

Omstillingsprosjekt

Organisere nye avdelingar, tilsetje og innplassere tilsette



Prosjektplan

Delprosjekt under *Organisasjon og arbeidsgjevar*

Felles avdelingsleiarmøte for Eid og Selje

Dato: 23.04.18



Innhold

1. Innleiing.....	3
2. Organiseringa av omstillingsprosjektet	3
2.1 Mål for omstillingsprosjektet	3
2.2 Mandatet til omstillingsutvalet	4
2.3 Mandatet til prosjektgruppa	4
2.4 Avdelingar og fagområde som er omfatta av omstillingsprosjektet	4
2.5 Avdelingar som ikkje er omfatta av omstillingsprosjektet	4
2.6 Grensejustering	5
3. Prinsipp i omstillingsarbeidet	5
3.1 Organisasjons- og bemanningsplan	5
3.2 Kartlegging av berørte tilsette.....	6
3.3 Prinsipp for innplassering av tilsette.....	6
3.4 Kriterium for innplassering av tilsette.....	6
3.5 Kriterium for innplassering dersom fleire tilsette ser si stilling vidareført i ei stilling	6
3.6 Medverknad og drøfting	7
3.7 Arbeidsgjevar sitt ansvar i samband med innplassering	7
4. Organisering av kommunalsjefnivå og stabsavdelingar (nivå 1 og 2)	7
4.1 Drøftingsnotat - administrativ leiarstruktur	7
4.2 Innplassering og tilsetjing av kommunalsjefar og stabsleiarar	8
5. Organisering av nye avdelingar (nivå 3)	8
5.1 Administrative arbeidsgrupper.....	8
5.2 Samtaler med berørte avdelingsleiarar og tilsette	9
5.3 Overordna organisasjons- og bemanningsplan.....	9
5.4 Innplassering og tilsetjing av avdelingsleiarar	9
6. Framdriftsplan for omstillingsprosjektet i 2018.....	10
7. Kommunikasjonsplan	10
8. Vedlegg	11

1. Innleiing

Dette dokumentet er utarbeidd av omstillingsutvalet i Stad kommune.¹

Dokumentet skildrar korleis ein skal arbeide for å organisere nye avdelingar og kva prosessar og metodar ein skal nytte for å innplassere og tilsetje leiarar og medarbeidarar i Stad kommune.

Dokumentet skal sikre likebehandling, lik praksis, medverknad og medbestemming i omstillingsprosjektet.

Fellesnemnda har vedteke ein omstillingsavtale som definerer overordna rammer for omstillingsarbeidet. Det er slått fast at omstillinga skal følgje reglane om verksemdsoverdraging i arbeidsmiljølova. Omstillingsarbeidet skal gjennomførast i samsvar med dei pliktane som partane har etter arbeidsmiljølova kap. 16, hovudavtalen, hovudtariffavtalen og andre overordna føringar.

Vi viser også til rapporten *Arbeidsrettslege spørsmål som oppstår ved kommunesamanslåingar – et juridisk verktøy for de kommuner som omfattes av en sammenslåing (KS 2015)*.

2. Organiseringa av omstillingsprosjektet

Kommunesamanslåinga mellom Eid og Selje er organisert som eit program med seks administrative hovudprosjekt med underliggende delprosjekt, jf. oversyn i vedlegg 1.

Målet for hovudprosjektet *Organisasjon og arbeidsgjevar* er:

Stad kommune er ein attraktiv og profesjonell organisasjon med tilsette som samarbeider for å utvikle gode tenester til innbyggjarane.

Omstillingsprosjektet er eitt av tre delprosjekt under hovudprosjektet *Organisasjon og arbeidsgjevar*:

- Omstillingsprosjektet - Organisere nye avdelingar, tilsetje og innplassere tilsette i Stad kommune
- Økonomi- og lønssystem
- Arbeidsgjevarpolitikk, reglement og avtalar

2.1 Mål for omstillingsprosjektet

Målet for omstillingsprosjektet er «Gjennomføre prosess med å organisere nye avdelingar, tilsetje og innplassere tilsette i Stad kommune».

Effekt målet er at:

Tilsette opplever at det har vore gjennomført ein god og ryddig prosess for å organisere nye avdelingar, tilsetje og innplassere tilsette i Stad kommune.

