



**Omstillingsdokument Nye Namsos kommune
for perioden 1.1.2018 – 31.12.2021**

Vedtatt av Fellesnemnda Nye Namsos 15.12.2017

Innhold

1. Grunnlaget for omstillingsdokumentet er etableringen av ny kommune	3
2. Formålet med og varighet av omstillingsdokumentet	3
3. Partssamarbeid.....	3
4. Informasjon	4
5. Behandling av ledige stillinger og samarbeid om kompetanse.....	4
6. Ny administrativ struktur og ansettelse av ledere i Nye Namsos kommune.....	5
7. Midlertidige ansettelser	5
8. Permisjoner	6
9. Virkemidler for å beholde kompetanse	6
10. Arbeidsrettslige problemstillinger.....	6
a. Virksomhetsoverdragelse.....	6
b. Overtallighet.....	6
c. Rettskrav.....	6
d. Nye stillinger.....	7
e. Skifte av arbeidssted	7
f. Tjenesteansiennitet.....	7
g. Arbeidsgivers styringsrett.....	7
h. Særavtaler	8
i. Felles arbeidsmarked, lønns og arbeidsvilkår	8
Kilder:	8
Dokumenter som skal utarbeides	8

1. Grunnlaget for omstillingsdokumentet er etableringen av ny kommune

Kommunene Fosnes, Namsos og Namdalseid vedtok i juni 2016 å slå seg sammen til en kommune fra 1. januar 2020. Midtre Namdal samkommune er vedtatt oppløst fra samme dato, og tjenesteområdene i virksomheten inngår i Nye Namsos kommune. Den nye kommunen skal ha en kompetent og effektiv tjenesteproduksjon. Prosjektleder for sammenslåingen skal sammen med fellesnemnda utarbeide en plan for dette omstillings- og effektiviseringsarbeidet. Prosjektleder blir administrasjonssjef i den nye kommunen fra 1. januar 2020.

Målene for ny kommune ligger i bunnen for omstillingsdokumentet.

- Vi skal bygge en ny, helhetlig kommune med større vekst og utviklingskraft enn dagens kommuner har hver for seg.
- Vi skal sette innbyggeren i sentrum og skape bedre tjenester og gode bo- og levekår for innbyggerne i alle deler av kommunen.

2. Formålet med og varighet av omstillingsdokumentet

Kommunens ansatte er den viktigste ressursen for at målsettingene med en ny kommune skal nås. Det er viktig å legge forholdene til rette slik at arbeidstakerne ønsker å fortsette å jobbe i den nye kommunen.

Dokumentet har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte, og som kjennetegnes av god medvirkning fra ansattes representanter og god samhandling mellom partene.

Gjennom tydelig personalforvaltning skal vi sikre kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tjenester til innbyggerne i omstillingsperioden, og tilrettelegge for tilstrekkelig bemanning og god kompetanse i Nye Namsos kommune også etter 1. januar 2020.

Dokumentet gjelder fra 1. januar 2018 til og med 31. desember 2021.

3. Partssamarbeid

Det er opprettet partssammensatt utvalg etter kommuneloven § 25 for behandling av forhold mellom kommune som arbeidsgiver og de ansatte, vedtatt 22. august 2017 i kommunestyrene i Fosnes, Namdalseid og Namsos.

Det er sju medlemmer i utvalget, herav fire politikere og tre tillitsvalgte. Prosjektleder i Nye Namsos utgjør sekretærbistanden overfor utvalget.

Omstillingsarbeidet skal gjennomføres i samsvar med de forpliktelser partene har etter arbeidsmiljøloven, hovedavtalen, hovedtariffavtalen og føringer fra intensjonsavtalen og styringsdokumentet for gjennomføring av kommunesammenslåing, Fosnes, Namdalseid, Namsos kommune og Lund krets.

Det skal gjennomføres drøftinger og forhandlinger i henhold til lov og avtaleverk, og arbeidstakerne skal oppleve at vi har et opplegg for informasjon som er på plass og godt fungerende. Det skal etterstrebtes gode strukturer og prosesser for ivaretagelse av partssamarbeidet, herunder

- en planmessig tilnærming til informasjon, drøfting og forhandling ved ulike milepæler frem mot sammenslåing.
- en planmessig tilnærming til ivaretagelse av arbeidsmiljømessige forhold i perioden.

Partssammensatt utvalg har ansvar for å vurdere risiko i de ulike prosessene, og involverer arbeidsmiljøutvalget i de fire virksomhetene (de tre kommunene og Midtre Namdal samkommune) i arbeidet.

Den nye kommunen skal være en attraktiv arbeidsgiver som gir utviklingsmuligheter for den enkelte arbeidstaker. Den nye kommunen skal utvikle en god og helhetlig arbeidsgiverpolitikk som bidrar til å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere, samt styrke evnen til utvikling og nyskaping i den nye kommunen.

