

## Møteinnkalling

<b>Utval:</b>	<b>Partssammensett utval</b>
<b>Møtestad:</b>	Clarion Hotel Bergen Airport
<b>Dato:</b>	15.02.2018
<b>Tid:</b>	16:30

**Du vert med dette kalla inn til møte i partssammensett utval 15.02.18, kl 16.30**

### Program:

Orienteringar:

- Partssamansett utval – funksjon og oppgåver v/ HR-sjef Hordaland fylkeskommune, Johan Meyer (20 min)
- Verktøy for stillingskartlegging – Orientering og demonstrasjon v/assisterande fylkesrådmann i Sogn og Fjordane fylkeskommune, Paal Fosdal (20 min)

Dersom nokon av utvalet sine medlemmer ikkje kan møta og må melda forfall, vert dei bedne om å gjere dette snarast ved å fylle ut skjemaet på [www.hordaland.no/forfall](http://www.hordaland.no/forfall) eller sende melding til [folkevalde@hfk.no](mailto:folkevalde@hfk.no).

Innkallinga gjeld valde medlemer i Partssammensett utval. Ved eventuelt forfall frå faste medlemer vil varamedlemer bli kalla inn særskilt.

Jenny Følling  
utvalsleiar

## Sakliste

<b>Utvals- saknr</b>	<b>Innhald</b>	<b>Arkiv- saknr</b>	<b>U.Off.</b>
PS 1/18	Referatsaker (skriv og meldingar)		
RS 1/18	"Husreglar" for samanslåingsprosessen	2015/1434	
PS 2/18	Omstillingsavtale til sikring av medverknad og involvering i samanslåingsprosessen	2015/1434	

**PS 1/18 Referatsaker (skriv og meldingar)**

## Notat

Dato: 08.02.2018  
Arkivsak: 2015/1434-578  
Saksbehandlar: thoare

---

**Til:** Partssamansett utval

---

**Frå:** Fylkesrådmennene

---

### "Husreglar" for samanslåingsprosessen

Fylkesrådmennene har i fellesskap utarbeidd vedlagte «husreglar» for samanslåingsprosessen. Desse «husreglane» gir uttrykk for verdiar og samarbeidsmåtar for å skape gode og konstruktive relasjonar mellom tilsette i dei to fylkesadministrasjonane som er direkte involvert i samanslåingsarbeidet.

Dette vil også vere verdiar og samarbeidsmåtar som kan leggest til grunn for det politiske arbeidet i fellesnemnda og andre organ i samanslåingsprosessen.

Fylkesrådmennene vi sørge for at desse «husreglane» vert godt kommunisert i fylkesadministrasjonane og løfta fram som eit gjennomgåande tema på møter, felles samlingar osv.

Vedlegg: Husreglar

# HUSREGLAR

- **Vi blir betre saman enn kvar for oss.**  
Vi er alle likeverdige partar og møter kvarandre med respekt.
- **Vi finn dei beste løysingane i lag.**  
Vi har takhøgde og integritet i prosessane og er lojale til avgjerdene.
- **Vi lyttar og deler med kvarandre.**  
Slik skal vi nytte den einskilde sin verdifulle kompetanse, innsikt og erfaring.
- **Vi er offensive, vågar og tillèt feil.**  
Slik skal vi skape noko nytt og utvikle oss saman.
- **Vi snakkar med – ikkje om.**  
Slik sikrar vi dialog som er ærleg, direkte, open og vennleg.



Saksbehandlar: Johan J Meyer, Fylkesrådmannen, Hordaland  
Saksbehandlar: Toril Einarsen, Fylkesrådmannen, Sogn & Fjordane  
Sak nr.: 2015/1434-574

## Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Partssammensett utval	2/18	15.02.2018

## Omstillingsavtale til sikring av medverknad og involvering for dei tilsette i samanslåingsprosessen

### Fylkesrådmennene rår partssamansett utval til å gjere slikt vedtak:

1. Partsamansett utval tek utkast til omstillingsavtale til etterretning.
2. Med grunnlag i utkast til omstillingsavtale ber partssamansett utval om at fylkesrådmennene går i drøftingar med hovudsamanslutningane i kvar fylkeskommune med sikte på å få i stand ein omforent omstillingsavtale.