¹ Omstillingsutvalet vart utnemnt 01.04.2018 og er samansett av HTV Utdanningsforbundet Eid Mirjam Bruvoll, HTV Fagforbundet Eid Barbro Os-Noste, HTV Delta Selje Laila Sjøstad, HTV Fagforbundet Selje Sissel Solheim, kommunalsjef Ragna Haaland, kommunalsjef Elin Leikanger, personalrådgjevar Margunn Myklebost og organsasjonssjef Ingunn Rotihaug. Åslaug Krogsæter er prosjektleiar for omstillingsprosjektet. Ingunn Rotihaug er leiar for omstillingsutvalet.

Omstillingsprosjektet omfattar dei avdelingane og fagområda som vil bli berørte av omorganiseringar og strukturendringar før 2020. Desse avdelingane og fagområda er gjort nærare greie for i pkt. 5 i dette dokumentet.

2.2 Mandatet til omstillingsutvalet

Omstillingsutvalet har følgjande oppgåver, jf. omstillingsavtalen:

- handsame utlysing av ev. ledige nøkkel- og leiarstillingar innanfor administrasjon og leing og innanfor ikkje-stadbundne tenester
- vurdere om stillingane skal lysast ut internt i dei to kommunane eller eksternt
- innstille til rådmannen i den kommunen som har eller får ei ledig stilling

2.3 Mandatet til prosjektgruppa

Omstillingsutvalet er prosjektgruppe for omstillingsprosjektet. Prosjektgruppa skal:

- i samarbeid med hovudprosjekta i programmet opprette administrative arbeidsgrupper og gi mandat for å kartlegge definerte fag- og arbeidsområde og gje innspel til organiseringa nye avdelingar i Stad kommune
- utarbeide malar og verktøy til bruk i kartleggingsarbeidet
- på bakgrunn av arbeidsgruppene sine innspel utarbeide framlegg til organisasjons- og bemanningsplan for Stad kommune i samråd med rådmennene i Eid og Selje
- utarbeide utkast til framtidig innplassering i bemanningsplan for ny organisasjon og gjennomføre verksemdsoverdraging etter reglane i arbeidsmiljølova kap 16

2.4 Avdelingar og fagområde som er omfatta av omstillingsprosjektet

Avdelingane og fagområda som vil bli omfatta av omstillingsprosjektet og som vil få ny organisering i Stad kommune er:

- samfunnsplanlegging, ikt, kommunikasjon, økonomi, personal, arkiv
- reguleringsplan, eigedom, byggesak, næring, teknisk drift
- brann, beredskap og redning
- barnevern, flyktningeteneste, vaksenopplæring, NAV
- PPT, spesialpedagogisk oppfølging
- legeteneste, helsestasjon, førebygging, rehabilitering, psykolog, psykisk helse og rus, psykolog, psykiatriteneste
- vaksenopplæring, flyktningeteneste, mindreårige flyktningar
- kultur, frivillig, bibliotek, kulturminne

Prosess for å kartlegge og organisere desse avdelingane og fagområda er nærare gjort greie for i pkt. 5 i dette dokumentet.

2.5 Avdelingar som ikkje er omfatta av omstillingsprosjektet

Fleire avdelingar vil i utgangspunktet ikkje bli omfatta av omstillingsprosjektet. Dette er avdelingar som ikkje får endra organisasjonsstruktur fram mot 01.01.2020. Gjennomgang av strukturen i desse avdelingane startar etter 2020:

- Stadlandet skule
- Selje skule
- Flatraket skule
- Stårheim skule

- Haugen skule og barnehage
- Nordfjordeid skule
- Eid ungdomsskule
- Hjelle skule
- Selje barnehage
- Leikvang barnehage
- Flatraket barnehage
- Stårheim barnehage
- Golvsengane barnehage
- Gjerdane barnehage
- Interkommunale tenester Nordfjord sjukehus
- Heimeteneste Selje
- Heimeteneste Stadlandet
- Heimeteneste Eid
- Seljetunet bu- og behandlingssenter
- Hogatunet bu- og behandlingssenter
- Bu- og miljøtenesta Eid

Noverande leiarar og medarbeidarar i desse avdelingane vil bli overførte til Stad kommune etter reglane i arbeidsmiljølova § 16 før 01.01.2020. Dersom det i perioden 2018 - 2020 vert ledige stillingar i desse avdelingane, skal ein først vurdere om ein kan tilby desse som anna passende arbeid til overtalige. Dersom svaret er nei, skal stillingane lysast ut eksternt.

