



Hvordan jobbe med medvirkning og involvering i sammenslåingsprosessene

Gardermoen | 31. oktober 2016 | Karsten Langfeldt, KS og Geir Lyngstad Strøm, Unio



Kommunesammenslåing - en stor omstillingsprosess

- Stiller store krav til og forventninger til samarbeidet
- Utgangspunktet i Hovedavtalen
- Omstilling og omorganisering krever samhandlingsprosesser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte
 - Forutsigbarhet
 - Hvilke arenaer skal etableres
 - Krav til representativitet

HA del B § 1-4-3

«Dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, skal de berørte lokale parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jf HA del B § 3-3 a) og b)».

Fra B-rundskriv 5/2015:

«Bestemmelsen er særlig relevant i forbindelse med etablering av prosesser/prosjekter i arbeidet med ny kommunestruktur, samt.....»

Gjennomføringsfasen - opprettelse av fellesnemnd

Ved kommunesammenslåing skal det for en avgrenset periode opprettes en fellesnemnd som skal samordne og ta seg av forberedelsen av sammenslåingsprosessen, jf. inndelingslova § 26.

Fellesnemnda skal bestå av minst tre representanter fra hver av de respektive kommunestyre.

Gjennomføringsfasen – organisering av personalmessige forhold

§ 26 femte ledd:

«Nemnda kan få fullmakt til å tilsetje personal i den nye eininga. Dette omfattar også tilsetjing av administrasjonssjef og revisor»

Fellesnemnda må få tilstrekkelige fullmakter fra kommunestyrene til å håndtere de arbeidsrettslige avgjørelser som må/bør tas.

Fellesnemnda må sørge for en effektiv organisering av gjennomføringsfasen og bør delegerer myndighet videre til administrativt nivå.

Gjennomføringsfasen – frihet i valg av organisering

§ 26 andre ledd:

«Kommunane eller fylkeskommunane kan også opprette eit felles partssamansett utval etter kommunelova § 25 for behandling av saker som gjeld forholdet mellom den nye eininga som arbeidsgivar og dei tilsette.»

§ 26 sjette ledd:

«Fellesnemnda kan gi eit arbeidsutval myndigheit til å gjere vedtak i enkeltsaker eller i saker som ikkje er av prinsipiell art.»

Partssammensatt utvalg - Hovedavtalen del B § 4

Foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunenes personalpolitikk

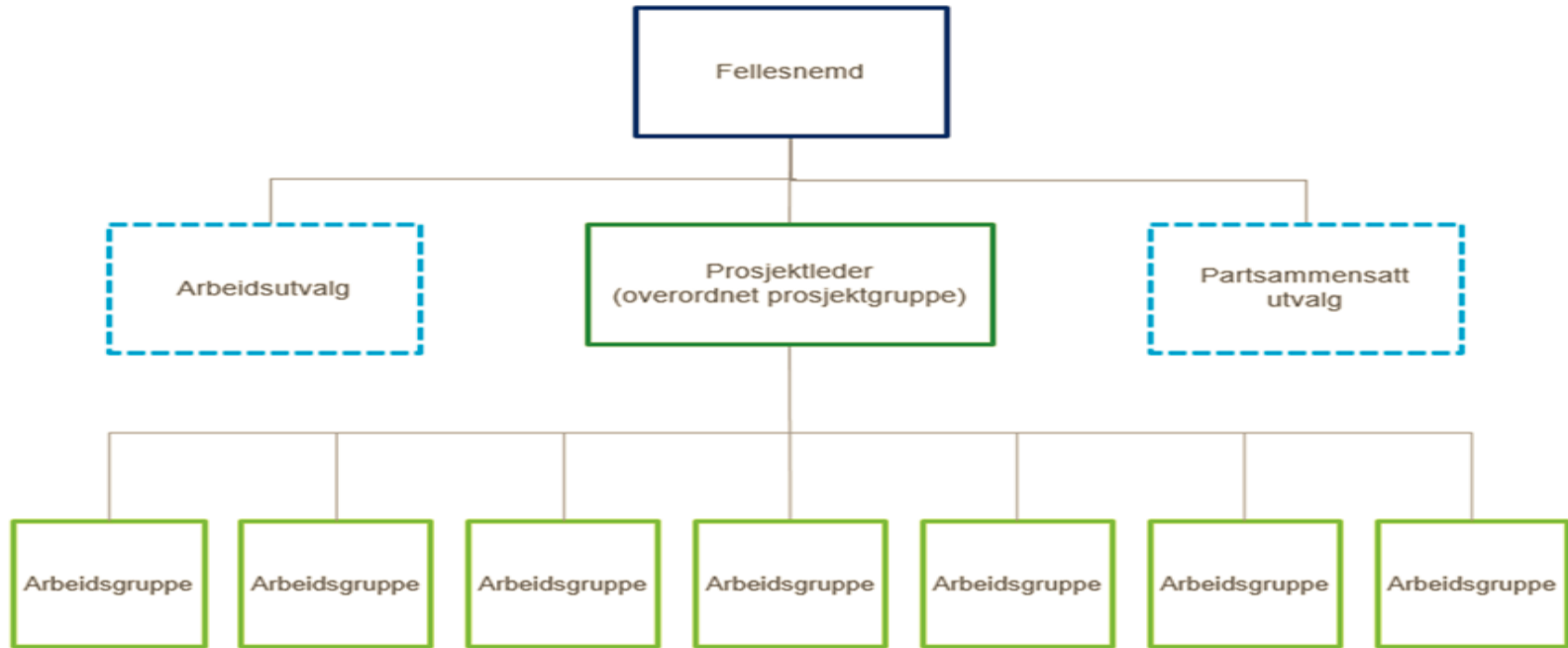
Herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv
Utvalget skal drøfte kvalitets,- fornyings- og utviklingstiltak,
oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer

Reglementet fastsettes av kommunen/fellesnemda

Medvirkningsarenaer

- Partssammensatt utvalg/administrasjonsutvalg
- Styringsgrupper, arbeidsgrupper, ad hoc grupper
 - Ulike nivå
- Regelmessige drøftingsmøter
- Regelmessige informasjonsmøter

Eksempel på prosjektorganisering



Hvem representerer fagforeningene i prosessen frem til sammenslåingen?

- Må være kjent for arbeidsgiver hvem som representerer hvem og på hvilket nivå
 - Hensiktsmessig og rasjonell representasjon
 - Representant for forbundet i den nye kommunen
- Sammenslutningsmodell gjennomgående eller bare på overordnet nivå
 - Krav til informasjonsflyt internt i sammenslutningen
- Kombinasjoner av modeller
- Hvem skal representere forbundet i referansegrupper, prosjektgrupper eller arbeidsgrupper?

Tillitsvalgtordning i ny kommune

- Tillitsvalgtordning i ny kommune etableres med utgangspunkt i HA del B § 3-3 a) og bør være på plass i god tid før overdragelsen.
- Drøftingsplikt
 - Representant for fellesnemnda drøfter tillitsvalgtordningen i ny kommune med berørte organisasjoner.
- Tillitsvalgtordningen bør nedfelles skriftlig
 - Fellestillitsvalgtordning?
 - Antall tillitsvalgte, hvem er de og hvor i ny kommuneorganisasjonen skal de være

Noen tips til omstillingsprosessen

- Faste (månedlige?) møter i PSU
- Dessuten faste møter med alle organisasjonene, info og dialog, lyttepost for prosjektleder, møteplass, bygge kultur, forventningsavklaringer
 - Referat
- Rolleavklaring og representativitet
- Etablering av administrative partssammensatte arbeidsgrupper

Lykke til med omstillingen!