### Vedlegg:

Utkast til omstillingsavtale

## SAKSFRAMSTILLING

---

### 1. Bakgrunn for saka

I samsvar med reglementet for fellesnemnda (vedteke 27. oktober 2017) pkt 17 skal det utarbeidast ein «omstillingsavtale» som rammeverk for dei tilsette i samanslåingsprosessen. Dokumentet vert å samanlikne med ei mellombels arbeidsgjevarpolitisk strategi for samanslåingsperioden og vil mellom anna kort omtale prosessen med ny organisering, handtering av overtal, innplassering i nye stillingar og harmonisering av ytingar og lønsstruktur.

Ein legg til grunn at det skjer ein «virksomhetsoverdragelse» der ein tek utgangspunkt i reglane i arbeidsmiljølova kapitel 16 når dei to fylkeskommunane 1. januar 2020 vert overført til den nye samanslåtte fylkeskommunen. Dette verkar slik at arbeidsgjevar sine plikter «som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til ny arbeidsgiver».

På møte i fellesnemnda, 18. desember 2017 vart reglementet pkt 17 presisert ytterlegare gjennom vedtaket i sak PS 3/2017:

*«Det partssamansette utvalet får i oppgåve å utforme eit utkast til omstillingsavtale som m.a. avklarar rammene for korleis dei tilsette skal sikrast medverknad og involvering i samanslåingsprosessen. Utvalet legg omstillingsavtalen fram for fellesnemnda for endeleg godkjenning. Fellesnemnda vil – ved si godkjenning av avtalen – også vedta (PSU) sitt mandat.»*

## 2. Kva er ein omstillingsavtale?

Ein omstillingsavtale kan samanliknast med ei mellombels arbeidsgjevarpolitisk strategi for samanslåingsperioden og vil mellom anna kort omtale prosessen med ny organisering, handtering av overtal, innplassering i nye stillingar og harmonisering av ytingar og lønsstruktur.

Begge fylkeskommunar har allereie utarbeidd regelverk og rutinar og har godt erfaringsgrunnlag frå tidlegare omstillingsprosessar. Dokumentet som no vert lagt fram til handsaming vil i stor grad bygge vidare på dette felles grunnlaget.

## 3. Kort om forslaget til omstillingsavtale

Utkastet til omstillingsavtale byggjer på intensjonsplan for samanslåing av fylkeskommunane (vedteke av fylkestinga i februar 2017) der det vert lagt særskilt vekt på at

*«administrasjonssjefen skal sikre ein kompetent og effektiv organisasjon»,*  
og vidare:

*«Vestlandsregionen skal utøve ei styrkt regionalpolitisk rolle som samfunnsutviklar og tenesteleverandør. Dette vil innebere ein større organisasjon og langt fleire tilsette enn dei to fylkeskommunane kvar for seg har erfaring med å handtere i dag. Eit viktig mål med samanslåinga er å skape betre føresetnader for ein kompetent og effektiv administrasjon og tenesteproduksjon, med attraktive og utviklande arbeidsplassar.»*

Punkt 6 i intensjonsplanen omhandlar dei tilsette og korleis dei vert ivaretekne i samanslåingsprosessen.

Omstillingsavtalen bør vere relativt kortfatta og må halde seg til hovudelement i det omstillingsarbeidet som ligg føre. Den vil etter kvart bli supplert med særskilte rutinar som skal dekke område der ein vil ha særskilte utfordringar, mellom anna rutine for handtering av overtal.

Vedtaket i fellesnemnda inneber at fylkesrådmennene/prosjektleiaren er gjeve mynde til å utforme og fastsetje den administrative organiseringa, samt å overføre og tilsetje personell i stillingane i den nye samanslåtte fylkeskommunen. Den vedtekne omstillingsavtalen omfattar såleis forhold som gjeld eventuelt overtal og ny innplassering i den nye fylkeskommunen i perioden etter at avtalen er godkjent av fellesnemnda og fram til og med 31. desember 2019.

