en arbeidsgruppe under fellesnemnda som særlig har fokus på arbeidsmiljøutfordringer. Det bør kartlegges særlige utfordringer med arbeidsmiljøet i de enkelte kommuner og det bør utarbeides prosedyrer for håndtering av arbeidsmiljøutfordringer som skal gjelde for den nye kommunen. Det er viktig at ny arbeidsgiver har et særskilt fokus på arbeidsmiljøutfordringer fra dag en i den nye kommunen.