



## Status Vi2030 pr. 17.02.21

saksbehandler: Bente Snustad, juridisk rådgiver

I forbindelse med at det ble vedtatt nytt organisasjonskart i Stjørdal kommune ble det opprettet et omstillingsutvalg. Omstillingsutvalget er partssammensatt, og hovedoppgaven til omstillingsutvalget er å sørge for at innplassering av ansatte i det nye organisasjonskartet følger arbeidslivets spilleregler, lov og avtaleverk. Omstillingsutvalget har laget innplasseringsprosedyrer, drøftet utvalgskretser, utvalgskriterier og stillingsprofiler til nyopprettede stillinger. Omstillingsutvalget har ingen delgert ansettelsesmyndighet, men rådgir og bistår ledere i prosessene med innplassering av ansatte.

Stjørdal kommune har valgt å dele prosessen med innplassering av ansatte i det nye organisasjonskartet i faser, det vil blant annet si at vi har startet med innplassering av styringsnivå 2, kommunalsjefene og beveger oss suksessivt fram mot kjernevirksomheten.

3 av 4 kommunalsjefer er tilsatt iht. til innplasseringsprosedyren. Kommunalsjef velferd stillingen er lyst ut eksternt og ansettelsesprosessen er igangsatt. 8 av 9 sektorledere er ansatt. Sektorlederstilling på barnehageområdet er utlyst. Alle ledere som er tilsatt i det nye organisasjonskartet fra og med 01. juni 2021 får i oppdrag å lage bemanningsplan på sine områder. Arbeidet med å lage bemanningsplaner vil måtte prioriteres i løpet av våren. Bemanningsplanene sier noe om hvilke oppgaver som skal løses, hvilken kompetanse som trengs for å løse oppgaven og antall ansatte. Bemanningsplanene er også førende og et grunnlagsdokumentet for innplassering av ansatte i det nye organisasjonskartet. Det er viktig å få på plass bemanningsplanene i løpet av våren for å kunne gjennomføre innplassering av ansatte. Dette er blant annet en av årsakene til at man i perioden har delegert oppgaven med bemanningsplan på Velferdsområdet til Hr- og innovasjonssjef. Frem til påske arbeider de 4 kommunalsjefene med å utarbeide bemanningsplaner, og innplassering av ansatte for underliggende områder under organisasjon og strategi, økonomi og finans, fagstab velferd og samfunn. Dette er et omfattende arbeide som krever tett samarbeid mellom de 4 kommunalsjefene. Kommunalsjefene skal involvere berørte ansatte i utarbeidelse av bemanningsplanene. Det betyr også at det er opprettet flere drøftingstidspunkt med tillitsvalgte før endelig innstilling bemanningsplan sendes til kommunedirektør for endelig gjennomgang, og beslutning kan tas.

Arbeidet med å utarbeide bemanningsplan for sektorene skal gjøres av sektorledere i samarbeid med kommunalsjef på området. Dette arbeidet vil igangsettes i løpet av mars. Her vil også berørte ansatte og tillitsvalgte bli involvert og får mulighet til å medvirke før endelig beslutning om bemanningsplan vedtas.

Når det gjelder innplassering av ansatte er det utarbeidet prosedyrer som gjelder for alle styringsnivå og for ansatte. Kort oppsummert benyttes følgende prosess:

1. Det utarbeides bemanningsplan
2. Hvor det opprettes nye stillinger, utarbeides stillingsprofiler
3. Det vurderes om ansatte har rettskrav på stillinger (fordi stillingen deres er videreført i det nye organisasjonskartet), og det vurderes om ansatte kan flyttes ved bruk av styringsretten til arbeidsgiver (fordi endring i stilling ikke kan sies å være vesentlig)

4. Ved nyopprettede stillinger eller hvor flere ansatte kan være aktuelle for en og samme stilling, vurderes hvem av de ansatte som fyller minstekravene, og hvem som anses som best kvalifisert gitt stillingsprofilen. Ved en slik prosess vil arbeidsgiver måtte innkalle de ansatte til en kartleggingssamtale, ansatte må fylle ut et kartleggingsskjema. I noen tilfeller vil det måtte gjennomføres samtaler og det vil innhentes referanser. Dette for at saken skal være godt opplyst før det foreligger en konklusjon om hvem som anses som best kvalifisert til stillingen. Det er utvalgskriteriene som er drøftet med tillitsvalgte som benyttes i vurdering av hvordan kandidatene skal vurderes og prioriteres. På ledernivå er for eksempel utvalgskriteriene som brukes formal/ real kompetanse, personlig egnethet og ansiennitet. Disse i prioritert rekkefølge.
5. Ansatte som ikke ser sin stilling videreført, kan flyttes ved bruk av styringsrett, eller anses som best kvalifisert til stilling jf. pkt. 4, anses som foreløpig overtallige og kommunen er forpliktet til å søke og finne annen passende stilling til disse.

Arbeidsgiver har sammen med tillitsvalgte som prioritet at man søker å oppnå frivillige løsninger. Det er først når man ikke oppnår frivillige løsninger at arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler skal benyttes. Den ansatte blir innkalt til omstillings samtale, tilbud om annen passende stilling. Dersom dette ikke fører frem vil arbeidsgiver vurdere å sende forhåndsvarsel om oppsigelse med tilbud om annen passende stilling.

Ansatte i Stjørdal kommune er berørt på forskjellige måter. De fleste vil se at deres stilling er videreført i det nye organisasjonskartet, mens andre vil oppleve at deres stilling er endret eller falt bort. Arbeidsgiver og tillitsvalgte er opptatt av å sørge for god informasjon, at arbeidsmiljøet skal ivaretas og at ansatte skal følge seg trygge på at de blir ivaretatt i prosessen.