

Omstillingsdokument i forbindelse med etablering av Viken fylkeskommune

1. Formål

Dette dokumentet er et overordnet arbeidsgiverpolitisk styringsdokument. Dokumentet har som formål å bidra til en ryddig og forutsigbar omstillingsprosess for alle ansatte i Akershus, Buskerud og Østfold fylkeskommuner i forbindelse med etablering av Viken fylkeskommune.

Fylkeskommunene skal være attraktive arbeidsgivere også i omstillingsfasen. Det forutsettes at prosessen organiseres slik at både trivsel, helse, miljø og sikkerhet ivaretas. Omstillingsprosessen skal gjennomføres i samsvar med arbeidsmiljøloven, hovedavtalen og hovedtariffavtalen. Dette innebærer at lov- og avtaleverk vil supplere dette dokumentet og gis forrang ved eventuell motstrid.

Dokumentet skal sikre:

- at den enkelte ansatte har trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsprosessen
- god medinnflytelse og medbestemmelse i prosessen
- nærmere overordnede retningslinjer for hvordan omstillingsprosessen skal gjennomføres for å sikre en ryddig og forutsigbar prosess for alle ansatte
- en felles plattform og spilleregler for organisasjonsendring
- fullt forsvarlig arbeidsmiljø i omstillingsprosessen

2. Informasjon

Ansatte skal gjennom hele omstillingsprosessen gis relevant informasjon som er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 (3).

Det skal i henhold til vedtatt kommunikasjonsstrategi utarbeides en intern informasjonsplan for forberedelse og iverksetting av omstillingen. Arbeidsgiver har ansvar for å utforme informasjonsplanen etter drøfting med arbeidstakerorganisasjonene.

Informasjonsplanen skal ta hensyn til at ansattgrupper blir berørt i ulik grad og sikre at informasjonen tilpasses den enkeltes situasjon.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har et ansvar for gjensidig kommunikasjon og informasjonsutveksling. Arbeidsgiver har ansvar for kontinuerlig informasjon til ansatte, arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten om prosessen. Arbeidstakerorganisasjonene har ansvar for å videreformidle informasjon blant sine medlemmer, og sørge for at all relevant informasjon når fram til arbeidsgiver.

3. Medbestemmelse og medinnflytelse

Arbeidstakerorganisasjonenes medbestemmelse framgår av gjeldende lov- og avtaleverk. I omstillingsprosessen skal det etableres samhandlingsarenaer mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene/ vernetjenesten. Det vil være nødvendig med gjensidig informasjon, uformelle møter og formelle drøftinger før beslutninger tas, jf. hovedavtalen. Det skal også legges til rette for informasjon og medvirkning på avdelings-/enhetsnivå.

Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlingssammenslutningene som er berørt, som hovedregel skal være representert i administrative partssammensatte arbeidsgrupper/ad hoc grupper, jf. KS protokoll – revisjon av hovedavtalen pr. 01.01.2018. Involvering i arbeidsgrupper og prosessen for øvrig drøftes mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

4. Arbeidsmiljøtiltak – verne- og miljøarbeid

Arbeidsgiver skal ha særskilt oppmerksomhet rettet mot arbeidsmiljøet i forbindelse med etableringen av Viken fylkeskommune. Det skal etableres en arbeidsgruppe som spesielt ivaretar arbeidsmiljøutfordringer og HMS internkontroll på overordnet nivå. Hovedverneombudene involveres i arbeidet med ivaretagelse av arbeidsmiljøet.

Hovedarbeidsmiljøutvalgene skal virke for gjennomføringen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Utvalgene skal behandle plan for sammenslåingsprosessen, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2, og øvrige saker i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. HAMU i de enkelte fylkeskommuner vurderer om det kan være behov for å ha fellesmøter for de tre hovedarbeidsmiljøutvalgene.

Det utarbeides en felles risikovurdering (ROS-analyse) for nye Viken fylkeskommune og foretakene. På bakgrunn av denne risikovurderingen utarbeides det planer og tiltak for å redusere risikoforholdene som avdekkes. Hver enkelt fylkeskommune utarbeider i tillegg sin egen risikovurdering med tilhørende planer og tiltak for sine ansatte når risikovurderingen for Viken fylkeskommune foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 samt forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og internkontrollforskriften § 5.

Prosessen med etablering av Viken fylkeskommunene medfører økt arbeidsbelastning for alle ansatte i sentraladministrasjonene. Det må tas hensyn til dette ved prioritering og fordeling av arbeidsoppgaver i de tre fylkeskommunene.

5. Organisasjonskultur

Arbeidsgiver skal starte byggingen av felles organisasjonskultur gjennom ulike faglige og sosiale tiltak i en inkluderende prosess. I dette arbeidet er det naturlig blant annet å bygge videre på arbeidet med å utarbeide visjon og verdier for den nye fylkeskommunen. Videre kan det være naturlig å vurdere om den gjennomførte risikovurderingen, jf. pkt. 4, tilsier at det bør gjennomføres særskilte tiltak som innrettes mot å styrke arbeidsmiljø og organisasjonskultur.

