

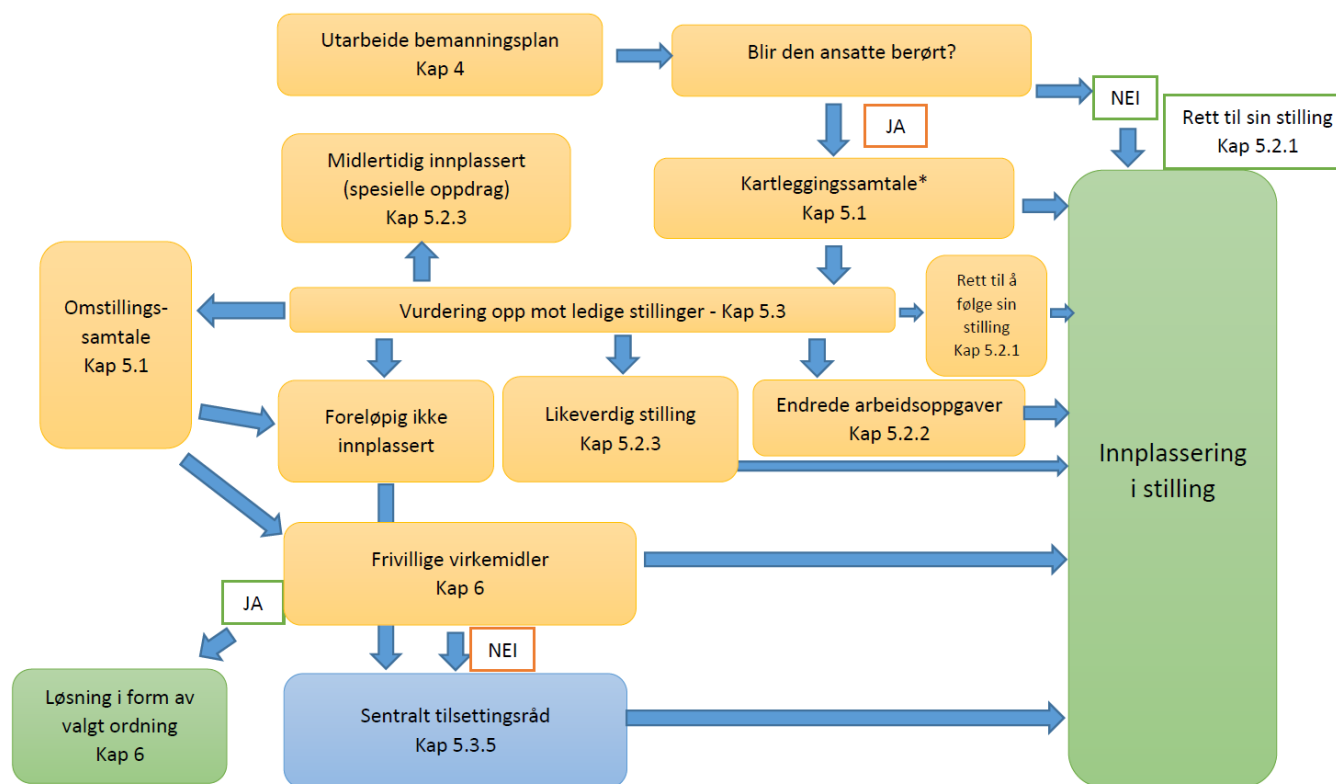
NTNUs omstillingshåndbok

Ledelse, medbestemmelse og medvirkning på lokalt nivå

Arve Skjærvø, seniorrådgiver Personalavdelingen

Prosesser – fra kaos til orden

Omstillingshåndboken – vedlegg til kap. 9



Bokser i gult er nærmeste leder med personalansvar ansvarlig for gjennomføringen av. Den blå boksen håndteres av sekretariatet for det sentrale tilsetningsrådet

* Kartleggingssamtaler kan gjennomføres før bemanningsplan er klar dersom det er ønskelig. Det er nedfelt noen objektive kriterier for hvem det skal gjennomføres slike samtaler med, men det er viktig å presisere at alle ansatte kan be om en slik samtale når som helst. Det er viktig at ledere informerer sine ansatte om muligheten for å be om slike samtaler når som helst i prosessen.

Hovedpunkter i håndboka



- Samme virkeområde og varighet som omstillingsavtalen
- Hovedformålene med håndboken er å
 - sikre de ansatte forutsigbarhet og trygghet under omstillingen.
 - legge til rette for gode prosesser der de ansatte opplever at deres rettigheter blir ivaretatt på en god måte.
 - opprettholde et godt arbeidsmiljø.
- Håndboken skal for øvrig
 - informere om hvordan omstillingsprosessen skal gjennomføres.
 - beskrive de spilleregler som gjelder i en slik prosess.

