

Informasjons- og drøftingsprotokoll – AMU 26.05.2026

Sak 8/2026: Utkast til politisk sak om interkommunale samarbeid

Sak: Bærekraftige og innovative kommuner – framtidig interkommunalt samarbeid mellom Skaun, Melhus og Midtre Gauldal

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget

Dato: 26.05.2026

Sted: Rådhuset – møterom Sildværet

Tilstede: Petter Lindseth (kommunedirektør), Gunnhild Landrø (kommunalsjef organisasjon), Grete Anita Tronvoll (Virksomhetsleder Oppvekst), Asbjørn Strømmen (kommunalsjef helse og omsorg), Gunnhild Buhaug (HTV utdanningsforbundet), Hilde Lill Vaslag (HTV Fagforbundet), Liv-Ågot Hågensen (HTV Sykepleierforbundet), Mette Domaas (BHT Avonova), Jens Lie-Gjeseth vara for Klefstad og Geir H. Sylte (vara for Kleiven)

Forfall: Siv-Tove Klefstad (personalrådgiver) og Natalie Kleiven (hovedverneombud)

Referent: Jens Lie-Gjeseth

1. Bakgrunn for saken

Arbeidsmiljøutvalget er orientert om pågående arbeid knyttet til framtidig interkommunalt samarbeid mellom Skaun kommune, Melhus kommune og Midtre Gauldal kommune. Saken gjelder forberedelser til politisk behandling av mulige samarbeid innen flere tjeneste- og fagområder.

Det er opplyst at politiske saker forberedes til behandling i kommunestyrene i juni 2026 (16.juni i Melhus og Midtre-Gauldal og 18.juni i Skaun kommune), og at det arbeides med både konkrete anbefalinger og videre utredning. Områdene som er omtalt i grunnlaget er blant annet administrative områder som sentralbord, arkiv og postmottak, lønn, regnskap og fakturering, samt samfunnsutviklingsområdene plan, bygg, kart og oppmåling og landbruk.

AMU behandler saken ut fra sitt ansvar for å følge spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Arbeidsmiljøutvalget skal etter arbeidsmiljøloven § 7-2 virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og behandle planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet.

2. Grunnlag for drøftingen

Følgende dokumentasjon og informasjon lå til grunn for drøftingen:

1. Orientering om «Bærekraftige og innovative kommuner, framtidig interkommunalt samarbeid mellom Skaun, Melhus og Midtre Gauldal».
2. Foreløpig tidsplan for medbestemmelse og politisk behandling.
3. Informasjon om rapporter fra arbeidsgrupper.
4. Foreløpige vurderinger av aktuelle samarbeidsformer og konsekvenser for ansatte.
5. Drøftingspunkter knyttet til organisasjonsform, eventuell virksomhetsoverdragelse, arbeidsvilkår og lokalisering.

Det ble vist til at arbeidsgiver skal informere om og eventuelt drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold. Plikten omfatter blant annet beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

3. Arbeidsgivers redegjørelse

Arbeidsgiver orienterte om at dagens organisering fungerer, men at videreføring av dagens situasjon kan forsterke sårbarhet knyttet til kapasitet, kompetanse, rekruttering og fagmiljø. Det ble vist til at kommunene vurderer interkommunalt samarbeid som et mulig grep for å styrke tjenestene over tid.

Arbeidsgiver redegjorde videre for at arbeidsgrupper har levert rapporter, og at disse inngår som del av beslutningsgrunnlaget for videre politisk behandling. Det ble presisert at saken fortsatt er i en forberedende fase, og at endelige beslutninger ikke er tatt.

Arbeidsgiver viste til at følgende forhold er særlig relevante for ansatte og arbeidsmiljø:

- valg av organisasjonsform eller samarbeidsmodell
- mulig virksomhetsoverdragelse og konsekvenser for lønn og øvrige arbeidsvilkår
- lokalisering og framtidig arbeidssted
- ledelse, tilhørighet og oppfølging av ansatte
- behov for tidlig, tydelig og forutsigbar informasjon
- ivaretagelse av arbeidsmiljøet i en eventuell omstillingsprosess

4. Drøfting/orientering i AMU

AMU drøftet saken med særlig vekt på mulige arbeidsmiljømessige konsekvenser av framtidig interkommunalt samarbeid.