6. Håndtering av ledige stillinger

Ledige stillinger i de tre fylkeskommunene som kan bli berørt av etableringen av Viken fylkeskommune, vil bli særskilt vurdert før stillinger eventuelt lyses ut for fast ansettelse. Praksis med hensyn til håndtering av ledige stillinger harmoniseres mellom de tre fylkeskommunene i tiden frem til Viken fylkeskommune er etablert. Den enkelte fylkeskommune har ansvar for å videreføre sin opprinnelige drift, parallelt med at Viken fylkeskommune forberedes. Det vil bli vurdert om:

- oppgavene kan løses gjennom samarbeid innenfor det spesifikke fagområdet allerede i omstillingsfasen
- oppgaver kan løses på annen måte fram til 31.12.19, f.eks. ved midlertidig ansettelse innenfor rammen av arbeidsmiljølovens bestemmelser, eller kjøp av tjenester
- oppgaver kan stilles i bero og stillinger kan stå vakante, inntil Viken fylkeskommune er etablert

En oversikt over de stillinger som er blitt vurdert, og resultatet av vurderingen legges fram på informasjons-/dialogmøte med arbeidstakerorganisasjonene til orientering.

Alle ledige stillinger som det besluttes å utlyse internt i én fylkeskommune, skal også utlyses internt i de to andre fylkeskommunene.

7. Kompetanse

For at allerede ansatte skal fylle oppgaver og stillinger som fylkeskommunen etter omstillingsprosessen skal ha, kan ansatte tilbys kompetansetiltak. I den nye fylkeskommunen kan ansatte få utviklingsmuligheter gjennom nye oppgaver og ansvar

For å beholde kritisk kompetanse i omstillingsperioden, vil arbeidsgiver kunne benytte ulike tiltak som for eksempel bruk av forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen knyttet til å beholde og rekruttere arbeidstakere, tilskudd til etter- og videreutdanning o.l. Den nærmere konkretisering av type og omfang av virkemidler drøftes med arbeidstakerorganisasjonene. Bruk av slike virkemidler i det enkelte tilfelle fastsettes av arbeidsgiver.

8. Virksomhetsoverdragelse/ bemanningsplan

Etablering av Viken fylkeskommune er å regne som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljølovens regler, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 16. Ved en virksomhetsoverdragelse skal alle ansatte i de tidligere fylkeskommunene per 31.12.2019 følge med over til den nye fylkeskommunen. De ansatte beholder sin lønns- og arbeidsvilkår, jf. likevel pkt. 9 andre ledd i omstillingsdokumentet.

De tre fylkeskommunene må kartlegge nåværende ansvarsområder, formal- og realkompetanse, antall ansatte, alderssammensetning, vakante stillinger og midlertidige stillinger, hovedsakelig i de tre sentraladministrasjonene.

Det skal utarbeides bemanningsplaner for sentraladministrasjonen i Viken som skal gjelde fra 1.1.2020. En bemanningsplan må inneholde ansvarsområder, kompetansebehov og antall årsverk, og utgjør grunnlaget for å kunne innplassere ansatte i stillinger i den nye organisasjonen.

Bemanningsplanen skal også være utgangspunkt for identifisering av eventuelle overtallige og innplassering i stillinger jf. pkt. 9. Bemanningsplanene drøftes med tillitsvalgte før arbeidsgiver vedtar planene. Alle ansatte skal før de tar sommerferie i 2019 vite hvilken stilling de skal besette og hvor de skal ha sin arbeidsplass i Viken fylkeskommune. Innplassering av ansatte i stillinger i den nye organisasjonen skal derfor være gjennomført innen 15. juni 2019.

9. Overtallighet

Det blir en prioritert oppgave, etter drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene, å utarbeide retningslinjer for overtallighet som inneholder kriterier for utvelgelse av overtallige basert på hovedtariffavtalen kapittel 1, § 3.3, arbeidsområde for utvelgelse og tiltak/virkemidler for å løse overtallighet.

Ingen som er fast ansatt i en av fylkeskommunene per 31.12.2019, kan bli sagt opp på grunn av overtallighet som følge av sammenslåingen før utgangen av 2024, jf. bestemmelsene om oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold i arbeidsmiljøloven § 15-7. Endringer i stilling, arbeidsoppgaver og arbeidssted, det være seg endringer både innenfor og utenfor arbeidsgivers styringsrett, vil imidlertid kunne påregnes. Slike endringer gjennomføres i tråd med lov- og avtaleverk.

10. Styrende dokumenter

Det skal utarbeides arbeidsgiverpolitiske styrende dokumenter og informasjonsplan jfr. pkt. 2. For øvrig vil arbeidsgiver drøfte med arbeidstakerorganisasjonene hvilke dokumenter som bør prioriteres frem mot 31.12.2019.

11. Særavtaler

Alle lokale særavtaler i de tre fylkeskommunene kartlegges. Det vil bli vurdert om arbeidsgiver skal reservere seg mot disse, slik at Viken fylkeskommune eventuelt ikke trer inn som part i særavtalene.

12. Varighet

Omstillingsdokumentet gjelder for endringsprosessene i forbindelse med sammenslåingen av Akershus, Buskerud og Østfold fylkeskommuner. Dokumentet er vedtatt av (dato). Bestemmelsen om garanti mot oppsigelse, jf. pkt. 9 andre ledd, gjelder til og med 31.12.2024. Dokumentet for øvrig gjelder til og med 31.12.2019. Arbeidsgiver kan forlenge virketiden etter forutgående drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene.