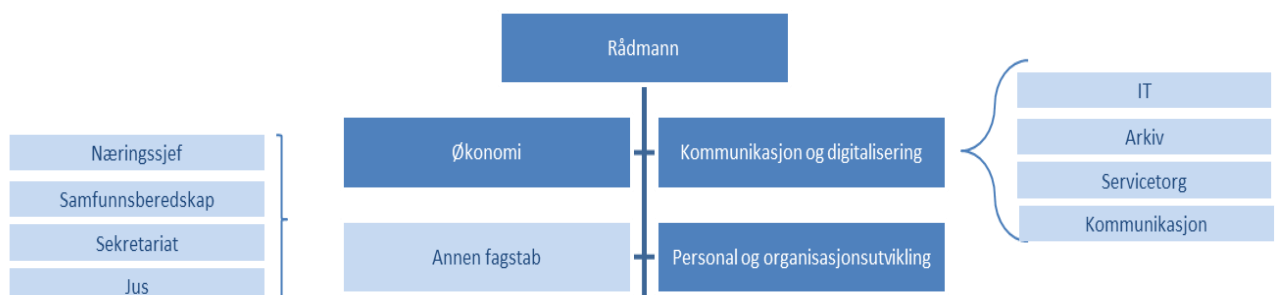




Hei, alle ansatte som jobber i stabsfunksjonene i de fire kommunene!

Vi viser til nylig utsendt e-post til alle ansatte der det blant annet ble gitt informasjon om fase 3 av innplasseringsprosessen. I utgangspunktet har vi ambisjon om å få innplassert alle ansatte før nyttår. For stabsfunksjonene som vil ligge direkte under rådmann har vi nå lagt et eget innplasseringsløp som tar sikte på at prosessen skjer mest mulig samordnet for hele staben. Når vi snakker om staben i dette tilfelle er det følgende del av organisasjonskartet :



Hva er viktig å oppnå med den nye organiseringen ?

Intensjonsavtalens føringer vil også være gjeldende for organiseringen av stabsfunksjonene:

- Vi skal kunne samle større og mer kompetente fagmiljø enn det hver enkelt kommune har i dag. Ved å samle miljøene vil vi ha større muligheter for kunnskapsdeling og vi vil være mer robuste i tilfelle folk blir sluttet eller blir fraværende av ulike grunner. Større miljø vil også gi muligheter for mer spesialisering og med det høyere kompetanse innenfor aktuelle fagområder.
- Økonomi vil også være en viktig faktor som legges til grunn for organiseringen. I en overgangsperiode vil vi være flere hender og hoder enn det som vi vil være i en normal driftssituasjon. Denne ekstra kapasiteten vil være nødvendig de nærmeste årene for å få etablert den nye kommunen. På sikt vil antall ansatte i staben gå ned på grunn av at folk pensjoneres eller slutter. Måten vi organiserer staben på må legge til rette for at denne reduksjonen kan skje uten at nøkkelkompetanse går tapt.
- Intensjonsavtalen gir også føringer på at det skal ligge et servicekontor i hvert av de nåværende rådhusene. Hva som skal ligge av oppgaver til servicekontorene vil være et sentralt spørsmål i måten staben organiseres på og fordelingen av oppgaver mellom servicekontor og de andre stabsfunksjonene.

Hva betyr dette for deg som stabsansatt?

I de fire kommunene ser vi i dag at du er en av de som jobber innenfor nettopp disse feltene. I utgangspunktet vil vi bestrebe oss på at du vil få en stilling som er innenfor det fagområdet du jobber med i dag eller sekundært på et beslektet område som du vil kunne jobbe innenfor uten mye opplæring. Dine ønsker om arbeidsoppgaver innenfor nye Orkland kommune vil også ligge til grunn for de disponeringer som gjøres. Dette vil du få muligheten til å gi uttrykk for i kartleggingssamtalene som skjer i forkant av innplasseringen. Kartleggingssamtaler vil bli avholdt for alle de som ikke har såkalt "rettskrav på stilling". Dette kommer vi tilbake til lenger ned i dette informasjonsbrevet.

Vi har lagt opp til følgende framdriftsplan for innplasseringen av stabsfunksjonene :

Ultimo oktober/primio nov	Fastsette organisering og bemanningsplaner
Medio nov	Gjennomgang av ansattelister for å identifisere om noen har rettskrav på stillinger og stillinger som skal tilbys personer som er igjen fra fase 2. De som har rettskrav på stilling får skriftlig bekreftelse på det.
Medio/ultimo november	Kartleggingssamtaler med resterende medarbeidere. Det avholdes samtaler med personer fra fase 2 med etterfølgende tilbud om stilling.
Ultimo november	Eventuelle intervjuer for stillinger der det er flere aktuelle kandidater
Desember	Det sendes ut tilbud om stilling til de som har vært gjennom kartleggingssamtaler.

Det tas forbehold om at det kan oppstå avvik fra tidsplanen underveis på både individuelt og for grupper.

Tillitsvalgte involveres underveis

Tillitsvalgte vil involveres underveis iht. Hovedavtalens bestemmelser. Det er opprettet egne fagforum på hvert enkelt tjenesteområde og staben, der arbeidsgiver og fire tillitsvalgte stiller for gjensidig informasjon og drøftinger.

Hva menes egentlig med rettskrav ?

Med "rettskrav" så menes det at du vil kunne kjenne igjen den stillingen du har i dagens kommune med en tilsvarende stilling som opprettes i Orkland kommune. I denne vurderingen må en se nærmere på om både oppgaver og ansvar er videreført i tilnærmet samme innhold og omfang som i dag. Arbeidsgiver vil ta en slik vurdering i samråd med tillitsvalgte i fagforum ifm gjennomgangen av ansattelistene. De som det er konstatert rettskrav for vil få nærmere informasjon om dette. Du vil samtidig ha anledning på selvstendig grunnlag å hevde rettskrav til en stilling når den tid kommer. Dette gis det mer informasjon om i kartleggingssamtalene.

Hva er en bemanningsplan?

Noen vil sikkert lure på hva en bemanningsplan er. Kort fortalt er dette en oversikt over hvor mange årsverk en vil ha behov for innenfor en enhet, fordelt på type stillinger og hvilke arbeidsområder som er knyttet til hver stillingstype. Det er denne bemanningsplanen som er utgangspunktet for innplassering av medarbeidere.

Informasjon framover

Det vil fortsatt sendes ut fellesinfo til alle ansatte. I tillegg vil vi komme tilbake med mer informasjon underveis for alle ansatte i stab. Neste gang vi informerer er når vi har fastsatt organiseringen for stabsfunksjonene og satt opp bemanningsplaner. Deretter vil det bli gitt informasjon på mer individuelt grunnlag før vi sender ut felles informasjon til ansatte i stabsfunksjonene om hvem som er plassert inn hvor. Sistnevnte skjer når alle har svart på tilbudet om stilling i Orkland kommune.

Godfotsamling

Alle ansatte i Orkland skal være med på en «Godfotsamling» sammen med sine framtidige kolleger fra de fire kommunene. For ansatte i staben har vi satt av tirsdag 18. desember kl. 12 og ut dagen i rådhuset i Orkdal.

Vennlig hilsen

Ingvill Kvernmo
prosjektleder