



Omstillingshåndbok ved avvikling av ISK

Innhold

1	Innledning.....	2
2	Informasjon og kommunikasjon.....	3
3	Medbestemmelse og medvirkning.....	4
4	Bemanningsplan på bakgrunn av nytt organisasjonskart	5
5	Retningslinjer for innplassering	6
5.1	Kartleggingssamtaler	7
5.2	Klargjøring av ansvar og begreper ved innplassering i stilling	7
5.2.1	Rett til å følge sine oppgaver.....	8
5.2.2	Likeverdig stilling	9
5.2.3	Passende stilling	9
5.2.4	Deltidsansatte	9
5.2.5	Innplassering i stilling	10
5.2.6	Typetilfeller knyttet til innplassering i stilling	10
5.2.7	Informasjon om arbeidsgivers vurdering og innplassering	12
5.2.8	Oversikt over ledige stillinger og ansatte som ikke er innplassert	12
5.3	Saklig behandlingsgrunnlag.....	12
6	Lederstøtte og samarbeid med tillitsvalgte	13
	Vedlegg – Milepæler og aktiviteter.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.

1 Innledning

Bakgrunnen for denne «Omstillingshåndbok ved avvikling av ISK» er vedtak i stortinget av 5. april 2016 hvor det ble vedtatt at samkommunemodellen skal avvikles. Lovendringen tredde i kraft 25. april 2016.

Videre fører vedtaket til at de to samkommunene som finnes i dag – Innherred samkommune(ISK) og Midtre Namdal samkommune må være avviklet innen 1. januar 2020. Kommunestyrene i Verdal og Levanger har vedtatt avvikling av ISK 31. des 2017.

«Omstillingshåndbok ved avvikling av ISK» gjelder omstillingsprosessen ved Innherred samkommune(ISK) og har varighet til 30. juni 2018

Formålet med «Omstillingshåndbok ved avvikling av ISK» er å bidra til at ansatte i ISK skal sikres forutsigbarhet og trygghet i arbeidsforholdet under omstillingen. Den skal legge til rette for gode prosesser der alle ansatte opplever at deres rettigheter blir ivaretatt på en god måte og bidra til å opprettholde et godt arbeidsmiljø. I tillegg skal håndboken være et hjelpemiddel for ledere på alle nivåer til å ivareta sitt ansvar i omstillingsprosessen på en god måte.

«Omstillingshåndbok ved avvikling av ISK» skal informere om hvordan omstillingsprosessen skal gjennomføres og utdype deler av prosessen ved innplassering i stilling. I tillegg skal håndboken beskrive de spilleregler som gjelder for slike prosesser for både ledere, tillitsvalgte og ansatte.

2 Informasjon og kommunikasjon

I omstillingsprosesser stilles alle overfor utfordringer, og særlig de som direkte blir berørt.

Gode omstillingsprosesser forutsetter godt lederskap, og det er en viktig lederoppgave å kommunisere med og informere ansatte underveis. Ledere skal være oppmerksomme, både når det gjelder å imøtekomme og ivareta gode innspill, og når det gjelder den usikkerheten og utryggheten som kan oppstå underveis.

Ledere skal sammen med tillitsvalgte og verneombud følge utviklingen i arbeidsmiljøet. I gjennomføring av denne omstillingsprosessen må ledelse, tillitsvalgte og verneombud arbeide sammen slik at de tiltak som gjennomføres i fellesskap er godt opplyst og slik at de ansattes interesser blir ivaretatt på en god måte.

Det er naturlig å skille mellom generell informasjon og informasjon som angår den enkelte som blir direkte berørt av omstillingen.

Ledere på alle nivå skal formidle oppdatert informasjon i løpet av omstillingsprosessen, jfr. Hovedavtalen del B § 1-4-1, samt §§ 3-1 til 3-2. For øvrig vises det til arbeidsmiljøloven kap 16 – virksomhetsoverdragelse, spesielt § 16-5.

