

## Personalhandtering – omstilling

Forslaga fylkesrådmannen legg fram for strukturendringar i denne saka gjer at mange tilsette vert råka av endringar og omstillingar i høve til sin arbeidssituasjon og sitt noverande tilsettingsforhold i Hordaland fylkeskommune.

Hordaland fylkeskommune har etablerte rutinar for handtering av personale ved omstillingar. Dei mest aktuelle er

- «Dei ni omstillingsreglane»
- «Handsaming av overtalssaker»
- «Moglege tiltak ved omstillingsprosessar».

Desse rutinane kjem i tillegg til lov- og avtaleverk som gjeld ved omstilling, jf. arbeidsmiljølova, hovudavtalen og hovudtariffavtalen.

Med omstilling, slik det blir definert i HFK sine rutinar, skal ein forstå gjennomføring av endringar.

Omstillingar omfattar alle situasjonar som ber preg av følgjande:

- Rasjonalisering, nedskjering eller nedlegging av verksemd
- Omorganisering eller omstrukturering som vesentleg forandrar arbeidssituasjonen
- Gjennomgripande endringar i arbeidet

Når det er gjort eit politisk vedtak om administrativ eller full samanslåing av skular, nedlegging eller oppstart av nye skular, skal det, i tråd med dei ni omstillingsreglane, lagast ein framdriftsplan for arbeidet. Framdriftsplanen må vere realistisk og vere open for revisjon undervegs.

Fylkesdirektør opplæring, representert ved regionleiarane, har det overordna ansvaret for omstillingsarbeidet, og hovudtillitsvalde frå organisasjonane representerer dei tilsette. HR-seksjonen i HFK har ein støttefunksjon i omstillingsprosessen. HR har mynde til å omplassere mellom einingane, noko som blir gjort i samarbeid med leiar og tillitsvalde. I samband med omstilling kan også bedriftshelsetenesta bidra etter avtale.

Leiinga sentralt og lokalt har ansvar for å sikre nært samarbeid og medverknad frå aktuelle partar og dei tilsette sine organisasjonar i ein omstillingsprosess. Arbeidsgjevar har eit hovudansvar, men dei tilsette har eit medansvar for positiv medverknad.

Ved dei skulane som er råka av omstillingar er regelen at det skal etablerast omstillingsutval med representantar frå arbeidsgjevar og arbeidstakar, i tillegg til verneombod. Leiinga har ansvar for å sikre god og rutinemessig informasjon til dei tilsette gjennom heile omstillingsprosessen, og dei må sørge for å ha gode system for kommunikasjon.

Dei ni omstillingsreglane skal sikre gode, føreseielege omstillingsprosessar, der den einskilde skal ivaretakast på best mogleg vis.

Ved skulesamanslåing eller etablering av ein ny skule skal ansvarleg leiing utarbeide ein stillingsplan som utgangspunkt for overføring av tilsette. I forkant av overføringa har leiinga ansvar for å utarbeide eit kompetansekartleggings skjema der ein kartlegg all formalkompetanse hjå tilsette som skal overførast. I tillegg får alle tilsette tilbod om ein individuell samtale med leiar, der dei kan fremje eigne ynskje og melde om særskilde behov t.d. kompetanseutvikling.

Ved overtal for pedagogisk tilsette er det formalkompetanse og samanhengande tenesteansiennitet i HFK som veg tyngst for å behalde tilsettinga. Pedagogisk personell som etter rettsvilkårsavtalen har fått status som uoppseieleg tilsett pr. 31. juli 1999, kan ikkje seiast opp som følgje av overtal, jf. rutinen «Handsaming av overtalssaker».

For ikkje-pedagogisk personale vil realkompetanse bli vurdert i tillegg til formalkompetanse og samanhengande tenesteansiennitet.

Ved administrativ og full skulesamanslåing vil rektorstillinga bli lyst ut eksternt. Dei andre leiarstillingane vil bli lyst ut internt *før* ei eventuell ekstern utlysing. Dei leiarane som mister leiarjobben som følgje av skulesamanslåing, vil ha førerrett til ledige skuleleiarstillingar ved andre skular i HFK. Dei vil også få tilbod om å gå inn i lærarstillingar eller andre aktuelle stillingar i HFK. Sjå elles rutinen «Moglege tiltak ved omstillingsprosessar».

Rutinen «Moglege tiltak ved omstillingsprosessar» omhandlar bruk av økonomiske og andre insentiv i samband med omstilling. Fylkesrådmannen stiller økonomiske midlar til disposisjon for å kunne leggje til rette for gode omstillingsprosessar. Målsettinga er å ta vare på den einskilde tilsette samstundes med gjennomføring av vedtak og i samsvar med mål for HFK. Desse insentiva er ikkje å forstå som ein rett for den einskilde tilsette, men eit verkemiddel til disposisjon for arbeidsgjevar i arbeidet med å gjennomføre naudsynte omstillingar. Bruk av omstillingsmidlar vert initiert av linjeleiar og ikkje av den tilsette. Alle slike saker vert handsama individuelt. Fylkesdirektør økonomi og organisasjon v/HR-direktøren forvaltar verkemidla i dialog med fylkesdirektør opplæring.

I omstillingsprosessar ligg tre utfordringar som må adresserast:

- Plikter i høve IA-avtalen
- Korleis behalde strategisk viktig kompetanse
- Korleis auke mobiliteten internt

Fylkeskommunen er gjennom avtale om inkluderande arbeidsliv forplikta til å stimulere eldre arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. Livsfaseperspektivet høyrer med i den personalpolitiske tenkinga, og dette perspektivet skal vere med i dialogen med tilsette omkring omstilling. Tilbod om tidlegare avgang med pensjon for tilsette som ikkje ønskjer å ta del i ei omstilling, vil difor berre vere aktuelt etter ei individuell handsaming.

Moglege tiltak ved omstillingar kan mellom anna vere

- Reduksjon av stillingsstorleik
- Fortrinn til andre ledige stillingar i HFK
- Sluttavtalar
- Permisjon utan løn for overgang til stilling utanfor HFK
- Studiepermisjon utan løn

I tillegg til lovverket skal rutineane som det er vist til, sikre gode omstillingsprosessar som er kjenneteikna av openheit og dialog, i tråd med verdiane i HFK.