

# Prosess for innplassering i leiar- og medarbeidarstillingar i nye Vestland fylkeskommune

## 1. Bakgrunn og formål

Formålet med dette dokumentet er å gje ei overordna skildring av den prosessen som skal gjennomførast og dei prosedyrar som skal følgjast for innplassering av leiarar og medarbeidarar i vidareførte og nye stillingar i nye Vestland fylkeskommune (VLFK).

Prosessoversynet byggjer på dei arbeidsrettslege og organisatoriske prinsippa som vert lagt til grunn for samanslåinga av Hordaland fylkeskommune (HFK) og Sogn og Fjordane fylkeskommune (SFFK). Prosessoversynet bidrar til å sikre likebehandling og heilskapleg praksis ved at det vert teke omsyn til dei tilsette sine rettar til informasjon og medråderett gjennom dei ulike fasane i samanslåinga.

Samanslåinga av dei to fylka er ei verksemdsoverdraging der arbeidsmiljølova kap. 16 vert gjort gjeldande. Alle arbeidstakarar i HFK og SFFK vert overførte til VLFK. For ei stor gruppe stillingar vil det i realiteten vere tale om vidareføring av stillinga utan andre endringar enn at det formelt vert ny arbeidsgjevar. For andre stillingar vil det skje ei endring av dei eksisterande stillingane i HFK og SFFK. For nokre stillingar vil det oppstå lokalt overtal i den nye organisasjonen.

Prosessens framover vil mellom anna omfatte:

- Fastlegging av ny struktur og organisasjon under toppleiarnivået.
- Omtale av leiarstillingar i den nye organisasjonen og korleis desse eventuelt vil avvike frå tilsvarende stillingar i HFK og SFFK.
- Kompetanse- og erfaringskartlegging med tilhøyrande innhenting av ønskje om aktuelle stillingar i den nye organisasjonen.
- Innplassering i vidareførte, endra og nye stillingar.

Prosessoversynet skal bidra til å vidareføre dei to fylkeskommunane sin langsiktige arbeidsgjevarpolitikk gjennom ivaretaking av alle dei tilsette i dei ulike fasane i omstillingsprosessen, i samsvar med dei krava som følgjer av arbeidsmiljølova, Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen, Intensjonsplanen av 17. januar 2017 og Omstillingsavtalen av 13. april 2018.

## 2. Avtale om utvida stillingsvern

Det går fram av pkt. 6 i Intensjonsplanen og pkt. 10 i Omstillingsavtalen at dei tilsette i dei to fylkeskommunane vert gjeve eit særskilt vern mot oppseiing «som følge av fylkessamanslåinga» i fem år frå 1. januar 2020, og fram til og med 31. desember 2024.

Dei som vert råka av overtal som følgje av dublering<sup>1</sup> eller behov for ny organisering vil få tilbod om anna høveleg arbeid.

Overtalssituasjonar og stillingsendringar som har anna grunngeving enn samanslåinga er ikkje omfatta av det særskilte stillingsvernet og vert handtert i samsvar med arbeidsmiljølova og gjeldande tariffavtalar.

## 3. Informasjon og medråderett

Noverande og ny arbeidsgjevar skal så tidleg som mogleg gje informasjon til alle tilsette, og skal syte for informasjon og drøfting med dei tillitsvalde i samsvar med arbeidsmiljølova §§ 16-5 og 16-6 og omstillingsavtalen. For å få til best mogeleg prosess i perioden fram til 1. januar 2020, er prosjektleiar i VLFK og fylkesrådmennene i HFK og SFFK saman ansvarleg for å sørge for dei tilsette sine rettar til informasjon og medråderett. Etter kvart som prosessen går framover og tidspunktet for samanslåinga nærmar seg, vil det vere behov for praktiske tilpassingar knytt til kven som representerer «arbeidsgjevar» i

---

<sup>1</sup> Dublering tydar i denne samanheng at fleire kan melde førerrett, men at samanslåinga fører til at det berre er behov for ein tilsett i den aktuelle stillinga.

møte med dei tilsette og deira tillitsvalde. Trong for andre tilpassingar vil også kunne føre til endringar i framdriftsplanen.

