



NORDRE LAND KOMMUNE

MØTEINNKALLING

FOR

FORMANNSKAPET ADM.

TID: 05.04.2017 kl. 08.30

STED: FORMANNSKAPSSALEN, 2.ETG

Eventuelle forfall meldes på telefon 61 11 60 47

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

SAKSLISTE:

Sak nr. Innhold:

1/17

ORIENTERING

NORDRE LAND KOMMUNE, den 04. april 2017

.....
Ola Tore Dokken
ordfører

Lnr.: 4386/17
Arkivsaksnr.: 17/924
Arkivnøkkel.: 033

Saksbehandler: MSH

Utskrift til:

ORIENTERING

1. Status OU 2016 - 2019

NORDRE LAND KOMMUNE, den 04. april 2017

Jarle Snekkestad
rådmann

Mona Sæther Harefallet



INFORMASJON TIL F-ADM – 5. april 2017

STATUS OU 2016-2019

Bakgrunn:

Formannskapsmøte 15.03.2017:

SV foreslo følgende protokolltilførsel til innkallingen til 15.03.2017:

SV beklager på det sterkeste at også det andre møtet i F-adm. I 2017 blir avlyst på grunn av manglende saker.

F-adm har ikke bare har myndighet til å innstille til kommunestyret ved opprettelse av nye stillinger, men har også vedtaksmyndighet i saker som handler om organisasjons- og bemanningsplaner samt tvistesporsmål om tolking og praktisering av avtaler og reglement innen personalområdet. Derfor mener SV at det er meget uheldig at begge planlagte møtene i F-adm i 2017 så langt har blitt avlyst.

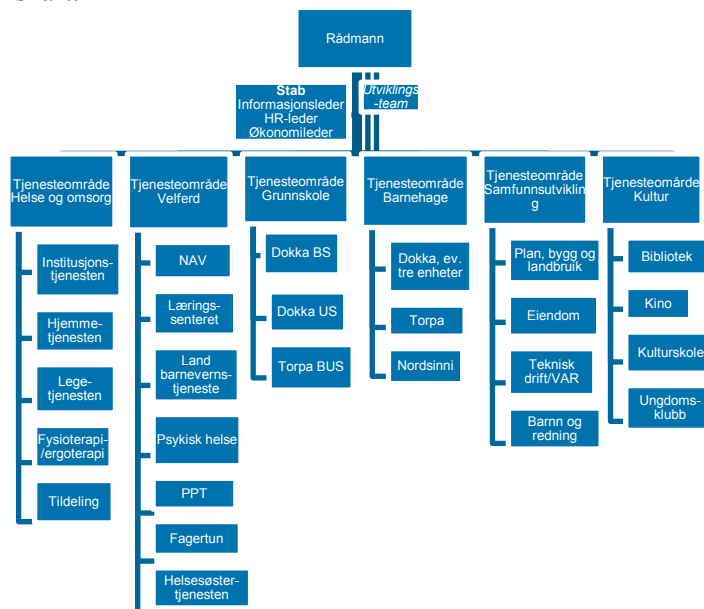
F-adm. er det eneste møteforum hvor administrasjon, politikere og fagforeninger kan diskutere saker sammen. OU-prosessen var ikke avsluttet i juni 2016 da sluttrapporten ble vedtatt. Det var da JOBBEN begynte. Overtallighet, omplasseringer, ubetalt spisepauser og minimum bemanningskrav i ulike enheter burde ikke bare diskuteres rundt lunsjbordene i de ulike enhetene og i avisen – men også rundt dette bordet her.

Hvis det fra fagforeningens eller tjenesteområdeledernes side skulle oppstå behov for å drøfte saker før det planlagte F-adm. møtet i juni, håper jeg at ordføreren kan finne rom for det.

Formannskapet sluttet seg enstemmig til protokolltilførselen.

OU-prosessens sluttrapport ble vedtatt i kommunestyremøte 21.06.2016, sak 44/16, med følgende vedtak når det gjaldt organisering:

1. Kommunestyret vedtar hovedtrekkene i kommuneadministrasjonens organisasjon i tråd med følgende organisasjonskart:



2. Rådmannen gis fullmakt til å tilpasse og styre innenfor hovedtrekkene i modellen, også mellom tjenesteområdene hvis nødvendig.

3. Delegeringsreglementet gjennomgås og tilpasses ny modell, herunder hvilke rammebevilgninger som skal gis tjenesteområdene.

Gjennomføring:

I etterkant av vedtaket i juni 2016 er det jobbet med forberedelser til iverksetting av ny organisering i tillegg til utredninger og planlegging av innsparingstiltakene i budsjett 2017.

Avtalen om bedriftshelsetjenester med Stamina Helse AS ble oppsagt før 01.07.2016, med virkning fra 01.01.2017. Ny avtale ble inngått høsten 2016 med FRISK HMS bedriftshelsetjeneste, ved å tiltre avtalen som Gjøvikregionen hadde inngått; og innsparing kr 500 000,- er ivaretatt. Vi har så langt gode erfaringer med den nye samarbeidspartneren.

Da økonomiplan og budsjett 2017 var vedtatt 20.12.2016 startet det praktiske arbeidet med å iverksette innsparingsvedtakene som gjaldt nedbemanning.

