

Nordre Follo 2020

På vei mot en ny kommune



Omstillingsavtale

mellom arbeidsgiver og ansatte i
kommunene Ski og Oppegård



Vedtatt i Fellesnemnda 20. november 2018



OMSTILLINGSAVTALE FOR NORDRE FOLLO – BEHOLDE, REKRUTTERE OG UTVIKLE

Behandlet i drøftingsforum 04.10.2018, vedtatt i ledergruppa for Nordre Follo
15.10.2018, politisk behandlet 20.11.2018.

Innhold

1. Generelt.....	2
1.1 Avtalens parter	2
1.2 Formål.....	2
1.3 Varighet	2
1.4 Definisjoner	2
2. Informasjon	2
3. Omstilling, innplassering og rekruttering.....	3
3.1 Omstillingsutvalg og håndtering av ledige stillinger	3
3.2 Omstillingsutvalgets mandat og rolle.....	3
3.2.1 Hvilke stillinger skal behandles av Felles Omstillingsutvalg?	3
3.2.2 Innstilling og beslutning	3
3.2.3 Alternative løsninger Felles Omstillingsutvalg kan anbefale.....	3
3.3 Ansettelse av ledere i Nordre Follo kommune.....	3
3.4 Midlertidige ansettelser	4
3.5 Permisjoner	4
4. Organisasjonsstruktur og bemanning i Nordre Follo kommune	4
4.1 Virksomhetsoverdragelse.....	4
4.2 Ny organisasjonsstruktur	
4.3 Nye stillinger.....	5
5. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår.....	5
Vedlegg 1: Utvidet virkeområde for omstillingsavtalen	6



1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Denne avtalen er inngått mellom Oppegård kommune, Ski kommune, hovedsammenslutningene i begge kommuner: LO, YS, Akademikerne og UNIO, og prosjektleder for Nordre Follo kommune.

1.2 Formål

Nordre Follo vil ha behov for dyktige medarbeidere. Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for kommunenes ansatte. Prosessen skal ivareta den enkelte ansatte og sikre trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet.

Avtalen skal sikre kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tjenester til innbyggerne i de to kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Nordre Follo kommune etter 1. januar 2020.

Omstillingsarbeidet skal gjennomføres i samsvar med de forpliktelser partene har etter arbeidsmiljøloven (AML), hovedavtalen, hovedtariffavtalen og andre overordnede føringer. Ved eventuell motstrid gjelder arbeidsmiljølov, hovedavtale, og hovedtariffavtale før denne avtalen.

1.3 Varighet

Avtalen gjelder fra 1. mai 2017 til og med 31. desember 2021, og regulerer kun forhold som kan knyttes direkte til kommunesammenslåingen. Partene reviderer avtalen høsten 2019.

1.4 Definisjoner

Direkte berørt	Ansatte som følge av omstillingen kan få vesentlig endret fullmakter, arbeidssted, arbeidsoppgaver eller arbeidstid
Nøkkelstilling	Funksjonen som ligger til stillingen kan eller bør innehas av kun én person i den nye kommunen
Lederstilling	Stillinger i kapittel 3 (hovedtariffavtalen) som innehar personal-, budsjett- og/eller økonomiansvar
Ikke-stedbunden tjeneste	Tjenester som kan gjennomføres uavhengig av geografisk plassering
Rettskrav	Rett på stilling i ny kommune som medfører en vesentlig grad av videreføring av nåværende stilling
Stillingsprofil	Stillingsprofil er en beskrivelse av behov som utarbeides ved rekruttering eller innplassering i stilling: Hvilken type egenskaper, kvalifikasjonskrav som stilles etc.

2. Informasjon

Ansatte skal gjennom hele omstillingsprosessen gis den informasjonen som er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 (3). Ledere med budsjett- og/eller personalansvar har et særlig ansvar for å gi slik informasjon.

Ansatte som blir direkte berørt av omstillingsprosessen, skal gis spesiell informasjon.



I forbindelse med alle prosjekter som er vedtatt gjennomført, skal informasjon til berørte ansatte vies spesiell oppmerksomhet.