På sikt må Stad kommune vurdere avdelingsstrukturane også på dei fagområda som ikkje vert berørte i første omgang. Dette er eit omfattande arbeid, og ein ventar med dette til etter 2020. Avdelingane vil likevel bli involverte i prosjektarbeid gjennom hovudprosjekta.

Hovudprosjekta skal:

- kartlegge og få oversyn over styringsdokument, avtalar og ordningar i dei to kommunane innanfor definert fagområde og planlegge vidare prosess for å samordne kvalitets- og styringssystem.
- kartlegge, vurdere og evaluere arbeidsprosessar/arbeidsmåtar/fagsystem og vurdere korleis ein kan nytte innsikta når ein skal utvikle tenestene i Stad kommune

2.6 Grensejustering

Det er utarbeidd ein eigen plan for grensejusteringsprosjektet mellom Vågsøy og Stad kommune. Både Bryggja skule, Bryggja omsorgsenter, heimetenestene på Bryggja, tekniske tenester og eigedom vil vere område som ein må finne løysingar på i perioden fram mot 2020. Desse avdelingane og fagområda vil bli involverte i omstillingsarbeid, men vert i første omgang handterte i ein eigen prosess.

3. Prinsipp i omstillingsarbeidet

Omstillingsavtalen inneheld overordna rammer for omstillingsarbeidet. Denne prosedyren utdjuvar nokre av punkta i omstillingsavtalen.

3.1 Organisasjons- og bemanningsplan

Organisasjons- og bemanningsplan skal danne grunnlaget for innplassering av tilsette og leiarar.

3.2 Kartlegging av berørte tilsette

Berørte tilsette er dei som er direkte berørte av omstillinga, anten ved endring av arbeidsoppgåver eller arbeidsstad. Ikkje alle vil bli direkte berørte av omstruktureringar i perioden fram mot 2020, jf. nærare omtale i pkt. 2.5 i dette dokumentet.

Alle tilsette som er direkte berørte av omstillinga, har rett til individuell kartleggingssamtale med sin leiar. Samtalen vert gjennomført av noverande leiar og dannar grunnlaget for innplassering i den nye kommunen. Det er utarbeidd mal for individuell kartleggingssamtale, jf. vedlegg 8.

3.3 Prinsipp for innplassering av tilsette

Prinsipp for innplassering følgjer dei overordna føringane og retningslinjene i kommunen og arbeidsmiljølova kap. 16. Både medarbeidarar og tilsette:

- har rett og plikt til å følgje sine arbeidsoppgåver i den nye kommunen
- skal behalde noverande løns- og arbeidsvilkår ved overføring til den nye kommunen
- skal få informasjon om relevante endringar av sin næraste leiar
- kan be om samtale med sin næraste leiar
- kan i heile prosessen la seg bistå av tillitsperson

Omstillinga skal ikkje føre til at medarbeidarar mister sitt tilsetjingsforhold i kommunen. Dersom ein leiar ikkje får halde fram i stillinga si, skal leiaren behalde årsløna og få tilbod om ei anna passende stilling.

3.4 Kriterium for innplassering av tilsette

Framtidig leiar får ansvaret for å innplassere tilsette på bakgrunn av vedteken organisasjons- og bemanningsplan, stillingsprofil og desse kriteria:

- det framtidige oppdraget som skal løysast
- kompetansebehov
- ressursbehov
- ønske frå den tilsette
- IA-perspektivet

Ved innplassering skal framtidig leiar informere den tilsette så tidleg som mogleg om ny organisasjonsstruktur.

Det er framtidig leiar som skal formidle avgjerd om innplassering. Framtidig leiar skal også gjennomføre samtale med dei som ev. ikkje vert innplasserte på dette tidspunktet.

3.5 Kriterium for innplassering dersom fleire tilsette ser si stilling vidareført i ei stilling

Det kan oppstå ein situasjon der fleire tilsette ser arbeidsoppgåvene sine/stillinga si vidareført i ei ny stilling, utan at ein tilsett kan hevde at «si gamle stilling» er vesentleg meir vidareført enn andre tilsette sine stillingar.

