



NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

Rettleiar for overføring av tilsette

Ein forsvarleg, god og rettferdig prosess.



nyeoygardenkommune.no



Innhald

Innleiing	2
Rettsleg utgangspunkt	2
FASE 1	2
1.1 Avgjerd om administrativ organisering	2
FASE 2	3
2.1 Drøfting med tillitsvalde	3
2.2 Orientering i arbeidsmiljøutval (AMU)	3
2.3 Informasjon	3
FASE 3	4
3.1 Kompetansekartlegging	4
3.2 Individuelle kartleggingsamtaler	4
3.3 Høve til å søkja på nye leiarstillingar	4
3.4. Resultat av søkjarprosess	5
3.5 Andre tilsette	5
Fase 4 Innplassering	5
4.1 Innplassering	5
4.4.1 Direkte berørte funksjonar	5
4.2 Avgjerd om innplassering	7
4.3 Semje mellom arbeidsgjevar og den tilsette	7
4.4 Usemje	7
4.4 Endeleg avgjerd	7
Fase 5	8
5.1 Overtalige som ikkje får stilling etter ny organisering og forholdet til stillingsgarantien	8



NYE ØYGARDEN KOMMUNE

Innleiing

Rettleiaren har som mål å skildra prosessen steg for steg ved innplassering i samband med samanslåing av kommunane Fjell, Sund og Øygarden til Nye Øygarden kommune. Dei arbeidsrettslege krava som vert stilte ved utveljing og innplassering av overtalige tilsette står sentralt.

Arbeidsgjevar skal syta for ein god og rettferdig prosess. Innplassering i stillingane i den nye kommunen må vera sakleg og forsvarleg.

Omstillingsarbeidet skal gjennomførast i samsvar med reglane i arbeidsmiljølova (aml), forvaltningslova (fvl.), Hovudavtalen for KS, Hovudtariffavtalen for KS og føringane som går fram av:

- Intensjonsavtale om samanslåing av kommunane
- Omstillingsavtalen
- Delegeringsreglement for rådmannen

Rettleiaren skal tolkast i samsvar med gjeldande lov og tariffavtale, og desse går ved eventuell motstrid framfor.

Rettsleg utgangspunkt

Det rettslege utgangspunktet for prosessen er at kommunesamanslåinga er ei verksemdsoverdraging etter arbeidsmiljølova kapittel 16. Omstillingsperioden varer fram t.o.m. 31.12.2021.

Arbeidsforhold vert difor overført i hovudsak slik dei ligg føre i dei tre kommunane 1. januar 2020, jf. aml. § 16-2 og Hovudtariffavtalen for KS § 3.4. Ved samanslåinga vil ein del stillingar, særleg på leiarnivå, falla bort som følge av samordninga av organisasjonen.

Omstillingsavtalen seier at ingen tilsette vert sagt opp i samband med samanslåinga, men nokre vil få endringar i tilsetjingstilhøvet. Dersom stillinga fell bort, vil kommunen søkja frivillige løysingar eller gå til endringsoppseiing med tilbod om endra eller anna arbeid ved samanslåinga.

FASE 1

1.1 Avgjerd om administrativ organisering

Administrativ organisering nivå 2 er i hovudsak avgjort. Leiarar på nivå 2 er avklart, og ein skal no fastsetja endeleg organisering og dimensjonering.

Der samanslåinga gjev overtalige i den nye kommunen, vert det gjort sakleg utveljing og innplassering/rekruttering til stillingane i den nye organisasjonen.



NYE ØYGARDEN KOMMUNE

Kva einingar som i hovudsak vert direkte berørt skal drøftast. Dei tilsette som etter drøfting vert definert som lite berørte, vert innplasserte i same stilling som dei har i dag i den nye kommunen.

Arbeidsgjevar tek atterhald om justeringar i einingar/stillingar som er direkte berørte undervegs i prosessen basert på organisasjonskartet for Nye Øygarden kommune.

