

# Prosess for innplassering i lederstillinger i Indre Østfold kommune.

Dette dokument viser fremdrift i innplassering i lederstillinger i Indre Østfold kommune.

Det legges til grunn en prosess med innplassering, dvs. ikke interne utlysninger.

Den første runden omfatter innplassering kun til lederstillinger på nivå enhetsleder og seksjonsleder i Indre Østfold kommune (marker med grønn farge i tabellen under). Titler og nivåbegreper er i henhold til det som ble vedtatt juni 2018:

Nivå og tittel i reglementer	Arbeidstittel (eksempel)	Navn på nivå som ledes
1. <b>Kommunedirektør</b>	Rådmann	Kommune
2. <b>Områdedirektør</b>	Se tabell under	Kommunalområde
3. <b>Seksjonsleder</b>	Skolesjef, Barnehagesjef, Plansjef +++???	Seksjon
4. <b>Enhetsleder</b>	Rektor, Styrer ++	Enhet
5. <b>Avdelingsleder</b>	Avdelingsleder, Inspektør ++	Avdeling
6. <b>De viktigste: Medarbeiderne</b>	Lærer, sykepleier, vaktmester ++++	

I innplasseringen vil vi søke å balansere ut at flere kommuner er deltakende i alle ledergrupper. Dette gjør vi for å sikre at vi reelt bygger en ny «Indre Østfold-kultur», og hindre at en kommune alene setter for mye preg på kulturen i en sektor.

Øvrige stillinger, herunder avdelingsleder og ansatte uten lederstillinger, innplasseres i en eller flere kommende innplasseringsrunder som søkes fullført senest til sommeren 2019. Denne spesifiseres senere.

Mange av dagens ledere vil ønske seg en annen type jobb i den nye kommunen, f.eks. der de får mer faglig fordypning i den nye kommunen. Dette er helt naturlig. Disse vil da ikke få vite hva de skal jobbe med før i neste innplasseringsrunde da vi i denne første runden først innplasserer i lederjobber.

Ut fra at det er 5 kommuner som skal bli en kan det bli noen ledere i dagens kommuner som ikke får ønsket lederjobb i ny organisasjon. Disse er foreløpig IKKE identifisert overtallige, men vil inngå i kommende innplasseringsrunde(r). Det er først etter denne runden en person eventuelt blir identifisert overtallig. Overtallighet vil uansett ikke inntre før 01.01.2020. Håndtering av overtallighet vil defineres i egne rutiner.

NB: Med hovedtillitsvalgte i oppsettet under menes de 5 frikjøpte tillitsvalgte i prosjektet.

## Kartlegging

Tid	Hva skjer
September frem til 31. oktober	Kartleggingssamtaler med ledere
Frem til 9. november	Personal systematiserer forslagene
Frem til 26. oktober	Personal definerer utvalgskrets.
9. november	Drøfte utvalgskrets

## Krav til stillinger

Tid	Hva skjer
Frem til 12. oktober	Prosjektrådmann i samarbeid med hovedtillitsvalgte lager forslag til hvilke krav og hvilke fullmakter vi skal legge på de ulike ledernivåer.
26. oktober	Drøfting med hovedtillitsvalgte
Siste halvdel av oktober	Krav til stillingsnivåer besluttes av prosjektrådmann.

## Identifisering av stillinger

Tid	Hva skjer
Frem til 8. oktober	Delprosjekter og arbeidsgrupper kan komme med forslag som tas med på ledersamling 8. oktober. Ledere har ansvar for å ta med underlag på ledersamlingen.
8. og 9. oktober	Ledersamling. Søke å utarbeide forslag på «80% nivå»
10. til 17. oktober	Kommunalområdene / delprosjektene bearbeider forslag internt. Tillitsvalgte som har deltatt i prosesser før 8. oktober trekkes inn slik at de kan komme med innspill. Forslag sendes prosjektrådmann.
17. til 24. oktober	Prosjektrådmann utarbeider forslag i dialog med hovedtillitsvalgte.
22. oktober	Forslag versjon 1 legges på intranett. Hovedtillitsvalgte orienteres.
29. oktober	Forslag versjon 2 legges ut på intranett.
2. eller 9. november	Formell drøfting av forslag med hovedtillitsvalgte.
9. november	Struktur besluttes av prosjektrådmann. Om noen kommunalområder utsettes begrunnes dette.

## Innplassering

Tid	Hva skjer
Fra 9 november	Internt arbeid med mulig innplassering starter. Deltakere er en gruppe fra personal samt toppledergruppen. Et låsbart kontor reserveres til arbeidet slik at man kan legge ut fordelingen «fysisk». Hovedtillitsvalgte følger prosessen.
Medio november	Supplerende samtale der hvor: <ul style="list-style-type: none"><li>- Det er flere aktuelle til en stilling.</li><li>- Det er behov for å presentere særlige forventinger.</li><li>- Der hvor det er behov for andre avklaringer.</li></ul> Samtalen gjennomføres med prosjektrådmann (eller en kommunaldirektør) og en fra personal. Den som innkalles til slike samtaler kan selv velge å ha med tillitsvalgte. Hovedtillitsvalgte deltar.
Medio / slutten av november	Forslag klart. Hovedtillitsvalgte vises forslaget og gis en uke for å komme med innspill.
Slutten av november/ første halvdel av desember	Innplassering offentliggjøres. Den innplasserte avgjør selv sammen med kommunalsjef og dagens rådmann om eventuelle overgangsordninger mellom ny og gammel rolle. Personer som takker nei til tilbudet følges opp særskilt i henhold til lov og avtaleverk. De som ikke får tilbud får brev med informasjon om neste innplasseringsrunde.