Tillitsvalde skal få informasjon om prosessen og bli kalla inn til drøfting med arbeidsgjevar i forkant av steg i prosessen. Det same gjeld avgjerder som vil få betydning for den nye organisasjonen.

Stega i hovudprosessen er omtalt i dette oversynet og i framdriftsplanen. Vesentlege endringar i framdriftsplanen skal så lang det er praktisk mogleg drøftast med dei tillitsvalde i forkant.

Dei tillitsvalde skal òg informerast så tidleg som mogleg om arbeidsgjevar sine vedtak i denne prosessen.

#### **4. Prinsipp**

Prinsipp for overføring/ innplassering følgjer av arbeidsmiljølova, særleg reglane for verksemdsoverdraging i kap. 16. Den omfattar alle dei tilsette, leiarar, mellomleiarar og medarbeidarar.

Alle tilsette:

- Har rett på arbeid i VLFK
- Skal behalde noverande løns- og arbeidsvilkår ved overføringa til VLFK
- Skal få informasjon om relevante endringar frå sin næraste leiar
- Kan be om samtale med sin næraste leiar
- Kan i heile prosessen la seg assistere av ein tillitsperson
- Skal medverke til gjennomføring av samanslåings- og innplasseringsprosessen.

Sjølve samanslåingsprosessen skal ikkje føre til at den tilsette mister sitt tilsettingsforhold.

#### **5. Kartlegging av funksjonar og stillingar i nye VLFK**

Eit meir detaljert organisasjonskart, stillingsomtale av leiarstillingar og andre stillingar med omtale av behovet for framtidig kompetanse og kapasitet, utgjer grunnlaget for ein detaljert bemanningsplan for VLFK.

For nokre område vil det vere tale om små endringar, for andre vil behovet for omstilling vere omfattande. Bemanningsplanen vil vere utgangspunkt for vurderinga av kva stillingar som vert vidareført og kva stillingar som er endra eller nye.

Organisasjonskartet, bemanningsplanen og stillingsomtalen vert drøfta med dei tillitsvalde. Dei tilsette får parallelt informasjon om kartlegging av kompetanse, erfaring og ønskje om innplassering.

#### **6. Kartleggingssamtale**

Eit nettbasert opplegg for enkel kartlegging av kompetanse, erfaring og ønskje om innplassering er gjennomført. Dette er drøfta med dei tillitsvalde. Dei tilsette vart i denne prosessen oppmoda om å leggje fram sine ønskje og behov; til dømes nye arbeidsoppgåver, som det så langt mogleg vil bli tatt omsyn til i den vidare prosessen.

#### **7. Nærare om innplassering**

Arbeidstakarar som kan verte råka av samanslåinga i form av stillingsendring eller overtal vil få tilbod om individuelle innplasseringssamtalar med næraste leiar. I slike samtalar skal arbeidstakaren ha høve til å ha med tillitsperson. Det vert skrive referat frå innplasseringssamtalar.

Innplasseringsvurderinga og prosessen skjer i fleire trinn:

- a. Stillingar som vert vidareført i VLFK**
  - i) Kartlegge kva stillingar som vert vidareført til VLFK frå anten HFK eller SFFK, eller begge dei tidlegare fylkeskommunane.
    - Overføringsvurderinga vert gjort med utgangspunkt i organisasjonskart og stillingsomtale før og etter samanslåinga. Det vert gjennomført ei konkret samanlikning av stillinga sitt grunnpreg, inkludert kompetansekrav, arbeidsoppgåveomtale, ansvar mv. før og etter samanslåinga.