I slike tilfelle er det framtidig leiar som skal avgjere kven som eventuelt har krav på stillinga.

Framtidig leiar må gjere ei individuell og konkret vurdering av kvar enkelt medarbeidar. I ei slik vurdering skal framtidig leiar legge dette til grunn:

- organisasjonen sin behov for kompetanse

- kvalifikasjonsprinsippet (formalkompetanse og realkompetanse)
- sosiale konsekvensar
- ansiennitet

3.6 Medverknad og drøfting

- deltaking i arbeidsgrupper og utval erstattar ikkje drøftingsplikta etter hovudavtalen.
- formelle drøftingar skal gjennomførast før vedtak vert gjort. Det er utarbeidd mal for protokoll frå drøftingsmøte som skal nyttast i omstillingsarbeidet, jf. vedlegg 9
- rett tillitsvald skal inviterast til drøfting. I tilfelle dette er uklart skal «berørte partar» peike ut ein tillitsvald som skal representere dei tilsette
- det skal skrivast referat frå alle møte i arbeidsgrupper og utval

3.7 Arbeidsgjevar sitt ansvar i samband med innplassering

- arbeidsgjevar skal involvere minst ein tillitsvald og drøfte med tillitsvalde kva stillingar som er berørte
- arbeidsgjevar skal også drøfte stillingsprofil og kompetansekrav med tillitsvalde og informere om kva avgjerder som vert tekne

4. Organisering av kommunalsjefnivå og stabsavdelingar (nivå 1 og 2)

I samsvar med omstillingsavtalen skal den nye kommunen og organisasjonsplanen byggjast trinnvis frå toppen. Med utgangspunkt i ein overordna organisasjonsstruktur skal det lagast ein organisasjons- og bemanningsplan som viser oppgåver, kompetansebehov og tal på tilsette i kommunen.

Vedlegg 5 viser skisse over aktuelle leiarnivå i nye Stad kommune.

Rådmannen i Stad kommune skal prioritere å tilsetje toppleiargruppa i den nye kommunen. Den øverste administrative leiarstrukturen (kommunalsjefar og stabsleiarar) skal vere klar innan 01.11.2018.

Den nye organisasjonsstrukturen skal vere klar innan 01.10.2018.

4.1 Drøftingsnotat - administrativ leiarstruktur

Eid og Selje kommunar har i dag til saman seks kommunalsjefar.

Rådmannen i Stad kommune skal innan 01.05.2018 lage eit drøftingsnotat/framlegg til organisering av nivå 1 og 2 (kommunalsjefar og stabsavdelingar), der det vert presentert tankar om:

- kor mange kommunalsjefar kommunen kan ha
- kva ansvarsområde kommunalsjefane kan ha
- om kommunen bør ha assisterande rådmann
- om kommunen bør ha assisterande kommunalsjefar og/eller rådgjevarar direkte under kommunalsjefane
- kor mange stabsavdelingar ein bør ha og fordeling av funksjonar mellom dei
- kva stillingsprofilar og kompetansekrav stillingane bør ha

Drøftingsnotatet skal danne grunnlag for arbeid i administrative arbeidsgrupper og drøftingar i PSU og i Fellesnemnda.

Rådmannen i nye Stad kommune skal gjennomføre individuelle kartleggingsamtaler med noverande kommunalsjefar og stabsleiarar så snart som mogleg og innan 01.06.2018. Mal for kartleggingsamtale skal nyttast, jf. vedlegg 8.

4.2 Innplassering og tilsetjing av kommunalsjefar og stabsleiarar

Kommunalsjefar og stabsleiarar skal innplasserast/tilsetjast på bakgrunn av vedteken organisasjons- og bemanningsplan som skal vere klar 01.10.18, jf. nærare omtale i pkt. 5.3.

På bakgrunn av kartleggingsamtaler, stillingsprofilar og kompetansekrav skal rådmannen vurdere om nokon av kommunalsjefane eller stabsleiarane har rettskrav til stilling som kommunalsjef eller stabsleiar i Stad kommune.

Dersom konklusjonen er at ingen har rettskrav til stilling som kommunalsjef eller stabsleiar, skal rådmannen vurdere om nokon av kommunalsjefane eller stabsleiarane skal få tilbod om stillingane, med utgangspunkt i avtalte kriterium, jf. pkt. 4.6.