Det skal gjennomføres informasjonsmøter der ansatte kan stille spørsmål og holdes orientert om:

- overordnede vedtak og beslutninger av betydning
- arbeidet med organisasjonskart og vedtak
- kriterier for tilbud om samtaler
- tidsplan for gjennomføring av samtaler og innplasseringer
- muligheter for å la seg bistå av tillitsvalgte
- hvem som har ansvar for ulike deler av omstillingsarbeidet.

3 Medbestemmelse og medvirkning

Medbestemmelse er representativt og ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og organisasjonene. Medbestemmelsesretten er hjemlet i Hovedavtalen del B §§ 1-2 til 1-4-1.

De tillitsvalgte har rett til å delta i prosjekter som faller inn under begrepet omstilling. Når tillitsvalgte deltar i styrings-, prosjekt- og arbeidsgrupper eller andre grupper som opprettes under omstillingsprosjekt, har de også rett til medbestemmelse etter Hovedavtalen på vanlig måte.

Bemanningsplaner er drøftingssaker.

Medvirkning ivaretas direkte av avdelingenes ledere og ansatte ved at ansatte selv medvirker i utformingen av beslutninger som berører arbeidssituasjonen. Utøvelse av medvirkning ivaretas gjennom en lederadferd som sikrer at ledere tar ansatte med på råd i de løpende beslutninger som berører arbeidssituasjonen. Dette innebærer også at den enkelte ansatte har et ansvar for å gi uttrykk for sine synspunkter, og skal også på eget initiativ ta opp forhold som det ønskes medvirkning i.

4 Bemanningsplan på bakgrunn av nytt organisasjonskart

Etter forslag om ny organisering, skal forslag til bemanningsplaner drøftes.

En bemanningsplan er en beskrivelse av enhetens struktur med de stillinger og funksjoner som kreves for å løse enhetens oppgaver innenfor gitte ressursrammer. Den utgjør grunnlaget for å kunne innplassere ansatte i stillinger i den nye organisasjonen.

Hver stilling skal beskrives med hjemmel, stillingstype, kode, stillingsandel, arbeidssted, ansvar og oppgaver i stillingen. Dette skal utgjøre et tilstrekkelig grunnlag for vurdering av innplassering i stillingen.

I arbeidet med bemanningsplan skal det vurderes hvilke stillinger det er behov for til ulike funksjoner, og hvordan ansvar og oppgaver bør fordeles mellom stillingene. Det skal legges vekt på å sikre god bruk av faglige og administrative ressurser, og at enheten kan nyttiggjøre seg ansattes kompetanse og erfaring på en god måte.

Bemanningsplanene skal utarbeides slik at alle ansatte gis tilbud om innplassering i stilling. Ved avvikling av Innherred samkommune er det slått fast at ingen faste ansatte eller midlertidig tilsatte skal sies opp som følge av fisjonen - jfr nyhetsbrev av 13. okt 2016 – «alle som arbeider i samkommunen vil få tilbud om arbeid i en av kommunene».

5 Retningslinjer for innplassering

Utgangspunktet for innplassering i Levanger, i Verdal og i «interkommunalt samarbeid» er ut i fra ferdig drøftet og vedtatt bemanningsplan. En forutsetning for å foreta de vurderingene som er nødvendig for å innplassere den enkelte, er at arbeidsoppgavene i den "nye" stillingen er beskrevet slik at det er mulig å sammenligne situasjonen før avviklingen av ISK med situasjonen etter.

Ved etablering av ISK fikk ansatte med fast ansettelse i Levanger og Verdal – beskrevet som morkommune, og som ble overført til ISK overlevert et dokument, datert 17.6.2010, som ga den enkelte en garanti om rettstilling til morkommune dersom samarbeidet (les ISK) opphører. Dette gjaldt for ansatte med ansettelse før 1.7.2010.