For øvrig vises det til vedtatt overordnet prosjektplan og kommunikasjonsstrategi for sammenslåingen.

Tillitsvalgte informeres fortløpende og involveres så tidlig som mulig i prosessene.

3. Omstilling, innplassering og rekruttering

3.1 Omstillingsutvalg og håndtering av ledige stillinger

De to kommunene etablerte fra 1. mai 2017 et felles omstillingsutvalg. Felles omstillingsutvalg består av virksomhetslederne i HR eller annen funksjon utpekt av rådmennene fra arbeidsgiversiden. Arbeidstakerrepresentantene i Drøftingsforum velger en tillitsvalgt fra hver av de to kommunene til å representere alle ansatte i Felles omstillingsutvalg.

3.2 Omstillingsutvalgets mandat og rolle

3.2.1 Hvilke stillinger skal behandles av Felles omstillingsutvalg?

- Stillinger i rådmennenes ledergrupper
- Alle lederstillinger i virksomhetene
- Nøkkelstillinger
- Søknader om permisjon utover 1. januar 2020. Dette gjelder ikke lovbestemte permisjoner.
- Opprettelse av nye typer stillinger i Oppegård og Ski, jf. pkt. 4.3

3.2.2 Innstilling og beslutning

Felles omstillingsutvalg må ta hensyn til de to kommunenes kapasitet og kompetanse for å sikre ordinær drift fram til 01.01.2020. Felles omstillingsutvalg vurderer også synergier og evt. gevinster ved å koordinere stillinger mellom de to kommunene.

Felles omstillingsutvalg innstiller til rådmannen i kommunen hvor ledighet oppstår. Rådmannen konsulterer den andre rådmannen og administrasjonssjefen for Nordre Follo kommune før beslutning om utlysning og ansettelse fattes.

3.2.3 Alternative løsninger Felles Omstillingsutvalg kan anbefale

- Stillingen lyses ut på vanlig måte. Felles omstillingsutvalg anbefaler om den skal lyses ut i egen kommune, i begge kommuner eller eksternt
- Det kan ansettes midlertidig i stillingen – iht. AML § 14-9
- Det kan foretas konstituering i stillingen – iht. AML § 14-9
- Felles omstillingsutvalg innstiller på at stillingen skal stå vakant

3.3 Ansettelse av ledere i Nordre Follo kommune



Fellesnemnda har ansatt administrasjonssjef for Nordre Follo. Administrasjonssjefen ansetter sin ledergruppe. Øvrige ansettelse skjer iht. prosjekt «organisering» og prosess for innføring av ansatte.

3.4 Midlertidige ansettelse

Den enkelte kommune kan ansette midlertidig for et tidspunkt frem til 31. desember 2019 innenfor begrensningene som er gitt av AML §14-9. Midlertidige avtaler som har en varighet utover dette tidspunktet, skal behandles i Felles omstillingsutvalg, jf. punkt 3.2. Midlertidige ansettelse for å dekke opp lovbestemte permisjoner, er unntatt.

3.5 Permisjoner

Ansatte med permisjon har samme rettigheter i omstillingsprosessen som andre ansatte.

I avtaleperioden tilstås eventuell permisjon fra den respektive kommune og ikke den enkelte stilling. Søknader om ikke-lovbestemt permisjon utover dette tidspunktet skal behandles i Felles omstillingsutvalg.

4. Organisasjonsstruktur og bemanning i Nordre Follo kommune

4.1 Virksomhetsoverdragelse

En kommunesammenslåing er å regne som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljølovens regler. Alle ansatte i de tidligere kommunene overføres til den nye kommunen. Rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til ny arbeidsgiver. Alle ansatte beholder sitt ansettelsesforhold, men kan få tilbud om en annen stilling enn den de hadde før kommunesammenslåingen.

Ingen ansatte blir sagt opp som direkte følge av kommunesammenslåingen med mindre man avslår tilbud om ny stilling ved innplasseringstidspunktet (jf. avtale mellom Ski og Oppegård kommuner om Nordre Follo pkt. 11, 7. avsnitt).

De ansatte beholder sine lønns- og arbeidsvilkår som følger av lov og avtaleverk.

Alle særavtaler i de to kommunene kartlegges. Det må legges en plan for inngåelse av nye felles avtaler, jf. delprosjekt Arbeidsgiverpolitikk. Utløpstidspunkt må harmoniseres, og nye felles avtaler inngås i god tid før 1. januar 2020.

4.2 Ny organisasjonsstruktur

Det utarbeides en organisasjonsstruktur med organisasjonskart for ny kommune med behov for ansatte, kompetanse og oppgaver. Organisasjonskartet for ny kommune skal drøftes med de tillitsvalgte. Det skal utarbeides stillingsprofiler med kompetansekrav, etter behov. Direkte berørte blir prioritert.

Arbeidsgiver skal først vurdere om noen har rettskrav på stillinger i den nye kommunen.

Det skal benyttes kartleggingssamtaler etter egen mal for å kartlegge ansattes kompetanse der det er aktuelt å vurdere konkret innplassering. Formålet med kartleggingssamtalen er å identifisere annet



egnet arbeid, basert på kompetanse og erfaring. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsperson ved gjennomføringen av samtalen.

Der flere ansatte konkurrerer om stillinger, legges vedtatte innplasseringskriterier for stillingen til grunn.

Arbeidsgiver skal vurdere «annet passende arbeid» for alle ansatte som ikke får en tilsvarende type stilling som i en av de to kommunene, jf. AML § 15-7. Der det ikke er mulig å finne «annet passende arbeid» til en ansatt, skal vedkommende tilbys en annen type arbeid.

4.3 Nye stillinger

Det skal også utarbeides stillingsprofiler med kompetansekrav i de tilfeller ny organisasjonsstruktur inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens to kommuner.

5. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

De to kommunene sees på som et felles arbeidsmarked med virkning fra 1.mai 2017. Dette innebærer i praksis at kommunene ikke bør konkurrere unødig om arbeidskraften. Det skal utarbeides en plan for harmonisering av lønn, arbeidsvilkår og andre goder.

De to kommunene skal fra og med tariffoppgjøret 2018 harmonisere sine tariffpolitiske synspunkter. I avtaleperioden skal kommunene samarbeide om lokale forhandlinger på en måte som gjør at kommunene kan begynne harmonisering av lønns- og arbeidsvilkår fram mot 1. januar 2020.

Unio

Monica Skogbakken
Eirik Sjøvoll
(Sign.)

YS

Inger Emberland
Lars Gøran Engerdahl
(Sign.)

Akademikerne

Knut Bjørnskau
Trine Bjella Ebbestad
(Sign.)

LO

Kersti Pape
Anita Lorentzen
(Sign.)

Arbeidsgiver

Jane Short Aurlien
Lars Henrik Bøhler
(Sign.)

Administrasjonssjef

Gro Herheim
(Sign.)



Prosjektleder

Gro Herheim



Vedlegg 1 - Utvidet virkeområde for omstillingsavtalen

Det er besluttet at også ansatte i interkommunale selskaper og samarbeid skal ivaretas i omstillingsavtalen. Selskaper som helt eller delvis besluttet tatt inn i basisorganisasjonen, som følge av kommunesammenslåingen 1.1.2020, vil følgelig omfattes av omstillingsavtalen.

Omstillingsavtalen vil kun omfatte ansatte og stillinger som besluttet overført til Nordre Follo.

Selskapene skal i samarbeid med administrasjonssjefen, eller dennes representant, gjennomføre lokale drøftinger med tillitsvalgte.

Ledere og ansatte vil behandles i tråd med Nordre Follo kommunes, til en hver tid gjeldende, prosedyre for innplassering.

Det vil imidlertid ikke være mulig å oppnå samtidighet i rekruttering eller innplassering i stillinger for både de kommunalt ansatte, og de som er ansatt i interkommunale samarbeid og selskaper. Dette som følge av de valg som er gjort, sett opp mot tempo og fremdrift.