AMU var opptatt av at saken kan berøre ansatte gjennom endringer i organisering, ledelse, oppgavefordeling, arbeidssted og tilhørighet. Det ble understreket at slike forhold kan ha betydning for arbeidsmiljøet, både i forkant av beslutning, i en eventuell gjennomføringsfase og etter etablering av nye samarbeidsformer.

4.1 Informasjon og medvirkning

AMU understreket betydningen av tidlig, tydelig og regelmessig informasjon til berørte ansatte. Dette er så langt ivare tatt med at saken er drøftet med tillitsvalgte og at tillitsvalgte er med i ulike arbeidsgrupper. Det ble pekt på at usikkerhet om arbeidssted, organisering, ledelse og arbeidsvilkår kan skape uro. Det er derfor viktig at ansatte får informasjon så snart det foreligger avklaringer som kan deles.

AMU legger til grunn at tillitsvalgte og vernetjenesten involveres fortløpende i det videre arbeidet.

4.2 Arbeidsmiljø og psykososiale forhold

AMU drøftet at en eventuell omstilling kan påvirke opplevelse av trygghet, tilhørighet, mestring og forutsigbarhet. Dette gjelder særlig dersom ansatte får ny leder, nytt arbeidssted, nye arbeidsoppgaver eller endret fagmiljø.

AMU vurderer det som viktig at arbeidsgiver følger utviklingen i arbeidsmiljøet tett, og at det etableres arenaer der ansatte kan stille spørsmål, gi innspill og melde bekymringer.

4.3 Lokalisering og arbeidssted

AMU merket seg at lokalisering er et sentralt tema for ansatte. Arbeidssted kan ha betydning for reisebelastning, arbeidshverdag, faglig samhandling og tilhørighet. AMU understreket at konsekvenser av ulike lokaliseringsoalternativer bør vurderes særskilt før beslutning.

4.4 Ledelse og oppfølging

AMU ble informert om behovet for tydelig ledelse i en eventuell endringsprosess. Det ble pekt på at ansatte må vite hvem som har personalansvar, hvem som følger opp arbeidsmiljøspørsmål, og hvordan linjene for HMS-arbeid, vernetjeneste og medbestemmelse skal fungere i en eventuell ny organisering.

4.5 Virksomhetsoverdragelse og arbeidsvilkår

AMU merket seg at eventuell virksomhetsoverdragelse og konsekvenser for lønn og arbeidsvilkår er blant de formelle drøftingspunktene. AMU understreket at slike forhold må avklares grundig og kommuniseres tydelig til berørte ansatte.

5. AMUs vurdering

AMU vurderer at saken kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet til berørte ansatte. AMU mener derfor at arbeidsmiljømessige konsekvenser må inngå tydelig i det videre beslutningsgrunnlaget.