Rettleiaren er utarbeidd samstundes med arbeidet med å fastsetja nivå 2 i den administrative organiseringa. Det vert teke atterhald om at rettleiaren treng justering/tilpassing når ein går i gang med arbeidet under nivå 2.

Særskilte spørsmål som oppstår under prosessen som ikkje er nemnt i rettleiaren, må vurderast konkret av prosjektrådmannen.

FASE 2

2.1 Drøfting med tillitsvalde

Det er allereie drøfta, vedteke og inngått avtale med dei tillitsvalde om rammene for omstillinga i omstillingsavtalen.

Den vidare prosessen som skildra under fase 1 over, vert drøfta med dei tillitsvalde i tråd med aml. kapittel 8 og Hovudavtalen for KS § 1-4-1. Det vert skrive referat frå møta.

2.2 Orientering i arbeidsmiljøutval (AMU)

Vedtaket om organisering og rettleiar for overføring av tilsette i Nye Øygarden kommune skal leggjast fram som ei orienteringssak for AMU i kvar kommune, i samsvar med aml. § 7-2 bokstav d.

2.3 Informasjon

Alle tilsette vil få informasjon i form av informasjonsskriv og/eller i leiarmøte om organiseringa, prosessen og om dei ulike stillingane som skal dekkjast opp med ulike leiarfunksjonar. I tillegg vert felles oppdatert informasjon publisert på nettsidene til Nye Øygarden kommune.

Dei tilsette som vil kunna få vesentlege endringar i arbeidstilhøvet, vert gjort kjend med den planlagde prosessen fortløpande. Individuell informasjon vert gjeven i kartleggingssamtale og drøftingsmøte. Det vert høve til å ha med tillitsvald. Det vert skrive referat frå møtet.



NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

FASE 3

3.1 Kompetansekartlegging

Før avgjerd om stilling i Nye Øygarden kommune, skal mogleg kompetanse og ansiennitet til overtalige kartleggjast av arbeidsgjevar i samsvar med intensjonsavtalen og omstillingsavtalen. Det er dei tilsette som vert definert som berørte av samanslåinga som skal kartleggjast.

Det er laga eit skjema for kompetansekartlegging som den tilsette vil få tilsendt for utfylling sjølv. Dei tilsette det er aktuelt å kartleggja, vil få nærare informasjon frå leiaren sin.

I samband med kartleggingssamtale, sjå pkt. 3.2, skal noverande leiar gje uttale om relevant kompetanse hos den einskilde (formal- og realkompetanse, oppnådde resultat og personlege eigenskapar, evne til å arbeida sjølvstendig, innsats, samarbeidsevner m.m.).

For andre tilsette der tilsetjingstilhøve i hovudsak vert vidareført som i dagens kommunar, skal det ikkje gjennomførast kartlegging.

3.2 Individuelle kartleggingssamtaler

Etter at kompetansekartlegginga er ferdig, skal det gjennomførast individuelle kartleggingssamtalar med kvar tilsett som vil kunna få endringar i arbeidstilhøvet. I møta skal ein gå gjennom kompetansekartlegginga. Det er viktig at den tilsette får gje uttrykk for sitt syn for å sikra eit balansert og grundig vurderingsgrunnlag. Det er ønskeleg å avklara interessa til for moglege andre stillingar.

Det er næraste leiar som kallar inn til samtalen. Den tilsette får tilsendt kartleggingsskjema på førehand, og skjemaet må fyllast ut før samtalen. Det er noverande leiar som deltek i samtalen, og det vert skriva referat (kartleggingsskjema). Den tilsette kan få hjelp frå ein tillitsvald eller annan tillitsperson ved gjennomføringa av samtalen.

3.3 Høve til å søkja på nye leiarstillingar

Det vart lagt opp til å gjennomføra ein intern søkjarprosess for tilsette på leiarnivå, der det vert høve til å søkja på nye leiarstillingar.