Alle ansatte med rettstilling* i morkommune vil gis en frist til 30. april 2017 for å gi tilbakemelding på om retten til rettstilling benyttes eller ikke, melding skal sendes personal- og organisasjonssjef. Dersom retten benyttes er denne forpliktende for morkommunen. Morkommunen må da finne ledighet til vedkommende innenfor arbeidsoppgaver som vedkommende arbeidstaker er kompetent til eller kan tilegne seg kompetanse til. Det presiseres at retten ikke gir rett til bestemte arbeidsoppgaver. Dersom arbeidstaker ikke ønsker å benytte retten behandles vedkommende som øvrige ansatte uten morkommune-tilhørighet.

* Utgangspunktet her er at retten til rettstilling er en fravikelse til gunst for arbeidstaker som medfører at denne går foran arbeidsmiljølovens plikt og rett til å følge arbeidsoppgaver ved virksomhetsoverdragelse.

For de som er ansatt etter 1.7.2010 er følgende avklaring gjort: når «samkommunen som organisasjonsform opphører vil ansettelsesforholdet overføres til en av deltakerkommunene».

Alle ansatte har i utgangspunktet rett til å følge arbeidsoppgavene videre. I mange tilfeller vil en omorganisering medføre at noen arbeidsoppgaver blir endret, og dette medfører naturlig at arbeidstaker har rett følge arbeidsoppgavene til den organisasjonen den vesentlige delen av arbeidsoppgavene overføres til.

For de tilfeller at arbeidsoppgavene etter oppløsningen videreføres innenfor flere juridiske enheter, og der en eller flere arbeidstakere naturlig faller inn under flere enheter iht avsnitt 5 over, er det opp til arbeidsgiver i kommunene (Verdal og Levanger) å bli enige om hvilken enhet arbeidstaker skal tilbys videre jobb i.

Arbeidstaker har en rett til videre arbeid innenfor de over nevnte rammer, men ingen plikt. Dette medfører at arbeidstaker dersom han/hun takker nei til tilbud etter over for nevnte punkter vil bli vurdert opp mot arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse.

Arbeidsgiver vil, ved innplassering i stilling, måtte utføre en vurdering av hvem som evt. har rett til å følge sin stilling inn i ny organisering. Ett virkemiddel i denne prosessen er gjennomføring av kartleggingsamtaler.

5.1 Kartleggingssamtaler

Nærmeste leder med personalansvar i ISK skal gjennomføre kartleggingssamtaler med ansatte. Dette gjelder også for ansatte som er i permisjon, er fraværende på grunn av sykdom eller har annet fravær. Den enkelte ansatte kan i tillegg når som helst be om samtaler i forbindelse med avviklingen av ISK.

Kartleggingssamtaler med den enkelte ansatte gjennomføres for å kartlegge ønsker i forhold til mulige roller, organisasjon de helst vil jobbe i etter oppløsningen av ISK og med dette gi leder et bedre grunnlag for vurderinger i forbindelse med innplassering og å få en oversikt over morkommunetilhørighet.

Kartleggingssamtalene skal gjennomføres før innplassering av ansatte finner sted. Så langt som mulig bør det tas hensyn til den enkeltes ønsker ved endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted, selv om arbeidsgivers behov for kompetanse på rett sted vil være avgjørende.

Kartleggingssamtaler er ikke det samme som de ordinære medarbeidersamtalene, som gjennomføres uavhengig av disse.

5.2 Klargjøring av ansvar og begreper ved innplassering i stilling

Basert på ferdig drøftet og vedtatt bemanningsplan for den enkelte kommune, samt kartleggingssamtalene, skal de ansatte innplasseres i de nye organisasjonen som etableres i Verdal og Levanger.

Ansatte i ISK med funksjoner som videreføres i det «interkommunale samarbeidet» vil få arbeidsforholdet overført til det «interkommunale samarbeidet».

Det er viktig at det i denne prosessen ikke gis løfter eller skapes forventninger hos den enkelte ansatte før innplasseringen er godkjent.