Dersom noverande kommunalsjefar og stabsleiarar ikkje er kvalifiserte for stillingane ut frå dei kriterium som er avtalte, skal stillingane lysast ut eksternt.

Det skal gjennomførast drøfting før innplassering/utlysing, jf. pkt. 3.6 og 3.7.

Rådmannen skal ta ei avgjerd innan 01.11.18.

5. Organisering av nye avdelingar (nivå 3)

Fleire avdelingar og fagområde i dei to kommunane vil bli direkte berørte av omorganiseringar eller strukturendringar som følgje av kommunesamanslåinga. Dette gjeld:

- samfunnsplanlegging, ikt, kommunikasjon, økonomi, personal, arkiv
- reguleringsplan, eigedom, byggesak, næring, teknisk drift
- brann, beredskap og redning
- barnevern
- PPT, spesialpedagogisk oppfølging
- legeteneste, helsestasjon, førebygging, rehabilitering, psykolog, psykisk helse og rus, psykolog, psykiatriteneste
- vaksenopplæring, flyktningeteneste, mindreårige flyktningar, NAV
- kultur, frivillig, bibliotek, kulturminne

På desse områda må det gjerast eit arbeid for å kartlegge oppgåver, kompetanse og årsverk. Det må utarbeidast ein organisasjons- og bemanningsplan for desse avdelingane som utgangspunkt for innplassering og tilsetjing av leiarar og medarbeidarar.

5.1 Administrative arbeidsgrupper

I samarbeid med hovudprosjekta i kommunereformprogrammet vert det oppretta åtte administrative arbeidsgrupper som skal kartlegge og kome med innspel til korleis desse fag- og arbeidsområda kan organiserast i Stad 2020.

Arbeidsgruppene skal vere samansette av noverande kommunalsjefar, noverande avdelingsleiarar og ev. fagleiarar for området, tillitsvald/representant og ev. verneombod. I tillegg kan prosjektleiar for hovudprosjektet delta etter avtale. Noverande kommunalsjefar skal leie arbeidsgruppene.

Vedlegg 6 viser samansetjinga av arbeidsgruppene og korleis arbeidsgruppene er knytte til hovudprosjekta.

Arbeidsgruppene har likelydande mandat, jf. vedlegg 7. Det er utarbeidd kartleggings skjema og mal for rapport frå dei administrative arbeidsgruppene, jf. vedlegg 10.

Arbeidsgruppene må vurdere korleis ein skal involvere tilsette i berørte avdelingar i arbeidet.

Før arbeidsgruppene leverer sine kartleggingar og tilrådingar, skal det gjennomførast formell drøfting. Mal for protokoll frå drøftingsmøte skal nyttast, jf. vedlegg 9.

Arbeidsgruppene leverer sine innspel til rådmannen/omstillingsutvalet innan 01.06.2018.

Arbeidsgruppene skal presentere sine innspel på felles avdelingsleiarsamling/prosjektgruppesamling 11. og 12.06.2018.

5.2 Samtaler med berørte avdelingsleiarar og tilsette

Noverande kommunalsjefar skal gjennomføre formelle kartleggingsamtaler med avdelingsleiarar for berørte avdelingar.

Tilsvarande skal noverande avdelingsleiarar for berørte avdelingar gjennomføre formelle samtaler med tilsette i berørte avdelingar.

Samtalane skal vere gjennomførte innan 01.09.2018. Mal for kartleggingsamtale skal nyttast, jf. vedlegg 8.

5.3 Overordna organisasjons- og bemanningsplan

På bakgrunn av innspel frå dei administrative arbeidsgruppene, innspel frå PSU og Fellesnemnda og individuelle kartleggingsamtaler, skal omstillingsutvalet i samarbeid med rådmennene i Selje og Eid utarbeide framlegg til overordna organisasjons- og bemanningsplan med stillingsprofilar og kompetansekrav for leiarstillingane i Stad kommune. Framlegget skal vere ferdig innan 10.09.18.

Rådmannen skal drøfte framlegget med berørte partar og referere det administrative vedtaket i fellesnemnd og partsamansett utval i september 2018. Mal for protokoll frå drøftingsmøte skal nyttast, jf. vedlegg 9.