## 4. Omgrepet partsrepresentant

Dei tilsette som er vald inn som representantar i det partsamansette utvalet er vald inn med heimel i inndelingslova, jf kommunelova. Dei representerer i denne samanheng alle dei tilsette utan tilknytning til særskilt fagforeining. Desse representantane er difor ikkje gjeve mynde etter hovudavtalen til å inngå «avtale» på vegner av alle tilsette og er såleis ikkje «partsrepresentantar» for denne gruppa.

Fylkesrådmennene er gjennom delegasjonsvedtak i fylkestinget gjeve mynde til å representere fylkeskommunane som arbeidsgjevar. Partsrepresentantar for dei tilsette er oppnemnde i samsvar med hovudavtalen del B §3. Dei er gjeve mynde til å binde dei tilsette gjennom avtale.. KS har i protokoll januar 2018 avtalt med organisasjonane at ein i samband med samanslåingsprosessar kan halde seg til tillitsvalde på hovudsamanslutningsnivå som representant for dei tilsette.

Sjølve avtalen må såleis forhandlast fram i eit anna forum enn i det partsamansette utvalet. Forhandlingane vil difor skje i eige møte mellom fylkesrådmennene og dei fylkeshovudtillitsvalde representantane for hovudsamanslutningane i kvar fylkeskommune.

## 5. Vidare prosess

Den vidare prosessen vil skje i følgjande rekkefølge:

- I. Partssamansett utval (PSU) får vedlagte utkast til omstillingsavtale til handsaming med sikte på å «utforme eit utkast til omstillingsavtale» (møtet 15. februar 2018).
- II. Utkastet dei einast om går vidare til fylkesrådmennene og partane for drøfting og semje før underskrift.
- III. Den underteikna omstillingsavtalen går vidare til ny handsaming i nytt møte i det partssamansette utvalet, der avtalen vert følgd med tilråding til fellesnemnda.
- IV. Til slutt vert omstillingsavtalen med tilråding frå partssamansett utval lagt fram for endeleg handsaming i fellesnemnda.

## **6. Konklusjon**

Fylkesrådmennene rår til at vedlagte utkast til omstillingsavtale vert drøfta og teke til etterretning i det partsamansette utvalet. Dette som grunnlag for fylkesrådmennene sine drøftingar med dei aktuelle fylkeshovudtillitsvalde for hovudsamanslutningane med sikte på å få i stand ein omforent omstillingsavtale.



## OMSTILLINGSAVTALE (utkast)

### 1. Avtalepartar

Omstillingsavtalen er inngått dd.mm.åå mellom arbeidsgjevarane Hordaland fylkeskommune og Sogn og Fjordane fylkeskommune; representert ved dei to fylkesrådmennene, og hovudsamanslutningane med fire representantar frå kvar av fylkeskommunane.

### 2. Tidsrom for avtalen

Omstillingsavtalen gjeld i tida frå den er godkjent i fellesnemnda til og med 31. desember 2019.

### 3. Føremål og verknadsområde

Omstillingsavtalen omfattar alle arbeidstakarar i heil- eller delstilling, med eit fast forpliktande arbeidsforhold i Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar.

Omstillingsavtalen skal nyttast som ein mellombels arbeidsgjevarstrategi og skal sikre føreseielege og gode prosessar for arbeidstakarane i arbeidet med å etablere den nye samanslåtte fylkeskommunen. I gjennomføringsfasen skal fylkeskommunane halde fram med å vere attraktive arbeidsgjevarar for noverande og nye arbeidstakarar.

Omstillingsarbeidet skal gjennomførast i samsvar med dei plikter som partane har etter arbeidsmiljølova, hovudavtalen, hovudtariffavtalen og andre overordna føringar. Dette inneber at desse overordna føringane vil supplere denne avtalen og gi førerang ved eventuell motstrid. Omstillingsavtalen skal også vere retningsgivande for dei underliggjande dokumenta og prosedyrane som skal utarbeidast i overgangsperioden.

