

Retningslinje for innplassering i lederstillinger i Troms og Finnmark fylkeskommune

1. Formål

Retningslinje for innplassering utfyller omstillingsdokumentet. Hensikten med prosedyren er å sikre en forutsigbar prosess, preget av likebehandling og enhetlig praksis, ved innplassering av ledere i ny struktur.

2. Virkeområde

Denne prosedyren gjelder for ledere som er direkte berørt og som innehar en stilling som inngår i utvelgelseskretsen.

Proseduren gjelder ikke for stillingene som administrasjonssjef og divisjonsdirektører da disse ansettes av tilsetningsutvalget som er oppnevnt av Fellesnemnda.

3. Jobbgaranti

Ansatte i Troms og Finnmark fylkeskommuner er gitt en garanti om at ingen «skal kunne sies opp eller pålegges annet arbeidssted, som følge av sammenslåingen.»

«Endring i stilling og arbeidsoppgaver må imidlertid påregnes. Dette skal primært skje gjennom avtale mellom arbeidsgiver og ansatt. Dersom det ikke oppnås enighet om avtale kan arbeidsgiver benytte endringsoppsigelse.»

For lederstillinger gjelder i tillegg følgende: *«Ved en ansatts aksept av tilbud om lederstilling i ny organisasjon gjelder arbeidsstedet som blir fastsatt av arbeidsgiver.»*

Dersom en leder ikke får lederstilling som vedkommende ønsker skal arbeidsgiver tilby annet passende arbeid. Det følger av jobbgarantien at dersom ledere takker nei til tilbud om annet passende arbeid, vil arbeidsgiver måtte gå til endringsoppsigelse.

Hva annet passende arbeid vil være skal drøftes med leder på innplasseringssamtalen, jf pkt. 5.8. Arbeidsgiver gjør individuelle konkrete vurderinger og avgjør hva som er «*annet passende arbeid*» innenfor arbeidsmiljølovens § 15-7.

Det kan inngås avtale om gavepensjon for ledere mellom 62 og 67 år etter individuell vurdering som gjøres av ny leder og PO/HR. Med gavepensjon menes at arbeidsgiver utbetaler en pensjon på toppen av de pensjonsrettigheter som arbeidstaker har opptjent fra pensjonsordning.

4. Kriterier for innplassering i lederstillinger

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for innplassering av ledere i den nye fylkeskommunen. Arbeidsgiver drøfter forslag til stillingsbeskrivelser, utvalgs-kriterier og utvelgelses-krets med hovedtillitsvalgte.

Krav til relevant utdanning, erfaring fra fagområdene som skal ledes og personlige egenskaper til den enkelte stilling vil være førende for hvem som er best kvalifisert. Det betyr at den best kvalifiserte lederen fra utvelgelseskretsen innstilles til stillingen.

5. Ledelsesstruktur og bemanningsplan

Ledelsesstruktur og bemanningsplanen for sentraladministrasjon i Troms og Finnmark fylkeskommune blir grunnlaget for innplasseringen av ledere.

6. Prosess

Det legges opp til en prosess som både skal ivareta den enkelte leder og som skal sikre medvirkning fra tillitsvalgte. PO/HR bistår i alle ledd av prosessen.

Alle ledere får felles informasjon om status og prosessen videre på nettsiden nyetffk.no. Direkte berørte vil få utfyllende informasjon om stillingsbeskrivelser, utvelgelseskrets og tidsplan.

6.1 Kompetansekartlegging og kartleggingsamtale

Lederne gjennomfører kartlegging av leders kompetanse og hvilke stillinger leder ønsker å bli vurdert for. Dette blir gjort ved hjelp av individuelle kartleggingsamtaler, se vedlagte mal.

Leder kan la seg bistå av en tillitsvalgt/tillitsperson ved gjennomføringen av samtalen. Fra arbeidsgiver deltar leders nåværende leder og HR/PO.