Rådmannen skal vedta organisasjons- og bemanningsplan innan 01.10.18.

Kommunalsjefar og leiarar for stabsavdelingar skal vere tilsette/innplasserte innan 01.11.18.

5.4 Innplassering og tilsetjing av avdelingsleiarar

Rådmannen og dei framtidige kommunalsjefane i Stad kommune skal innplassere avdelingsleiarar i dei nye avdelingane på bakgrunn av kartleggingsamtaler, stillingsprofilar og kompetansekrav.

Rådmannen og kommunalsjefane skal vurdere om nokon av avdelingsleiarane har rettskrav til stilling som avdelingsleiar i Stad kommune.

Dersom svaret er nei, skal rådmannen og kommunalsjefane vurdere om nokon av avdelingsleiarane skal få tilbod om avdelingsleiarstilling med utgangspunkt i avtalte kriterium, jf. pkt 4.6.

Dersom noverande avdelingsleiarar ikkje er kvalifiserte for stillingane ut frå dei kriterium som er avtalte, skal stillingane lysast ut eksternt.

Det skal gjennomførast drøfting før innplassering/utlysing, jf. pkt. 3.6 og 3.7.

Prosess med innplassering/tilsetjing av avdelingsleiarar startar 01.11.2018.

6. Framdriftsplan for omstillingsprosjektet i 2018

Omstillingsprosjektet er eit delprosjekt under hovudprosjektet *Organisasjon og arbeidsgevar*.

Jf. prosjektplanen for omstillingsprosjektet skal detaljert organisasjonsstruktur vere på plass i løpet av 2018. Figuren nedanfor viser framdriftsplan for prosjektet i 2018.

01.04.2018	Omstillingsutvalet er konstituert
23.04.2018	Felles avdelingsleiararsamling Selje og Eid
25.04.2018	Plan for omstillingsarbeidet og oppdrag er levert til administrative arbeidsgrupper for organisasjonsstruktur, jf. mandat og oversyn over arbeidsgrupper
26.04.2018	Rådmannen leverer drøftingsnotat om organisering av kommunalsjefar og stabsavdelingar (nivå 1 og 2)
03.05.2018	Møte PSU og Fellesnemnda
01.06.2018	Administrative arbeidsgrupper leverer innspel til organisering av nye avdelingar
01.06.2018	Rådmannen har gjennomført samtalar med kommunalsjefar og stabsleiarar
07.06.2018	Møte i PSU og Fellesnemnda
11-12.06.2018	Fellesmøte for berørte leiarar i Selje/Eid og hovudprosjektgruppa – arbeidsgruppene presenterer sine innspel
01.09.2018	Kommunalsjefane har gjennomført samtalar med avdelingsleiarar i berørte avdelingar Individuelle samtalar med avdelingsleiarar i berørte avdelingar
01.09.2018	Avdelingsleiarane har gjennomført samtalar med tilsette i berørte avdelingar
10.09.2018	Omstillingsutvalet i samarbeid med rådmennene har levert framlegg til organisasjons- og bemanningsplan for Stad kommune
20.09.2018	Møte i PSU og Fellesnemnda
01.10.2018	Rådmannen vedtek organisasjons- og bemanningsplan for Stad kommune
01.11.2018	Kommunalsjefar og stabsleiarar (nivå 1 og 2) er innplasserte eller stillingar er utlyste
01.11.2018	Innplassering eller tilsetjing av avdelingsleiarar i nye avdelingar (nivå 3) startar
01.01.19	Innplassering av tilsette i nye avdelingar startar

7. Kommunikasjonsplan

(Kjem)

8. Vedlegg

- 1) Kart over programmet Stad2020
- 2) Organisasjonskart 1 Selje kommune per mars 2018
- 3) Organisasjonskart 2 Selje kommune per mars 2018
- 4) Organisasjonskart Eid kommune per april 2018
- 5) Skisse over aktuelle leiarnivå i Stad kommune
- 6) Oversyn over administrative arbeidsgrupper
- 7) Mandat for administrative arbeidsgrupper
- 8) Mal for individuell kartleggingsamtale
- 9) Mal for protokoll frå drøftingsmøte
- 10) Mal for kartleggingskjema og rapport frå administrative arbeidsgrupper