Arbeidstakarane har sjølve eit ansvar for å bidra til gode løysingar, mellom anna ved å delta aktivt både i omstillingsprosessen og gjennomføring av tiltak som vert sett i verk.

### 4. Rettsgrunnlag og styrande dokument

- Arbeidsmiljølova, særskilt kap. 16
- Inndelingslova
- Hovudavtalen (KS)
- Hovudtariffavtalen (KS)
- Intensjonsplan for samanslåing av Sogn og Fjordane og Hordaland (vedteke av fylkestinga i Sogn og Fjordane 2. februar 2017 og Hordaland 3. februar 2017)
- Reglement for fellesnemnda (vedteke av fylkestinga 27. oktober 2017)
- Delegering av mynde til fylkesrådmennene/prosjektleiar (vedteke av fellesnemnda 18. desember 2017)

### 5. Medraderett og medverknad

Arbeidstakarorganisasjonane sin medraderett går fram av hovudavtalen del B, § 3-1. Arbeidstakarane har den formelle tale- og forslagsretten gjennom tillitsvalde i partsamansett utval (PSU) inn mot den nye fylkeskommunen.

Arbeidstakarorganisasjonane sin medverknad skal i gjennomføringsfasen utøvast gjennom representasjon i ulike prosessar, jf. protokoll mellom KS og organisasjonane av januar 2018 og i samsvar med intensjonsplanen pkt. 6. «Tilsette» 7. avsnitt.

Dersom det i løpet av omstillingsprosessen oppstår forhold som det skal drøftast eller forhandlast om under prosessen, skal dette skje fortløpande mellom partane jf. Hovudavtalen del B, §3-1

### 6. Informasjon

Arbeidstakarane skal gjennom heile omstillingsprosessen få informasjon som er nødvendig for å skape gode og føreseielege arbeidsprosessar.

Arbeidstakarar som vert direkte råka av omstillingsprosessen til dømes ved at noverande stilling fell bort eller vert flytta geografisk, skal få tilbod om særskilt oppfølging, til dømes gjennom bedriftshelsetenesta.

Fylkesrådmennene/prosjektleiari vil jamleg i prosessen gje nødvendig informasjon til dei oppnemnde hovudtillitsvalde for samanslutningane. Desse hovudtillitsvalde vil på tilsvarande måte ha ansvar for å informere og koordinere innspel frå dei andre organisasjonane innan den same forhandlingssamanslutninga.

## **7. Organisasjonskultur**

Fylkesrådmennene/prosjektleiari må i gjennomføringsfasen starte bygginga av ein felles organisasjonskultur i samarbeid med dei tilsette sine representantar, der utarbeiding av visjon og verdiar for den nye fylkeskommunen vil vere sentrale element.

## **8. Organisasjons- og bemanningsplan**

Prosjektleiari har delegert mynde til å fastsetje den administrative organiseringa innanfor ramma av det som går fram av intensjonsplanen pkt. 4.2.

Det vil bli utarbeidd ein bemanningsplan som vil danne grunnlaget for vidare innplassering/ tilsetjing i stillingar. Den må seinast vere klar til 1. juli 2019.

Normale rettskravprinsipp skal følgjast der det vil vere intern konkurranse kring stillingar som ikkje har endra særleg karakter etter samanslåinga.

## **9. Verkemiddel for å behalde kompetanse**

Fylkesrådmannen i den einskilde fylkeskommunen kan vurdere å gje eit tidsavgrensa lønstilskot for å behalde sentrale nøkkelpersonar fram til 31. desember 2019. Dette er eit lønstilskot for ikkje å miste kritisk kompetanse i prosessperioden. Lønstilskotet vert gjeve etter ei individuell vurdering og er pensjonsgjevande.

