



OMSTILLINGSDOKUMENT

Arbeidsgiver-/organisasjonspolitiske strategier

Vedtatt av Fellesnemnda sak 13/18

Behandlet av Partssammensatt utvalg sak 1/18

Drøftet med tillitsvalgte 5.februar og 2.mars 2018

Innhold

1	Virketid	3
2	Formål og virkeområde	3
3	Organisasjonskultur	4
4	Medvirkning og medbestemmelse	4
5	Kommunikasjon	4
6	Organisering	5
7	Bemanning.....	5
8	Rekruttering i prosjektperioden	7
9	Styrende dokumenter	7
10	Særavtaler – lokale avtaler	7
11	Overføring av ansatte fra fylkeskommunale selskaper	7

1 Virketid

Omstillingsdokumentet gjelder for endringsprosessene i forbindelse med etablering av ny Vestfold og Telemark fylkeskommune. Dokumentet gjelder fra vedtak i fellesnemnda og fram til 31.12.2019 eller til ny strategisk arbeidsgiver-/organisasjonspolitikk er vedtatt av det nye fylkestinget for Vestfold og Telemark fylkeskommune.

2 Formål og virkeområde

Et viktig mål med den nye fylkeskommunen er å skape bedre forutsetninger for en kompetent og effektiv administrasjon og tjenesteproduksjon, med attraktive og utviklende arbeidsplasser.

Dokumentet er et overordnet arbeidsgiver-/organisasjonspolitisk styringsdokument. Det angir retning og prioriteringer for arbeidsgiver-/organisasjonspolitikken og underliggende styrende dokumenter som skal utarbeides.

Prosjektleder skal skape ryddige og forutsigbare arbeidsforhold og bidra til at Vestfold og Telemark fylkeskommune fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. Samtidig skal prosjektleder understøtte god drift og utvikling i begge fylkeskommunene fram mot januar 2020. Dette vil legge et godt grunnlag for Vestfold og Telemark fylkeskommune.

Virksomhetsoverdragelse i henhold til Arbeidsmiljølovens kap. 16 er lagt til grunn.

Formål:

- ivareta god medvirkning og medbestemmelse
- sikre ryddige og forutsigbare prosesser
- skape felles plattform og spilleregler for organisasjonsendring
- bidra til trygghet i arbeidsforholdet

3 Organisasjonskultur

Prosjektlederen skal i prosjektfasen starte byggingen av felles organisasjonskultur gjennom ulike faglige og sosiale tiltak i en inkluderende prosess. Etablering av Vestfold og Telemark fylkeskommune skjer i en tid med store krav til omstilling og ny kompetanse. -Det vil være viktig å videreføre styrkene i begge organisasjoner samtidig som prosjektleder må bygge en framtidsrettet organisasjon med felles visjon og verdier.

4 Medvirkning og medbestemmelse

I arbeidet med å bygge den nye fylkeskommunen er de ansattes medvirkning viktig. Sammen skaper vi den nye fylkekommunen.

Arbeidstakerorganisasjonenes medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger går fram av lov og avtaleverk. I gjennomføringsfasen skal det etableres samhandlingsarenaer mellom prosjektleder, tillitsvalgte og verneombud i henhold til de roller disse har. Det vil være nødvendig med gjensidig informasjon, uformelle møter og formelle drøftinger før beslutninger tas.

Involvering i arbeidsgrupper og prosessen for øvrig drøftes mellom prosjektleder og tillitsvalgte.

Leder for virksomhet/enhet skal sørge for informasjon, medvirkning og medbestemmelse på egen virksomhet/enhet.

Verneombudene tas med på råd og involveres i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet i henhold til lov og avtaleverk. Medvirkning og medbestemmelse skal sikre at prosjektet gjennomføres på en måte som ivaretar de ansattes arbeidsmiljø.

5 Kommunikasjon

Prosjektleder skal etter drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene, utarbeide strategi for intern og ekstern kommunikasjon for omstillingen. Kommunikasjonsstrategien skal ivareta ulike målgrupper og dekke selve prosessperioden, og den nærmeste tida etter 1.januar 2020.

Prosjektleder, tillitsvalgte og verneombud har et felles ansvar for informasjonsutveksling. Prosjektleder har hovedansvar for å utforme en kommunikasjonsstrategi og kontinuerlig informere tillitsvalgte, verneombud og ansatte om prosessen.

Alle ledere har et ansvar for å gi informasjon om prosjektet.

6 Organisering

Prosjektleder er delegert myndighet til å fastsette den administrative organiseringen av den nye fylkeskommunen. Prosjektleder er videre tildelt myndighet til å opprette stillinger for den nye fylkeskommunen innenfor den økonomiske rammen som settes av Fellesnemnda.

Innplassering/tilsetting av prosjektleders ledergruppe bør prioriteres. Deretter vil den enkelte leder i ledergruppen vurdere den videre organisering og eventuell innplassering/tilsetting av ledere innenfor sitt område.

Gjennom kartlegging av nåværende ansvarsområder, kompetanse, antall ansatte, alderssammensetning, og midlertidige stillinger legges et grunnlag for prosjektleders videre arbeid med å bygge en faglig sterk og effektiv ny organisasjon som bygger opp under det nye samfunnsoppdraget for Vestfold og Telemark fylkeskommune .

Tillitsvalgte og verneombud skal involveres gjennom deltakelse i arbeidsgrupper og andre organer.

Virksomhetsoverdragelsen skal ikke svekke rollen til arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten.

7 Bemanning

Ingen som er ansatt i de to fylkeskommunene ved virksomhetsoverdragelsen skal sies opp som følge av etableringen av den nye fylkeskommunen. Endringer i stilling, arbeidssted og arbeidsoppgaver må imidlertid påregnes. Medarbeidere som eventuelt måtte bli overtallige som følge av virksomhetsoverdragelsen, vil bli tilbudt

annen passende stilling etter forutgående samtaler/drøftinger i samsvar med lov og avtaleverk. Prosjektleder skal drøfte kriterier for slike endringer med de tillitsvalgte. Vernet mot oppsigelse av medarbeidere som eventuelt blir overtallige som følge av virksomhetsoverdragelsen, skal vare i fem år fra overdragelsestidspunktet.

Nedbemanning som følge av endringer i elevsøkning omfattes ikke av ovenstående.

Det skal gjennomføres kartleggingssamtaler med den enkelte ansatte som vil bli berørt av virksomhetsoverdragelsen. Det skal i samarbeid med de tillitsvalgte lages en felles rutine for denne type samtaler.

Hvis lokalisering av funksjoner eller oppgaver fører til endret arbeidssted, skal det legges til rette for fleksible arbeidsformer og overgangsordninger slik at det gis mulighet til fortsatt jobb i den nye fylkeskommunen. Generelle og spesielle overgangsordninger av denne typen fastsettes etter drøftinger med de som berøres og med tillitsvalgte. Fleksible arbeidsformer og overgangsordninger kan f.eks. være: teknologiske løsninger, hjemmekontor, kompensasjon for reisevei, betalt reisetid og livsfasetilpasninger.

Det kan også være aktuelt å tilby sluttvederlag for enkeltansatte i prosjektperioden.

Ingen ansatte skal få forringet sine individuelle lønns- og arbeidsvilkår som følge av virksomhetsoverdragelsen, se for øvrig punkt 10 om særavtaler/lokale avtaler. Tjenesteansiennitet opparbeidet hos gammel arbeidsgiver overføres automatisk til ny virksomhet. Det skal utvikles en felles lønnspolitikk.

Hvis ansatte skal tiltre annen stilling med annet ansvarsområde i den nye fylkeskommunen, skal det tilrettelegges for nødvendig kompetanseutvikling/-heving. Eksempel på aktuelle tiltak er:

- tilbud om faglig veiledning / oppfølging i arbeidet
- hospitering
- interne og eksterne kurs
- permisjon med hel eller delvis lønn for å gjennomføre utdanning ved ekstern utdanningsinstitusjon

8 Rekruttering i prosjektperioden

En ny organisasjon krever et nytt strategisk blikk på hvordan vi organiserer oss og hvordan vi løser samfunnsoppdraget. Ved ledige lederstillinger og stillinger i fylkesadministrasjonen i prosjektperioden, skal fylkesrådmennene i de to fylkeskommunene gjøre en særskilt vurdering av behov for tilsetting i samarbeid med prosjektleder og tillitsvalgte. Vurderinger skal gjøres i forhold til eventuell omfordeling eller omorganisering av oppgaver, behov for kompetanse, fast eller midlertidig stilling, intern eller ekstern utlysning.

Prosjektleder har tilsetningsmyndighet for den nye fylkeskommunen.

9 Styrende dokumenter

Prosjektleder er delegert myndighet til å vedta underliggende arbeidsgiver-/organisasjonspolitiske styrende dokumenter som beskriver rutiner, prosedyrer med videre. Partsammensatt utvalg behandler styrende dokumenter av mer overordnet prinsipiell karakter. Prosjektlederen drøfter med tillitsvalgte og verneombud hvilke styrende dokumenter som bør prioriteres utarbeidet fram mot 2020.

Strategisk arbeidsgiver-/organisasjonspolitikk utarbeides etter 2020.

10 Særavtaler – lokale avtaler

Særavtaler/lokale avtaler vil bli vurdert sagt opp innen 1.oktober 2019, slik at den nye organisasjonen eventuelt kan inngå nye avtaler dersom det er behov for det.

Eventuelle behov for nye særavtaler eller lokale avtaler drøftes og forhandles med tillitsvalgte.

11 Overføring av ansatte fra fylkeskommunale selskaper

Etablering av Vestfold og Telemark fylkeskommune kan få konsekvenser for ansatte i fylkeskommunale selskaper. Prosjektleder må sørge for at eventuelle overføringer av ansatte på bakgrunn av vedtak, skjer iht aktuelt lov- og avtaleverk og at det etableres egne prosesser for denne type overføringer.