Nedenfor omtales begreper knyttet til innplassering i stillinger.

5.2.1 Rett til å følge sine oppgaver

Arbeidsavtalen inngått med ISK består ved overføring til en av kommunene Levanger og Verdal. For de som overføres til «interkommunalt samarbeid» vil på samme måte inngått arbeidsavtale med ISK gjelde ved overføring til «interkommunalt samarbeid».

Ansatte:

- med morkommunetilhørighet som for Levanger eller Verdal, har derfor rett til å følge arbeidsoppgavene (rett til sin stilling).
- uten morkommunetilhørighet som ser sine arbeidsoppgaver helt eller i vesentlig grad videreført vil måtte vike for ansatt med morkommunetilhørighet.

Dette gjelder både faste og midlertidig ansatte, innenfor tidsrammen for den midlertidige stillingen.

Når bemanningsplan for Levanger og Verdal er gjort kjent melder ansatte til personal- og organisasjonssjef ønske om stilling med bakgrunn i gjenkjennbarhet i stilling og oppgaver innen 30.04.2017. Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene vil deretter foreta innplassering ift hvilke behov den enkelte kommune og «interkommunalt selskap» har.

Hvorvidt en ansatt har rett til stillingen, vil måtte bero på en konkret helhetsvurdering. Dersom en stilling blir videreført i sin helhet, har den ansatte rett til å følge stillingen. Dersom kun deler av stillingen er videreført, må det gjennomføres en konkret sammenligning mellom stillingens innhold før og etter omorganiseringen. Den konkrete vurderingen vil ikke kun være begrenset til arbeidsavtalen, men også en fortolkning av det reelle stillingsinnholdet. Momenter som særlig må vurderes er likheter/ulikheter med hensyn til ansvar, arbeidsoppgaver/arbeidsområde, og nivå i organisasjonen. Det må også ses på øvrige vilkår, som ikke må atskille seg vesentlig fra tidligere stilling.

Lederstillinger og stillinger på lavere nivå vil bli vurdert likt ift «som ser sine arbeidsoppgaver helt eller i vesentlig grad videreført i ny bemanningsplan».

En ansatt som midlertidig har hatt et annet arbeids- og ansvarsområde enn det som følger av arbeidsavtalen/arbeidsforholdet, vil ikke kunne hevde rett til disse oppgavene, knyttet til retten til å følge sin stilling. Den kompetanse vedkommende har opparbeidet seg i de midlertidige oppgavene vil imidlertid kunne få betydning for kvalifikasjonsvurderingen knyttet til vurderingen om annet passende arbeid.

Retten til å følge sin stilling / sine arbeidsoppgaver gjelder også dersom den nye stillingen i noe grad innebærer endringer i arbeidsoppgavene.

5.2.2 Likeverdig stilling

Dersom den nye bemanningsplanen eller innplasseringsprosessen avdekker at ansatte vil miste sine arbeidsoppgaver, kan arbeidsgiver pålegge den ansatte å overta en annen likeverdig stilling eller å stå til rådighet for spesielle oppdrag.

Med likeverdig stilling siktes det normalt til status og lønn. Den nye stillingen skal stort sett ha de samme funksjoner som den opprinnelige stillingen, for eksempel saksbehandling eller vanlig kontorarbeid.

5.2.3 Passende stilling

Dersom den ansatte ikke anses å ha rett til å følge en bestemt stilling, har arbeidsgiver plikt til å tilby annen passende stilling.

Begrepet annen passende stilling er videre enn begrepet likeverdig stilling, og kan omfatte stillinger som ikke nødvendigvis er likeverdige med den gamle stillingen.

Innplassering i stillinger gjøres etter en vurdering av om den enkelte ansatte tilfredsstiller de krav som er knyttet til stillingen. Det kan likevel sees bort fra manglende kvalifikasjoner, dersom dette kan kompenseres med hensiktsmessig tilleggsutdanning eller andre kompetansehevingstiltak.

