



SENJA KOMMUNE

Prosedyre for innplassering av ansatte ved overtallighet

Formål

Formålet med prosedyrebeskrivelsen er å beskrive en prinsipiell metode for innplassering av de ansatte (ledere og medarbeidere) i Senja kommune. Dette for at prinsippene for medbestemmelse og medvirkning skal ivaretas på en hensiktsmessig måte i arbeidet med kommunesammenslåingen. Videre skal denne prosedyren presisere de generelle prinsippene ved omstillinger og den skal bidra til å sikre likebehandling og enhetlig praksis ved innplassering av ansatte.

Prosedyren gjelder alle ansatte fra prosjektleder/rådmann til avdelingsnivå, og skal følges der det er formålstjenlig.

Innplassering av ansatte handler om hvordan medarbeiderne skal ivaretas i de ulike fasene i en omstillingsprosess. I forbindelse med etablering av ny organisasjon skal ansatte innplasseres i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven og i henhold til omstillingsavtalen.

Medvirkning og drøfting

Innledningsvis er det viktig å avklare rett tillitsvalgt som skal inviteres til drøfting. I Hovedavtalen brukes begrepet «berørte parter». Å avklare hvem som er rett tillitsvalgt er et viktig prinsipp som skal følges. Tillitsvalgt fra fagforening som representerer ansatte på det aktuelle nivået, skal få informasjon og inviteres til drøfting. Å involvere tillitsvalgte så tidlig som mulig vil være viktig for å ivareta prinsippet om tidlig medvirkning i en slik prosess. Endelig beslutning ligger til arbeidsgiver.

Samarbeid med tillitsvalgte:

- Arbeidsgiver representeres av prosjektleder/rådmann eller den han/hun delegerer dette til. Rådmann /personlrådgiver i den aktuelle kommunen inviteres til å delta som bisitter.
- «berørte pater» peker ut en tillitsvalgt til å representere den aktuelle fagforeningen. På enkelte områder vil det være flere fagforeninger som er «berørte parter». Disse peker ut en som representerer alle i prosessen
- Avklar med tillitsvalgt hvilke saker som skal drøftes
- Drøft hvilke stillinger som er berørt
- Skriv drøftingsreferat som signeres og fordeles

- Informer om arbeidsgivers endelige beslutning

Prinsipper

Prinsippene for innplassering følger de overordnede føringene og retningslinjene i kommunene, samt Arbeidsmiljølovens kapittel 16, og gjelder alle ansatte, både ledere og medarbeidere.

Alle ansatte (ledere og medarbeidere)

- Har rett og plikt til å utføre sine arbeidsoppgaver i Senja kommune
- Skal beholde nåværende lønns- og arbeidsvilkår ved overføringen
- Skal få informasjon om relevante endringer fra sin nærmeste leder
- Kan be om samtale med sin nærmeste leder
- Kan i prosessen la seg bistå av en tillitsperson

Omstillingen skal ikke medføre at medarbeidere mister sitt tilsetningsforhold i kommunen.

Brev med orientering om virksomhetsoverdragelse

Alle ansatte i Berg, Lenvik, Torsken og Tranøy kommuner samt aktuelle interkommunale enheter der en av de nevnte kommuner er vertskommune, vil motta brev med orientering om kommende virksomhetsoverdragelse, samt vedlagt skriv om prosessene som pågår.

Framtidig bemanningsplan

Nytt organisasjonskart og behov for fremtidig kompetanse og kapasitet, skal danne grunnlag for en bemanningsplan. Bemanningsplanen angir arbeidsområder, antall stillinger, kompetansekrav og plassering i den fremtidige organisasjonen.

Berørte ansatte

Berørte ansatte er ansatte som blir direkte berørt av omstillingen, enten ved endring av arbeidsoppgaver, endring av arbeidssted og/eller tilhørighet. Det skal utarbeides en oversikt over direkte berørte ansatte (bemanningsplan) i forhold til den/de stillingene det skal innplasseres i.

Kartleggingssamtale

Ansatte som er direkte berørt av omstilling, har rett til kartleggingssamtale. Dette er en samtale med fremtidig leder og kartlegging av nåværende oppgaver og kompetansen til den ansatte. Prosjektleder setter frist for når kartleggingssamtalene skal være gjennomført.

Den ansatte legger fram sine ønsker og behov, og så langt det er mulig bør det tas hensyn til den enkeltes ønsker om fremtidige arbeidsoppgaver. Den ansatte skal ha muligheten til å ha med seg en tillitsperson under samtalen.

Helhetsvurdering

Prosjektleder/rådmann i samarbeid med fremtidig ledergruppe gjør en individuell og konkret helhetsvurdering av hvor det er mest hensiktsmessig å innplassere den ansatte. Kriterier for helhetsvurderingen kan være:

- De oppgavene som skal løses
- Kompetansebehov i stillingen
- Ressursbehov
- Ønske fra en ansatte selv
- IA-perspektivet

Samtaler i forbindelse med innplassering

Når organisasjonsstruktur er besluttet skal fremtidig leder utarbeide stillingsbeskrivelse og innplassere ansatte i ny organisasjon. Fremtidig leder skal informere ansatte så tidlig som mulig om ny organisasjonsstruktur. Beslutning om innplassering formidles til den ansatte av fremtidig leder i en samtale. I samtalen legges vurderingsgrunnlaget frem muntlig. Fremtidig leder må deretter foreta tilsvarende samtale med den/de som ikke blir innplassert på dette tidspunktet. Beslutning om innplassering i ny organisasjon kan ikke påklages.

Spesielt for ledere

Prinsippene og prosedyren gjelder også for innplassering av ledere. Dersom en leder mister stillingen sin, skal lederen beholde sin årslønn og fortrinnsvis plasseres i en annen likeverdig lederstilling. Dersom en slik stilling ikke kan tilbys, plasseres vedkommende i en annen stilling.

Flere ansatte ser sine oppgaver videreført i èn stilling – kriterier for innplassering

Det kan oppstå situasjoner der flere ansatte ser sine arbeidsoppgaver videreført i èn ny stilling, uten at èn spesiell ansatt kan påberope seg at den gamle stillingen er «vesentlig mer videreført» enn øvrige ansatte. Det er arbeidsgivers oppgave å fastslå hvem som eventuelt har krav på den nye stillingen. Ved avgjørelse om hvem som skal prioriteres ved innplassering, skal det foretas en individuell og konkret helhetsvurdering av hver enkelt medarbeider. I helhetsvurderingen skal følgende legges til grunn i nevnte rekkefølge:

- Virksomhetens behov for kompetanse
- Den ansattes relevante kvalifikasjoner
- Sosiale konsekvenser for den enkelte
- Ansiennitet

Ny arbeidsavtale

Medarbeidere som får endret plassering i organisasjonen eller vesentlige endrede arbeidsoppgaver som følge av kommunesammenslåingen, skal få ny arbeidsavtale. Fremtidig leder er ansvarlig for å utarbeide den nye arbeidsavtalen.

Samarbeid mellom nåværende og fremtidige ledere

Nåværende ledere i Berg, Lenvik, Torsken og Tranøy kommuner, har det fulle ansvaret for sine medarbeidere inntil de er på plass i Senja kommune. Imidlertid bør medarbeidere få

informasjon fra fremtidig leder også før overføringen. Dette koordineres mellom fremtidig og nåværende ledere for det aktuelle området.

Dato

.....
Underskrift

.....
Underskrift