



SENTER
FOR IKT I
UTDANNINGEN



Utdanningsdirektoratet

Til: Hovedtillitsvalgte i Udir og SIKT
Christina Mendicino Grønli, AK, Viil Gombos, UNIO, Mads Aure, NTL (Udir)
Jostein Kvisterøy, AK, Ola Berge, UNIO, Therese Henriksen, NTL (SIKT)

Fra: Gjennomføringsprosjektet
Hege Nilssen

Dato: 13.10.2017

DRØFTINGSNOTAT: INNPLASSERING I NY ORGANISASJON

1. Bakgrunn

Partene i omstillingsavtalen har forhandlet og kommet til enighet om et organisasjonskart for den nye virksomheten. Som følge av organisasjonskartet, vil partene drøfte bemanningsplan med beskrivelse av ansvarsområder, oppgaveportefølje, ressurs- og kompetansebehov på stabs-, divisjons- og avdelingsnivå. Med utgangspunkt i organisasjonskartet og bemanningsplanen, vil arbeidsgiver foreta innplassering av alle ledere og medarbeidere i ny organisasjonsstruktur.

2. Prinsipper for innplassering

I omstillingsavtalen for omstilling i Utdanningsdirektoratet og Senter for IKT i utdanningen har partene blitt enige om følgende når det gjelder innplassering av arbeidstakere i den nye organisasjonen, jf. vedlegg C til avtalen:

«Organisasjonsendringer som fyller vilkårene i Hovedavtalen § 19 nr 2 a) er gjenstand for forhandlinger med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver har ansvaret for å innplassere arbeidstakerne i den nye organisasjonen og foretar den konkrete innplassering.

Før endelig beslutning treffes, skal den ansatte ha anledning til å komme med sine ønsker skriftlig. Den ansatte gis anledning til å vurdere arbeidsgivers forslag til innplassering. Denne vurderingen vektlegges før endelig beslutning tas.

Etter at innplassering er bestemt, skal arbeidsgiver informere om beslutningen gjennom et møte med hver enkelt, samt ved skriftlig underrettelse. Den ansatte kan i hele prosessen la seg bistå av en tillitsvalgt.»

Som vedlegg A til omstillingsavtalen følger prinsipper for gjennomføring av omstillingen. Disse prinsippene skal legges til grunn ved innplassering i ny organisasjonsstruktur. Det fremgår blant annet av vedlegg A at «Ved omstilling, omorganisering m.v. er utgangspunktet at den ansatte både har rett og plikt til å følge sine arbeidsoppgaver – også for dem som må skifte tjenestested.»



På denne bakgrunn legges følgende prinsipper til grunn ved innplassering i ny organisasjonsstruktur:

1. Rett til å følge arbeidsoppgaver «rettskrav»: Dersom den ansattes arbeidsoppgaver i vesentlig grad videreføres i en bestemt stilling i ny organisasjonsstruktur, vil stillingsinnehaver som utgangspunkt ha rett og plikt til å følge denne stillingen.
2. Arbeidsgiver vil innplassere de øvrige i ny organisasjonsstruktur på bakgrunn av kriterier for innplassering, oppgave- og kompetansekartlegging, samt fremsatte ønsker for innplassering.
3. Ledige, ubesatte stillinger utlyses.

Det legges til grunn at de fleste ledere og medarbeidere vil se sin stilling videreført i ny organisasjonsstruktur. I den grad de ansatte ikke har rett til en bestemt stilling avgjøres innplasseringen av arbeidsgiver, jf. vedlegg C til omstillingsavtalen.

3. Kriterier for innplassering

For ledere og medarbeidere som ikke har rettskrav (rett og plikt til å følge stilling), vil arbeidsgiver gjennomføre innplasseringen på bakgrunn av den enkeltes kvalifikasjoner vurdert opp mot den stillingen det skal innplasseres i. I kvalifikasjonsvurderingen legges det vekt på den ansattes formalkompetanse, realkompetanse og personlig egnethet vurdert opp mot kravene til den stilling det skal foretas innplassering i. Informasjon fra oppgave- og kompetansekartleggingen er i denne sammenheng relevant.

Videre vil den ansattes ønsker om innplassering tas med i vurderingen av innplassering i ny organisasjonsstruktur.

4. Beskrivelse av prosess for innplassering

Den nye virksomheten vil bestå av tre ledernivåer; direktør, divisjons- og stabsdirektører og avdelingsdirektører. Det er kun direktøren som er innplassert p.t. Den nye virksomheten vil bestå av seks divisjoner, to staber og 24 avdelinger.

Det legges opp til en prosess for innplassering av ledere og medarbeidere i den nye virksomheten hvor arbeidsgiver starter innplassering på øverste ledernivå, deretter avdelingsdirektørnivået og til slutt innplasserer alle medarbeidere.

Kunnskapsdepartementet har inngått avtale med advokatfirmaet Arntzen de Besche, som vil kvalitetssikre rettskravsvurderinger i forbindelse innplassering av ledere og medarbeidere i ny organisasjon.