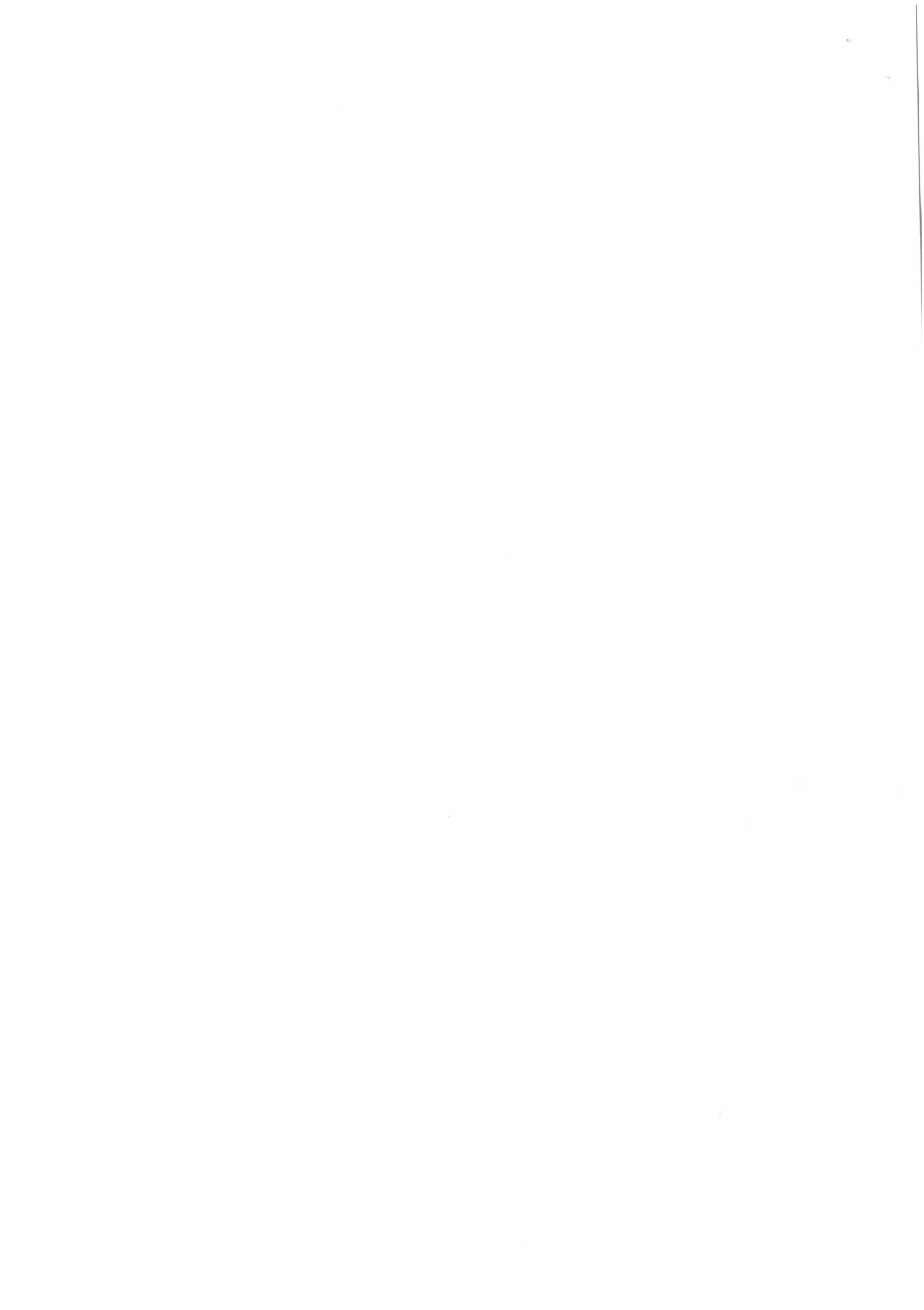
AMU anbefaler at følgende forhold ivaretas i det videre arbeidet:

1. Det bør utarbeides en enkel risikovurdering av arbeidsmiljømessige konsekvenser før endelig beslutning og før eventuell gjennomføring.
2. Berørte ansatte må få tidlig og tydelig informasjon om prosess, framdrift og mulige konsekvenser.
3. Tillitsvalgte og vernetjenesten må involveres aktivt i det videre arbeidet.
4. Det bør avklares hvordan HMS-ansvar, vernetjeneste, ledelse og medbestemmelse skal organiseres ved en eventuell ny samarbeidsform.
5. Konsekvenser av lokalisering og endret arbeidssted bør vurderes særskilt.
6. Arbeidsgiver bør sikre en plan for oppfølging av arbeidsmiljøet i gjennomføringsfasen.

6. Konklusjon

AMU tar orienteringen til etterretning og stiller seg bak protokollvedtaket:

1. Arbeidsmiljøutvalget tar orienteringen om framtidig interkommunalt samarbeid mellom Skaun, Melhus og Midtre Gauldal til orientering.
2. AMU viser til at saken kan få betydning for arbeidsmiljøet til berørte ansatte, særlig dersom det blir endringer i organisering, arbeidssted, ledelse, oppgaveløsning eller arbeidsvilkår.
3. AMU ber om at arbeidsmiljømessige konsekvenser vurderes og synliggjøres i det videre arbeidet. AMU anbefaler at det gjennomføres en risikovurdering før eventuell gjennomføring av endringer som berører ansatte.



4. AMU understreker betydningen av tidlig og tydelig informasjon til ansatte, og at tillitsvalgte og vernetjenesten involveres i den videre prosessen.

5. AMU ber om at saken legges fram på nytt dersom det foreslås konkrete endringer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet

7. Eventuelle merknader fra arbeidsgiversiden

Intet å bemerke

8. Eventuelle merknader fra arbeidstakersiden/vernetjenesten

Det gode samarbeidet fortsetter med tillitsvalgte og vernetjenesten.

Protokollen godkjennes:

Sted/dato: Børsa 26.05.2026

For arbeidsgiver: Petter Lindseth

For arbeidstakersiden/vernetjenesten: Hilde-Li Vasslag, Fagforbundet Sleavn