- Dersom stillinga i VLFK er endra vesentleg samanlikna med stillingar i dei tidlegare fylkeskommunane, vert ikkje stillinga å sjå på som vidareført til VLFK. Det vil då vere tale om ei ny stilling i VLFK som ingen arbeidstakar i utgangspunktet har førerrett til.
- ii) Kartlegge dei arbeidstakarar som kan gjere krav på dei overførte stillingane, og avklare om dei aktuelle arbeidstakarane ønskjer å fremje krav på stillinga.
- Der fleire arbeidstakarar har førerrett til ei stilling og fremmer krav, vil vurderinga av kva kandidatar som kan vere aktuelle, omfatte ei samanlikning av kandidatane sitt noverande stillingsinnhald og den overførte stillinga sitt innhald. Vurderingsmomenta vil i stor grad falle saman med momenta i overføringsvurderinga omtalt i punktet over.
- iii) Velje ut den eine, dersom det er fleire aktuelle arbeidstakarar som gjer krav på den vidareførte stillinga.
- Valet skal baserast på i forkant klåre og saklege kriterium, fastsett i kraft av arbeidsgjevars styringsrett, etter drøftingar med dei tillitsvalde.
  - Hovedtariffavtalen KS § 3-3 seier at «under ellers like vilkår» skal den med kortast ansiennitet vere den som er overtalig. Dette inneber at òg andre saklege kriterium enn ansiennitet er relevante, så som kompetanse (formell, reell, nøkkelkompetanse, om ein er personleg skikka mv.) og særlege sosiale forhold.
  - Dei kriteria ein legg til grunn for slike val vert deretter nytta på ei konsekvent, sakleg og rimeleg måte i den konkrete og skjønsmessige vurderinga i prosessen vidare.
- iv) Gje tilbod om anna høveleg arbeid til arbeidstakar som ikkje har fått stillinga ho/han har gjort krav på i samsvar med arbeidsmiljølova § 15-7 (2), Intensjonsplanen og Omstillingsavtalen:
- Heilskapleg vurdering om arbeidstakar er kvalifisert for stillinga.
  - Ein bør ta omsyn til det opphavelige innhaldet i den førre stillinga og særleg arbeidstakaren sine kvalifikasjonar på den eine sida, og arbeidsgjevar sin situasjon og dei moglegheiter som er aktuelle i organisasjonen på den andre sida.
  - Vurderinga av kva anna arbeid som er «passende» vert basert på dei same saklege vurderingsmoment og valkriterium som vurderingane under pkt. iii, fastsett i kraft av arbeidsgjevars styringsrett, etter drøftingar med dei tillitsvalde.

#### **b. Vesentleg endra/ nye stillingar**

- i) Innplassering skjer i samsvar med pkt 7.a for ledig stilling som ein arbeidstakar meiner å ha førerrett til etter lov og avtaleverk.
- ii) Dersom ingen har førerrett til stillinga, fordi denne er ledig, vesentleg endra eller ny, skal stillinga lysast ut internt i tråd med arbeidsmiljølova § 14-1.
- iii) For stillingar nemnd under pkt. ii kan arbeidsgjevar vere forplikta til ekstern utlysing.

#### **c. Premissar og løysingar**

Partane er samde om følgjande:

- å overføre definerte verksemdsområde uendra, slik at desse vert skjerma mot valprosessar (området vert definert ut av utvalskretsen)
- å avgrense kretsen for intern utlysing/kunngjering, til nivå i organisasjonen eller til dei som på det aktuelle tidspunktet er i gruppe av tilsette som ikkje er innplassert..

Endeleg avgjerd om innplassering ligg til arbeidsgjevar, og vert formidla til den aktuelle arbeidstakar i samtale med leiar/ framtidig leiar.

Det vert gjeve eit generelt atterhald om endeleg innplassering ut frå omsynet til eventuell klage- og søksmålstilgang.

#### **8. Tenesteattest og Ny arbeidsavtale**

Alle tilsette i HFK og SFFK vil få ny arbeidsavtale der VLFK er arbeidsgjevar. Leiar/ framtidig leiar er ansvarleg for å utarbeide den nye arbeidsavtalen. Den tilsette er på si side forplikta til å medverke ved inngåing av ny arbeidsavtale.

Tenesteattest for tida som tilsett i Hordaland eller Sogn og Fjordane fylkeskommunar og med innhald i samsvar med arbeidsmiljølova § 15-15 første ledd vil verte gjeve til alle tilsette innan 31. desember 2020.

#### **9. Samarbeid mellom noverande og framtidig leiar**

Noverande leiarar i HFK og SFFK har det fulle ansvaret for sine medarbeidarar fram til dei er på plass i nye VLFK. Likevel bør alle arbeidstakarar få informasjon frå framtidig leiar. Dette må skje før samanslåinga. Noverande og framtidig leiar avklarar seg i mellom.

(Dette dokumentet er drøfta med dei tillitsvalde i informasjons- og drøftingsmøte i vlfk 1. februar 2019.)