- Leiarar som kan søkja på assisterande kommunalsjefstilling er tilsett på kommunalsjefnivå eller som har tilsvarande funksjonar i dagens kommunar
- Leiarar som kan søkja på stilling som einingsleiar/leiar stab er tilsett på kommunalsjefnivå/einingsleiarnivå eller som har tilsvarande funksjonar i dagens kommunar



NYE ØYGARDEN KOMMUNE

Det er etablert eit tilsetjingsutval for kvart kommunalsjefområde. Kommunalsjefen har tilsetjingsmynde. Tilsetjingsutvalet er samansett av to representantar frå arbeidsgjevar og ein tillitsvald.

Kvalifikasjonsprinsippet vert lagt til grunn, der det i tillegg til det faglege, vert lagt særleg vekt på leiareigenskapar og personlege eigenskapar, jf. omstillingsavtalen.

3.4. Resultat av søkjarprosess

Dei som søker og får ny leiarstilling, vert innplasserte i ny stilling.

Dei som søker og ikkje får stilling og dei som ikkje søker, vert vurdert som overtalige og vurdert for anna passende arbeid, eller dei kan søkja på andre stillingar som eventuelt vert lyste ut.

3.5 Andre tilsette

Når ein startar med vidare organisering under leiarnivå 2, må ein ta stilling til om nokre stillingar skal lysast ut internt eller om ein skal innplassera tilsette i stillingane.

Fase 4 Innplassering

4.1 Innplassering

Det vert gjennomført ein innplasseringsprosess for medarbeidarar under nivå 2. Det vert teke atterhald om at lista over berørte direkte berørte funksjonar kan endrast i samband med endeleg avgjerd om administrativ organisering og dimensjonering 31.05.19.

Overordna styringsgruppe har drøfta kva funksjonar som i hovudsak vert direkte berørte og kva funksjonar som vert uberørte. Dei som vert definerte som uberørte, vert innplasserte i den nye kommunen i same stilling som dei har i dag, til dømes lærar på ein skule eller tilsette i institusjon. Dei tilsette som vert direkte berørte av ny organisering skal kompetansekartleggjast og ha ein individuell samtale med næraste leiar i dagens kommunar, jf. liste nedanfor over direkte berørte funksjonar. Direkte berørte tilsette vert kalla inn til kartleggingssamtale av næraste leiar.

4.4.1 Direkte berørte funksjonar

Dei tilsette som vert direkte berørte, og som soleis kan få endring i arbeidstilhøvet sitt som følgje av ny organisering, skal kompetansekartleggjast og ha ein individuell samtale med næraste leiar i dagens kommunar, jf. liste over direkte berørte funksjonar.

Dette gjeld alle tilsette innan:

- IKT
- Personal
- Økonomi
- Arkiv
- Servicetorg/service



NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

- Barnevern
- PPT
- Helsestasjon
- Familiens hus
- Kommunepsykologar
- Løn
- Politisk sekretariat
- Areal
- Byggesak
- Teknisk plan og forvaltning
- Kultur
- Frivilligsentral
- Grøntavdeling
- Eigedom
- Drift
- Plan
- Vedlikehald
- NAV
- Flyktingtenesta
- Fysio- og ergoterapi
- Samferdsle og transport
- Innkjøp
- Prosjektkontor
- Investering
- Heimetenesta
- Bibliotek
- Rus og psykisk helse
- Menneske med nedsett funksjonsevne
- Alle merkantile, administrative og stabsstillingar hjå rådmenn, kommunalsjefar, einingsleiarar, fagleiarar og hjå andre leiarar
- Tilsette med koordinatorfunksjonar, rettleiarar i stab og andre førebyggjande stillingar
- Alle avdelingsleiarar, fagleiarar og andre leiarfunksjonar

Det vert teke atterhald om at lista over direkte berørte funksjonar kan endrast i samband med endeleg avgjerd om administrativ organisering og dimensjonering 31.05.2019.



NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

3.4 Avgjerd om innplassering

Tilsette vert innplasserte i stillingane i stillingskategoriane etter kriteri i omstillingsavtalen, der kompetanse, røynsle og at ein person er eigna vil vera avgjerande. Ansiennitet avgjer under elles like vilkår, jf. aml. § 15-7, Hovudtariffavtalen KS § 3-3 og omstillingsavtalen.

Tilbod om ny stilling vert overlevert personleg. Det vert som hovudregel gjeve eitt tilbod, men det kan opnast for inntil to tilbod. Tilbod nummer ein er det tilbodet arbeidsgjevar vurderer som det beste tilbodet.

Tilbod om endra stilling eller anna passande arbeid må aksepterast innan fristen, elles fell tilbodet om stilling i kommunen bort.

4.2 Semje mellom arbeidsgjevar og den tilsette

I dei tilfella der det er semje mellom arbeidsgjevar og tilsette, vert tilsette innplassert i stilling i samsvar med tilbod. Dei som takkar ja til tilbodet, får ny arbeidsavtale og trer inn i ny stilling frå 01.01.20.

4.3 Usemje

Tilsette som ikkje tek i mot tilbod om ny stilling, skal ha individuelt drøftingsmøte med arbeidsgjevar jf. aml. § 15-1.

I møtet gjennomgår arbeidsgjevar som minimum;

- Grunnlaget for samanslåinga og omorganiseringa med organisasjonskart
- Korleis arbeidstakar er vurdert etter kriteri
- Den førebelse innplasseringa/vurderinga samanlikna med andre
- Ulempe for arbeidstakar
- Om det er aktuelt med anna passande arbeid

Den tilsette gir tilbakemelding på desse punkta, og om det er andre forhold som kommunen bør vurdere. Det er viktig at arbeidstakar får koma med synspunkta sine. Det vert skrive referat som begge partar skriv under.

4.4 Endeleg avgjerd

Arbeidsgjevar gjer ei ny vurdering etter gjennomførte møte etter pkt. 4.4 og tek endeleg avgjerd.

Det vert som hovudregel gjeve eitt tilbod. Dette tilbodet er det arbeidsgjevar meiner er det beste tilbodet. Dersom arbeidstakar takkar nei, kan det opnast for inntil to tilbod. Dersom ein tilsett ikkje



NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

takkar ja til tilboda ein får, og eventuelle andre tiltak er vurderte, vil arbeidsgjevar starta ein ordinær oppseiingsprosess etter lov og avtaleverk. Arbeidstilhøvet går til opphøyr 31.12.19.

Fase 5

5.1 Overtalige som ikkje får stilling etter ny organisering og forholdet til stillingsgarantien

Alle tilsette har fast jobb ut omstillingsperioden som varar ut 2021.

Det nye organisasjonskartet legg opp til reduksjon i tal leiarar.

Tilsette som vert vurdert som overtalige, skal få tilbod om anna stilling. Stillingsgarantien inneber ikkje at ein skal ha tilsvarande stilling i Nye Øygarden kommune jf. omstillingsavtalen.

Kva arbeidsoppgåver dei tilsette som er overtalige skal få tilbod om, vert avklart nærare i samband med avgjerd om administrativ organisering, dimensjonering og innplassering.

Det kan mellom anna vera aktuelt å etablera ein «stillingspool» og ulike prosjektstillingar. Denne prosessen skal drøftast i overordna styringsgruppe. I samband med kommunesamanslåinga vil det vera ulike oppgåver som skal løysast i overgangsperioden. Vidare skal Nye Øygarden kommune setjast i stand til å møte dei endra kompetansekrava i framtida, og det kan tenkjast utviklingsoppgåver i samsvar med eit slikt mål.