I forbindelse med overtallighet på grunn av organisatoriske endringer og innsparing har vi bestemmelser om hvordan vi skal håndtere berørte ansatte gjennom Retningslinjer ved personalomstilling. Retningslinjene er gjennomgått i 2016 sammen med hovedtillitsvalgte og ny avtale

signert. Retningslinjene gir alle overtallige medarbeidere rett til ett tilbud om ny stilling i Nordre Land kommune. I denne forbindelse skal alle overtallige kartlegges gjennom en samtale, for å få en oversikt over kompetanse og ønsker om annet arbeid i organisasjonen. Kartleggingen fungerer som søknad til ledige stillinger.

For å sikre at vi har mulighet til å gi alle overtallige et tilbud om ny stilling, må rådmannen ha oversikt over alle ledige stillinger og tilsetninger.

På denne bakgrunn, og etter drøftinger i rådmannens ledergruppe, inndro rådmannen den delegerte tilsetningsmyndigheten i hele organisasjonen fra 09.01.2017. Tilsetningsmyndigheten ble midlertidig delegert til stabsleder HR og service/ HR-sjef fra samme tidspunkt og følgende midlertidige retningslinjer for tilsetninger OU 2016-2019 ble utarbeidet:

Fra 9. januar 2017 og inntil videre gjelder følgende retningslinjer for tilsetting:

For å ivareta overtallige medarbeidere i forbindelse med OU 2016-2019, har rådmannen inndratt tilsetningsmyndigheten med virkning fra 9. januar 2017.

Tilsetningsmyndigheten er midlertidig gitt HR-sjef Inger Berit Heimdal.

Myndigheten vil utøves i samarbeid med TO-ledere og hovedtillitsvalgte, gjennom et Omstillingsutvalg som består av HR-sjef Inger Berit Heimdal, hovedtillitsvalgt Anne Lise Olsen og én tjenesteområdeleder (TO-leder).

TO-lederne vil skifte på å delta, i tråd med de sakene som behandles. Det kan være saker der den aktuelle driftsenhetsleder, og hovedtillitsvalgt for den aktuelle arbeidstakerorganisasjonen deltar i tillegg til de faste deltakerne.

Alle tilsettingssaker går via Omstillingsutvalget.

Proseduren for tilsetninger måtte endres noe, og saksgangen går fram av vedlagte flytskjema:

FLYTSKJEMA – Midlertidig ordning fra 09.01.2017

TILSETTING I OMSTILLINGSUTVALG



Leders ansvar

HR/Omstillingsutvalget

Ved ledighet vurderer leder behovet for stilling, kontakter TV og utarbeider stillingsanalyse. (som vanlig prosedyre)

Leder vurderer overtallighet i egen driftsenhet eller tjenesteområde. Dersom overtallig medarbeider tilsettes, skrives tilsettingssak. Denne sendes Omstillingsutvalget til endelig vedtak via fellesmail *RekrutteringHR

Dersom ledig stilling IKKE løses i egen driftsenhet/TO, sendes stillingsanalysen, utlysings skjema og påbegynt tilsettingssak til Omstillingsutvalget til vurdering og vedtak via fellesmail *RekrutteringHR.

Dersom Omstillingsutvalget tilsetter internt ansatte med fortrinnsrett, ekspederer HR saken.

Dersom Omstillingsutvalget beslutter å lyse ut stillingen, sendes stillingsanalysen og utlysings skjema til *RekrutteringHR for utlysing.

Etter søknadsfristens utløp sender HR søkerliste og utlysningstekst til HTV(som vanlig prosedyre)

Leder vurderer kandidater til intervju i samråd med HR-sjef, kontakter TV, og innkaller til intervju.

Leder avholder intervju sammen med HR og tillitsvalgt, mottar attester, sjekker minst to referanser pr. kandidat og evt. autorisasjon.

Leder skriver tilsettingssak og sender til Omstillingsutvalget til endelig vedtak, via fellesmail *RekrutteringHR.

Omstillingsutvalget gjør endelig vedtak i saken og sender den til *RekrutteringHR.

HR sender ut arbeidsavtale, sjekker evt. NOKUT og arkiverer i e-sak.

Budsjettvedtaket om innsparing og vedtak om utfasing av Fagertun bofellesskap medfører at ca 25 medarbeidere er/blir overtallige ved sin opprinnelige arbeidsplass. Noen ble overtallige fra 01.01.2017; ansatte i Nordsinni barnehage, avdeling Skogvang, er overtallige fra medio juli 2017 og ansatte ved Fagertun blir overtallige etter hvert som driften trappes ned. Det er utfordrende og krevende å sørge for fortsatt drift ved Skogvang og Fagertun, samtidig som ansatte søker seg til andre stillinger og blir omplassert. Men samtidig er det nødvendig å gi tilbud om omplassering etter hvert

som mulighetene dukker opp, slik at flest mulig har et tilbud når avdelingene stenges. Dette sikrer god oppfølging av budsjettvedtakene.

Omstillingsutvalget har møter hver mandag morgen, slik at sakene kan tas fortløpende. På denne måten kan vi sørge for god oversikt, ivareta rettighetene for overtallige medarbeidere og unngå mest mulig ulempe for driften.

Hittil har vi omplassert 12 medarbeidere, noen har fått ny fast stilling, andre midlertidige omplasseringer.

Dokka, 04.04.2017

Inger Berit Heimdal

Stabsleder HR og service