Viktige saker å arbeide med fremover i perioden 2018 - 2019 vil blant annet være:

- Utvikling av ny arbeidsgiverpolitisk plattform.
- Planlegging av kapasitet og kompetanse i de ulike delene av tjenesteproduksjonen i Nye Namsos kommune (bemanningsplaner og kompetanseplaner)
- Legge til rette for lønns- og arbeidsvilkår som over tid sikrer lik lønn for likt arbeid, herunder utjevne lønnsforskjeller mellom de fire virksomhetene.
- Vurdere gamle særavtaler, evt. reservere oss samt etablere nye særavtaler som skal gjelde fra og med 1. januar 2020.
- Prosedyre for innplassering av ansatte i ny kommune.
- Planlegge og gjennomføre organisasjonskulturelle og identitetsskapende tiltak for ansatte.

4. Informasjon

Arbeidstakerne skal gjennom hele omstillingsprosessen gis den informasjon som er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. arbeidsmiljøloven kap. 4. Arbeidstakere som blir direkte berørt av omstillingsprosessen skal følges opp særskilt gjennom aktiv dialog. I forbindelse med alle prosjekter som er vedtatt gjennomført, skal informasjon til berørte arbeidstakere vies spesiell oppmerksomhet.

Fellesnemnda vedtok 1. september 2017 kommunikasjonsstrategi i perioden frem til 1. januar 2017.

5. Behandling av ledige stillinger og samarbeid om kompetanse

De fire virksomhetene samarbeider om kompetanse / stillinger for å begrense nytilsettinger i perioden frem til sammenslåing jf. intensjonsavtalen og retningslinjer for samarbeid om kompetanse og nøkkelpersonell. Prosjektleder skal sammen med rådmennene ha oversikt over ledige stillinger.

6. Ny administrativ struktur og ansettelse av ledere i Nye Namsos kommune

Prosjektledelsen vil komme med forslag til ny administrativ struktur og kompetansekrav for administrasjonssjefens ledergruppe, inkludert behovet for rådgiverfunksjoner og stab- / støttefunksjoner som skal etableres (økonomi, personal, innkjøp, IKT m.m.). Administrativ struktur drøftes med tillitsvalgte, vernetjenesten og partssammensatt utvalg. Administrativ struktur vedtas av fellesnemnda.

Ny administrativ struktur er en prioritert oppgave med tidsfrist for ferdigstilling 1. april 2018.

Det er en prioritert oppgave å kartlegge behov for kompetanse og kapasitet for ledernivåer og stabsfunksjoner i Nye Namsos kommune. Dette arbeidet bør starte etter at administrativ struktur er fastsatt.

Ansettelse av administrasjonssjefens ledergruppe skal gjennomføres innen 1. juli 2018.

- Det gjennomføres kartlegging av doble og triple funksjoner på øverste ledernivå på basis av valgt struktur og bemanningsplan på øverste ledernivå.
- Det gjennomføres kartleggings- / avklaringsamtaler med øverste ledernivå i alle fire virksomhetene.
- Det må defineres utvelgesområde som grunnlag for vurdering av overtallighet, og det må legges til rette for å finne / tilby annet passende arbeid.

Øvrig struktur fastsettes for organisasjon og tjenesteproduksjon i god tid før 1. januar 2020. (ivaretas av prosjektleder og øverste ledernivå, og drøftes i partssamarbeidet)

- Antall ledernivå
- Avklare ev. rådgiverfunksjoner, ass.sjef-funksjoner
- Kartlegge doble og triple funksjoner på mellomledernivå.
- Gjennomføre kartleggingssamtaler med mellomledere hvor det er doble og triple funksjoner.

Felles for begge nivå:

- Kartlegge og vurdere kompetanse og kapasitet hos ledere med basis i kriteriene for ledere.
- På grunnlag av valgt struktur og kriterier / krav til lederstillingene ansette mellomledere.
- Definere overtallighet blant mellomledere, og finne / tilby annet passende arbeid.

7. Midlertidige ansettelser

Den enkelte kommune kan innenfor rammen av arbeidsmiljøloven, ansette midlertidig innenfor en periode frem til 31. desember 2019. Omfanget av dette og hvilke stillinger det dreier seg om vil være en løpende vurdering og skal drøftes i partssamarbeidet.

8. Permisjoner

Dette punktet omfatter ikke lovbestemte permisjoner, som for eksempel foreldrepermisjon osv. I avtaleperioden tilstås eventuell permisjon fra den respektive kommune, ikke den enkelte stilling.

Arbeidstakere som får innvilget permisjon kan ikke påregne å komme tilbake til samme stilling.

Permisjoner som går utover 1. januar 2020 behandles av den enkelte kommune.

9. Virkemidler for å beholde kompetanse

Det gjøres en løpende vurdering av behovet for å etablere virkemidler for å beholde kompetanse. Eventuelle virkemidler skal drøftes i partssammensatt utvalg.

10. Arbeidsrettslige problemstillinger

a. Virksomhetsoverdragelse

En kommunesammenslåing er å regne som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven (kapittel 16). De tre «gamle» kommunene og samkommunen opphører og det etableres en ny felles kommune. Ved etableringen av den nye kommunen, skjer det en virksomhetsoverdragelse hvor alle ansatte i de tidligere kommunene og samkommunen overføres til den nye kommunen. Ingen ansatte blir sagt opp i forbindelse med kommunesammenslåingen. De ansatte beholder sine personlige lønns- og arbeidsvilkår.

b. Overtallighet

Ingen ansatte skal sies opp som følge av kommunesammenslåingen. Eventuelle overtallige skal tilbys nye oppgaver i den nye kommunen. Endring av arbeidssted kan være aktuelt.

Overtallighet eksisterer i realiteten ikke før etter 1. januar 2020, med mindre en ny organisasjons- og bemanningsplan for aktuell virksomhet er implementert før dette tidspunktet. Dette kan ikke finne sted før etter at en ny bemanningsplan er på plass. Straks en bemanningsplan foreligger og det er kjent at en ansatt vil være definert som overtallig etter 1. januar 2020, skal det gjennomføres en kartleggingssamtale med vedkommende. Formålet med kartleggingssamtalen er å identifisere annet passende arbeid, basert på vedkommende sin kompetanse og erfaring. Ansatte kan la seg bistå av en tillitsperson ved gjennomføringen av samtalen.

Kompetansetiltak kan tilbys til ansatte som er definert som overtallige.

c. Rettskrav

«Rettskrav» på stilling er ikke et begrep som benyttes i arbeidsmiljøloven.

Eventuelle rettskrav må konkret vurderes i forhold til innhold i stillingen før og etter sammenslåingen. Dersom innhold i tjenesten og ansvarsområde i stillingen før og etter kommunesammenslåingen er tilnærmet identiske, kan en arbeidstaker ha rettskrav til stilling. For eksempel hvis en enhet / avdeling videreføres med identisk samme omfang, innhold og ansvarsområde, kan leder ha rettskrav på stillingen.

Det følger imidlertid av rettspraksis at dersom en nyopprettet stilling medfører en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å bytte ut vedkommende med en ny.

Når det gjelder administrasjonssjefens ledergruppe og lederstillinger innenfor administrasjon og ledelse følges ordinære rettskravprinsipper.

Dersom en ledig stilling kan være annet passende arbeid for flere overtallige, legges kompetanse og personlig egnethet til grunn. Ansiennitet er avgjørende kun under ellers like vilkår.

d. Nye stillinger

Det skal utarbeides stillingsprofiler med kompetansekrav i de tilfeller ny bemanningsplan inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens fire virksomheter.

e. Skifte av arbeidssted

Hvis det er ønskelig og hensiktsmessig for berørte ansatte og arbeidsgiver, skal en primært søke løsninger som i størst mulig grad reduserer behovet for lange reiseavstander mellom hjemmet og arbeidsstedet. Endring av arbeidssted kan være aktuelt. Ingen ansatte har i utgangspunktet krav på kompensasjon for å flytte arbeidssted. Det kan være aktuelt å søke løsninger som i en overgangsfase tilrettelegger / kompenserer noe for arbeidstakere som får betydelig økt arbeidsreise. Eventuelle virkemidler skal drøftes med tillitsvalgte og i partssammensatt utvalg.

f. Tjenesteansiennitet

Ansatte skal ha med seg ansiennitet fra tidligere virksomhet og inn i ansettelsesforhold i Nye Namsos kommune.

g. Arbeidsgivers styringsrett

Styringsretten kan bli aktuell å benytte i forhold til bl. annet overtallighet m.m.

Det vises til gjeldende rettspraksis.

h. Særavtaler

Alle særavtaler i de fire virksomhetene kartlegges og sies opp til reforhandling. Utløpstidspunkt må harmoniseres, og nye felles avtaler inngås i god tid før 1. januar 2020.

i. Felles arbeidsmarked, lønns- og arbeidsvilkår

De fire virksomhetene sees på som et felles arbeidsmarked med virkning fra 1. juli 2017. Dette innebærer i praksis at kommunene ikke bør konkurrere unødig om arbeidskraften. Lønn og andre goder bør så snart som praktisk mulig harmoniseres.

I avtaleperioden vil kommunene samarbeide om lokale forhandlinger på en måte som gjør at lønns- og arbeidsvilkår for normerte stillinger (kapittel 4), skal harmoniseres så snart som praktisk mulig etter 1. januar 2020.

Kilder:

- Kommunesektorens organisasjon (KS)- Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger (2015)
- KS- Arbeidsgiverpolitikk i kommunesammenslåingsprosesser
- Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD) - Å bygge en ny kommune - råd fra tidligere sammenslåinger
- Intensjonsavtalen
- Styringsdokument for kommunesammenslåingsprosessen
- Kommunikasjonsstrategi i perioden frem til 1. januar 2020
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen
- Hovedtariffavtalen

Dokumenter som skal utarbeides:

- Mal for kartleggingssamtale (frist 31. januar.2018)
- Prosedyre for innplassering (frist 31. januar 2018)
- Mal for drøftingsreferat (frist 31. januar 2018)
- Organisasjonskart
- Bemanningsplaner
- Kompetanseplaner
- Kriterier for overtallighet
- Prosedyre for virkemidler ved omstilling
- Delegasjonsreglement