Der det ikke viser seg mulig å tilby slik likeverdig eller passende stilling/ arbeidsoppgaver skal arbeidsgiver tilby annen stilling, som så langt som mulig tilfredsstiller den ansattes kompetanse og ønsker.

Alle ansatte skal opprettholde sitt lønnsnivå. Den som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. Spørsmål om eventuell høyere lønn som følge av at stillinger blir endret, skal behandles i henhold til de aktuelle bestemmelser i Hovedtariffavtalen.

5.2.4 Deltidsansatte

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny tilsetting. Denne fortrinnsretten er betinget av at den ansatte er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper. Fortrinnsretten for passende stilling går foran retten til utvidet stilling.

5.2.5 Innplassering i stilling

Det er arbeidsgivers ansvar å vurdere hvem som har rett til å følge sin stilling i ny organisering.

Denne vurderingen kan lede til fire mulige typetilfeller:

A: En ansatt ser sine oppgaver videreført og melder inn ønske om innplassering

B: To eller flere ansatte ser sine oppgaver bli videreført og melder inn ønske om innplassering

C: Ansatte som ikke ser sin stilling/oppgaver videreført hos ny arbeidsgiver

D: Ansatte som utøver reservasjonsrett uten morkommunerettighet(ansatt etter 1/7-10 og 1/10-10)

5.2.6 Typetilfeller knyttet til innplassering i stilling

(A)Én ansatt ser sine oppgaver videreført og melder inn ønske om innplassering

Dersom kun en ansatt ser sine oppgaver videreført og melder inn ønske om innplassering, innplasseres vedkommende i stillingen uten saksbehandling dersom arbeidsgiver finner at vedkommende har rett til stillingen.

(B)To eller flere ansatte ser sine oppgaver bli videreført og melder inn ønske om innplassering

Dersom to eller flere ansatte ser sine oppgaver bli videreført og melder inn ønske om innplassering, må arbeidsgiver vurdere om det er én ansatt som har mest rett på stillingen. Dette vil måtte skje gjennom en totalvurdering av arbeidsforholdet før og etter omstillingen. Ansatte som etter en slik vurdering ikke blir funnet å ha rett til stillingen, skal informeres om dette så raskt som mulig.

Dersom flere stiller likt, ved at de alle ser hele eller i vesentlig grad deler av stillingen sin videreført, men ingen vesentlig mer enn andre, skal arbeidsgiver på mest mulig saklig grunnlag vurdere hvem av disse som skal settes inn i stillingen. Dette vil måtte skje gjennom en konkret helhetsvurdering av samlet kunnskap, ferdigheter og innsikt som gjør det mulig å utføre de aktuelle funksjonene og oppgavene i tråd med stillingsbeskrivelsen.

Dette innebærer at de ansatte skal vurderes ut fra følgende momenter:

- relevant utdanning
- erfaring/praksis
- personlig egnethet

Vektleggingen mellom de ulike momentene vil måtte vurderes i lys av den aktuelle stillingen, og hvorvidt det er forhold ved stillingen eller ansatte som tilsier at det ene eller andre momenter skal tillegges mer eller mindre vekt.

Relevant utdanning og erfaring/praksis skal i de fleste tilfeller veie mest i vurderingen. Relevant utdanning vil som hovedregel ha større betydning ved kortere erfaring/praksis. I situasjoner der man har ansatte med lang erfaringsbakgrunn, vil relevant utdanning kunne ha mindre betydning. Tjenestetid i virksomheten vil være et naturlig element i vurderingen av en ansatts erfaring/praksis og hvor tungt denne erfaringen skal veie opp mot relevant utdanning. I enkelte tilfeller vil imidlertid personlig egnethet for stillingen kunne være utslagsgivende. Særlig ved lederstillinger vil dette kriteriet kunne tillegges mer vekt enn for eksempel relevant utdanning. Å være egnet til en stilling kan gå ut på å ha samarbeidsevner, å kunne skape gode relasjoner, gode kommunikasjonsevner, skape tillit, ha lederegenskaper med mer. Det legges til grunn at den ansatte gjennom sin stilling allerede er vurdert til å inneha de nødvendige personlige egenskapene for stillingen. Men ved en vurdering av flere ansatte, må man vurdere hvem som er best egnet til stillingen. Dette gjelder særlig dersom den nye stillingen ikke er helt lik den som de aktuelle ansatte har hatt tidligere.