Divisjons- og stabsdirektører

Arbeidsgiver starter innplassering på divisjons- og stabsdirektørnivået.

1. Divisjons- og stabsdirektører med rettskrav innplasseres først.



2. Deretter vil divisjons- og stabsdirektører uten rettskrav vurderes innplassert i de ubesatte divisjons- og stabsdirektørstillingene med bakgrunn i kriteriene for innplassering, oppgave- og kompetansekartleggingen, samt fremsatte ønsker om innplassering.
3. Øvrige divisjons- og stabsdirektører vil bli søkt innplassert i andre stillinger i virksomheten.
4. Eventuelle ledige, ubesatte divisjons- og stabsdirektørstillinger vil bli lyst ut eksternt.

Prosessen gjennomføres slik:

- Arbeidsgiver foreslår innplassering.
- Den enkelte leder gis anledning til å uttale seg om forslaget til innplassering. Ved behov avholdes møte.
- Arbeidsgiver foretar endelig beslutning om innplassering. Den ansatte informeres skriftlig.

Avdelingsdirektører

Etter at beslutning om innplassering av divisjonsdirektøren for en divisjon er tatt, alternativt at det er besluttet å lyse ut divisjonsdirektørstillingen, vil innplassering på avdelingsdirektørnivået for denne divisjonen starte. Dette innebærer at innplassering av avdelingsdirektører innen de ulike divisjonene vil skje fortløpende etter at divisjonsdirektørnivået er avklart.

1. Avdelingsdirektører med rettskrav innplasseres først.
2. Deretter vil avdelingsdirektører uten rettskrav vurderes innplassert i de ubesatte avdelingsdirektørstillingene med bakgrunn i kriteriene for innplassering, oppgave- og kompetansekartleggingen, samt fremsatte ønsker om innplassering.
3. Øvrige avdelingsdirektører vil bli søkt innplassert i andre stillinger i virksomheten.
4. Eventuelle ledige, ubesatte avdelingsdirektørstillinger vil bli lyst ut eksternt.

Prosessen gjennomføres slik:

- Arbeidsgiver foreslår innplassering.
- Den enkelte leder gis anledning til å uttale seg om forslaget til innplassering. Ved behov avholdes møte.
- Arbeidsgiver foretar endelig beslutning om innplassering. Den ansatte informeres skriftlig.

Medarbeidere

Etter at beslutning om innplassering av avdelingsdirektør for en avdeling er tatt, alternativt at det er besluttet å lyse ut avdelingsdirektørstillingen, vil innplassering på medarbeidernivået for denne avdelingen starte. Dette innebærer at innplassering av medarbeidere innen de ulike avdelingene vil skje fortløpende etter at avdelingsdirektørnivået er avklart.



1. Medarbeidere med rettskrav innplasseres først.
2. Deretter vil medarbeidere uten rettskrav vurderes innplassert i de ubesatte saksbehandlerstillingene med bakgrunn i kriteriene for innplassering, oppgave- og kompetansekartleggingen, samt fremsatte ønsker om innplassering.

Prosessen gjennomføres slik:

- Arbeidsgiver foreslår innplassering.
- Den enkelte medarbeider gis anledning til å uttale seg om forslaget til innplassering. Ved behov avholdes møte.
- Arbeidsgiver foretar endelig beslutning om innplassering. Den ansatte informeres skriftlig.

5. Informasjon til ansatte

Alle ledere og medarbeidere kan hevde rett på stilling i den nye virksomheten, samt komme med ønske om innplassering i ny organisasjonsstruktur.

Ledere

Med utgangspunkt i nytt organisasjonskart, har arbeidsgiver orientert på ledersamling 13. oktober, i tillegg til at det sendes ut e-post til alle ledere 16. oktober, hvor det bes om en tilbakemelding fra ledere som hevder rettskrav på en lederstilling. Videre gis det mulighet for ledere som ikke ønsker å hevde rettskrav, men som har et ønske om innplassering i en spesifikk lederstilling om å gi en tilbakemelding om dette. Frist for tilbakemelding til arbeidsgiver er satt til 20. oktober.

Medarbeidere

Med utgangspunkt i bemanningsplanen for den nye virksomheten, vil arbeidsgiver legge ut informasjon på intranettene 20. oktober hvor det bes om tilbakemelding fra medarbeidere som hevder rettskrav på stilling. Videre gis det mulighet for medarbeidere som ikke ønsker å hevde rettskrav, men som har et ønske om innplassering i en spesifikk avdeling om å gi en tilbakemelding om dette. Frist for tilbakemelding til arbeidsgiver er satt til 31. oktober.

6. Tidsplan

Administrasjonen legger opp til en prosess hvor endelig innplassering av ansatte i den nye organisasjonsstrukturen skal være ferdigstilt innen 15. november. Eventuelle stillinger som må lyses ut eksternt, forventes først å være besatt etter nyttår.



SENTER
FOR IKT I
UTDANNINGEN



Utdanningsdirektoratet

7. Forslag til drøfting

Administrasjonen legger frem dette notatet som grunnlag for drøfting med de hovedtillitsvalgte i Udir og SIKT.