## **10. Handtering av ledige stillingar/mellombels tilsetjing/permisjonar**

Med verknad frå dd.mm. 2018 vert det innført tilsettingskontroll i Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar. Dette inneber at fylkesrådmennene/prosjektleiari skal vurdere behovet for ny tilsetjing i alle ledige stillingar før eventuelt utlysing av slike stillingar, med unntak av tannlegar, tannpleiarar og undervisningsstillingar.

Rutinemessig blir alle andre stillingar først lyst ut internt før dei vert lyst ut eksternt.

Mellombels tilsetjing etter arbeidsmiljølova § 14-9 (1) bokstav b), kan skje i ledige stillingar når situasjonen tilseier at stillingar ikkje kan stå ledig. Tilsetjingsperioden for slik tilsetjing er 9-12 månader i avtaleperioden. Ein føresetnad for slik tilsetjing vil vere at tal mellombels tilsette i vakante stillingar ikkje overstig det tal tilsette som det er grunn til å tru vil bli overtalige som følgje av fylkessamanslåinga.

I avtaleperioden vert det eventuelt gjeve permisjon frå den respektive fylkeskommunen og ikkje frå den aktuelle stilling. Arbeidstakarar som får innvilga permisjon kan ikkje rekne med å kome tilbake til den same stillinga.

Det vert ikkje gitt permisjonar utover 1. januar 2020. Dette omfattar ikkje lovbestemte permisjonar.

## **11. Overtal**

Bemanningsplanen, jf pkt 8, er utgangspunkt for vurdering av overtal. I samsvar med den vedtekne intensjonsplanen vert det gjeve særskilt vern mot oppseiing som følgje av overtal «som følgje av samanslåinga» i 5 år frå og med 1. januar 2020. Det vert utarbeidd særskilte retningslinjer for overtal som inneheld kriterium for rangering av overtal. innan 1. januar 2019.

Overtalssituasjonar som oppstår av andre årsaker enn samanslåinga er ikkje omfatta av denne avtalen og skal løysast i samsvar med gjeldande regelverk i hhv Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar fram til og med 31. desember 2019.

Arbeidstakarar som ev. vert overtalige som følgje av «dublering» eller ved behov for ny organisering, vil få tilbod om anna høveleg stilling med utgangspunkt i kompetanse og arbeidserfaring og der ein så langt mogeleg tek omsyn til rimeleg reisetid ved tilbod om endra arbeidstad. Arbeidstakarane må akseptere endring i ansvars- og arbeidsoppgåver, tittel, arbeidsstad og organisering elles.

Endringsoppseiing vil vere aktuelt i situasjonar der eit tilbod om ny stilling inneber (a) ei vesentleg endring i ansvars- og arbeidsområdet og (b) ein elles ikkje vert samde om overføringa.

For den som vert overtalig, og den nye fylkeskommunen ikkje finn høveleg stilling å tilby, kan det heilt unnataksvis gjevast sluttvederlag etter nærare avtale dersom arbeidstakar sjølv seier opp stillinga si.

### **12. Lokalisering av arbeidsstad**

Dersom lokalisering av arbeidsplassar medfører endra arbeidsstad for noverande arbeidstakar, skal det leggjast til rette for fleksible overgangsordningar slik at arbeidstakar får muligheit til å halde fram med å jobbe i den nye regionen. Perioden for slike ordningar skal ha 5 – fem – års varigheit frå samanslåingsdato.

### **13. Kompetanse**

For arbeidstakarar som får endra arbeidsoppgåver eller som på annan måte blir direkte råka av omstillingsprosessen, vert det så tidleg som mogleg kartlagt noverande kompetanse for å finne fram til kompetansehevande tiltak slik at dei innan rimeleg tid kan fylle dei framtidige stillingane.

### **14. Særavtaler**

Fellesnemnda vil reservere seg mot overføring av lokale særavtaler som er inngått med tidlegare arbeidsgjevar ved oppseiing av avtalene med verknad frå og med 1.januar 2020. Eventuelle behov for nye særavtaler vert vurdert og forhandla om med dei tillitsvalde.

**Bergen, Leikanger dd.mm.2018**

(underskrifter)