6.2 Arbeidsgivers forslag til stillingsbeskrivelser, utvelgelseskrets og rettskravvurdering

Stillingsbeskrivelser skal synliggjøre stillingens ansvarsområde, krav til utdanning, erfaring og personlige egenskaper. Stillingsbeskrivelsen lages av nærmeste leder i samarbeid med PO/HR, og skal drøftes med hovedtillitsvalgte.

Utvelgelseskretsen definerer hvilke ledere som er direkte berørt av sammenslåingen og aktuell for innplassering i hvert ledernivå. Arbeidsgiver ved administrasjonssjef i samarbeid med PO/HR vil komme tilbake til definisjon av ledernivå og utvelgelseskrets. Utvelgelseskrets skal drøftes med hovedtillitsvalgte.

Rettskrav på stilling forutsetter en vesentlig grad av videreføring av dagens ansvarsområde og oppgaver. Arbeidsgiver har foreløpig vurdert at det er lite sannsynlig at noen innenfor virkeområdet til denne prosedyren vil få rettskrav på en stilling. Siden den nye fylkeskommunen er så stor vil sammenslåingen medføre en vesentlig endring av ansvarsområde og kompleksitet i forhold til dagens stillinger. Det skal likevel gjøres konkrete vurderinger av om det foreligger rettskrav på stilling. Rettskravvurderingen gjøres av PO/HR.

For avdelinger/enheter som videreføres uendret sammenlignet med organisering før sammenslåingen, vil imidlertid lederne ha rettskrav på stillinger.

6.3 Arbeidsgiver beslutter stillingsbeskrivelser, utvelgelseskrets og eventuelle rettskrav

Etter drøftinger med hovedtillitsvalgte beslutter arbeidsgiver stillingsbeskrivelser, utvalgskriterier, utvelgelseskrets og eventuelle rettskrav.

6.4 Arbeidsgivers forslag til innplassering

På bakgrunn av kartleggingen, utarbeider arbeidsgiver ved ny leder, i samarbeid med PO/HR, forslag til innplassering. Om noen har rettskrav på stillinger, vil disse bli innplassert først. Innstillingen skal drøftes med hovedtillitsvalgte som er medlemmer i PSU. Dette for å begrense innsyn i de individuelle vurderingene.

6.5 Individuelle innplasseringssamtaler

Alle som har vært til individuell kartleggingssamtale, blir kalt inn til innplasseringssamtale med ny leder, se vedlagte mal. Formålet med samtalen er å drøfte arbeidsgivers vurdering og begrunnelse for innplassering med den ansatte.

Leder som på dette tidspunktet ikke blir innplassert i stilling, vil få tilbud om annet passende arbeid så tidlig som mulig. PO/HR bistår i disse samtalen.

Leder kan la seg bistå av en tillitsperson/rådgiver ved gjennomføringen av samtalen.

Leder har rett til å få beholde sin lønn ved overgang til ny stilling. Andre individuelle ordninger vurderes konkret i det enkelte tilfelle.

6.6 Beslutning om innplassering

Divisjonsdirektører innplasserer assisterende divisjonsdirektører og avdelingsledere i egen divisjon.

Avdelingsledere innplasserer ledere i egen avdeling.

7. Vedlegg

Mal for kartleggingssamtale

Mal for innplasseringssamtale

Prosessbeskrivelse

1. Ledelsesstrukturen foreligger
2. Utvelgelseskrets og utvalgskriterier defineres, drøftes med tillitsvalgte før beslutning
3. Det lages stillingsbeskrivelser for stillingene, beskrivelsene drøftes med tillitsvalgte før beslutning
4. Kartleggingssamtaler gjennomføres, tillitsvalgte kan delta
5. Kvalifikasjonsvurdering gjøres av aktuelle ledere
6. Forslag til innplassering drøftes med hovedtillitsvalgte i PSU
7. Ledere innplasseres gjennom innplasseringssamtale
8. Det lages nye arbeidsavtaler