Dersom to eller flere ansatte etter denne vurderingen står likt, skal følgende kriterier benyttes:

- tjenestetid i virksomheten
- sosiale forhold
- likestilling og mangfold

I de tilfeller der ansatte kun ser deler av sin stilling bli videreført, kan arbeidsgiver beslutte å vurdere andre ansatte som har mistet sine arbeidsoppgaver opp mot stillingen.

Ansatte som etter en slik vurdering ikke blir funnet å ha rett til stillingen, skal informeres om dette så raskt som mulig.

(C) Ansatte som ikke ser sin stilling/oppgaver videreført hos ny arbeidsgiver

I slike tilfeller skal den ansatte med morkommune tilbys stilling i morkommunen, de uten morkommune skal tilbys stilling i en av kommunene.

(D) Ansatte som utøver reservasjonsrett uten morkommunerettighet(ansatt etter 1/7-10 og 1/10-10)

Skal tilbys passende stilling i den kommune som har passende stilling.

5.2.7 Informasjon om arbeidsgivers vurdering og innplassering

Før innplassering i stilling skjer, skal alle ansatte som er blitt vurdert til stillingen bli informert om arbeidsgivers vurdering og gis muligheten til å uttale seg skriftlig. Den ansatte skal gis en frist for å uttale seg, som er lang nok til at den ansatte vil ha en reell mulighet for å ivareta sine interesser. Fristen skal derfor som hovedregel ikke være kortere enn én uke.

Etter at innplasseringen er endelig bestemt, skal nærmeste leder med personalansvar i en samtale informere den enkelte ansatte om avgjørelsen. Skriftlig underretning skjer i brevform. Nærmeste leder med personalansvar har ansvaret for å sørge for at ansatte i permisjon eller i sykefravær blir vurdert og orientert på lik linje med ansatte som er på jobb. Dette gjelder uavhengig av om man befinner seg i typetilfelle A, B, C eller D ovenfor.

5.2.8 Oversikt over ledige stillinger og ansatte som ikke er innplassert

Dersom det ikke lykkes med å innplassere ansatte etter retningslinjene ovenfor, skal den ansatte vurderes for stillinger ved hele kommunen. For å sikre den ansattes rettigheter, vil det opprettes en oversikt over ansatte som foreløpig ikke er innplassert, og stillinger som foreløpig ikke er besatt.

Personal- og organisasjonsenheten har ansvar for å følge opp ledighet i stillinger.

5.3 Saklig behandlingsgrunnlag

Overfor ansatte som er i permisjon, har arbeidsgiver samme rett til å gjennomføre endringer som overfor ansatte som er i arbeid, forutsatt at det foreligger saklig grunn for endringene.

6 Lederstøtte og samarbeid med tillitsvalgte

Ledere har en svært viktig rolle for at omstillingsprosessen skal bli vellykket og for å ivareta de ansattes behov for informasjon og omsorg. Ledere er imidlertid ofte i samme situasjon som sine ansatte ved at også de er berørt, eller eventuelt står i fare for selv å miste eller få endrede arbeidsoppgaver.

Ledere og ansatte oppfordres derfor til å gjøre bruk av personal- og organisasjonsenheten ved behov for informasjon..

Det samme gjelder muligheten til å gjøre bruk av tillitsvalgte og verneombud, som vil kunne være viktige samarbeidspartnere i omstillingsarbeidet.