Lederansvar på lokalt nivå



- Godt lederskap
 - Klar og tydelig informasjon og kommunikasjon
 - Fokus på evt. påvirkning på arbeidsmiljøet
 - Skille mellom generell og individuell informasjon
 - Godt samarbeid med lokale tillitsvalgte
- Praktiske oppgaver
 - Medvirke i utarbeidelsen av bemanningsplaner
 - Utarbeide stillingsbeskrivelser
 - Gjennomføre kartleggings- og omstillingssamtaler

Innplassering i stilling



- Leder har ansvaret for å
 - vurdere hvorvidt en person har rett til å følge sin stilling
 - vurdere passende stilling
 - vurdere kandidater til samme stilling
 - informere aktuelle kandidater om foreløpig vurdering og foreta endelig vurdering
 - fremme saken for overordnet leder ved uenighet om innplassering

Tillitsvalgtes rolle



- NTNUs tilpasningsavtale gjelder!
- Medbestemmelse på LOSAM-nivå, medvirkning på lavere nivå
- LOSAM overordnet rolle for å «overvåke» at alle ansatte får den informasjonen de skal ha – ref. referater av informasjonsmøter
- Lokale tillitsvalgte drøftingsrett på bemanningsplaner, hvis uenighet løftes saken til SESAM

Støttefunksjoner

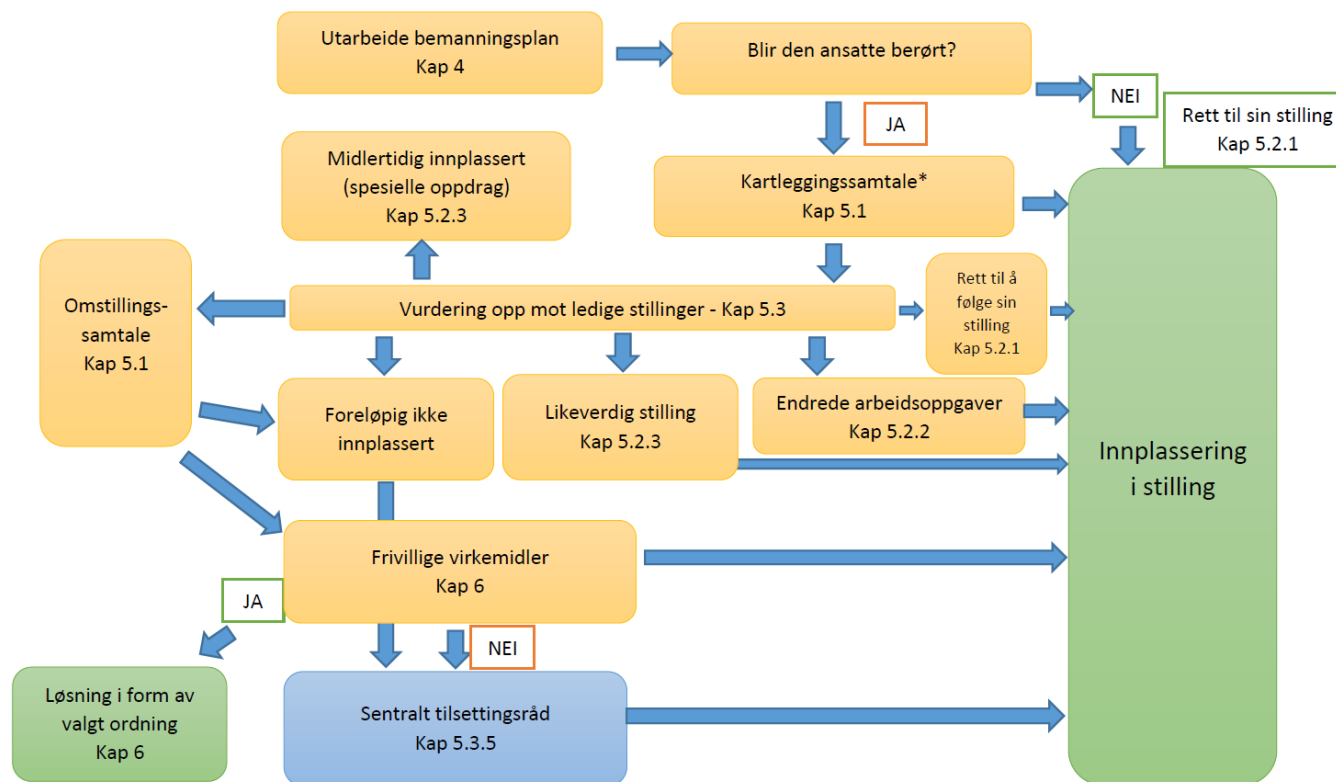


- Ledernes viktige rolle
- Ledere også i endring – ledere har også tillitsvalgte og verneombud
- Bruk av støttefunksjoner, HR, HMS, BHT etc.

- Bedre å be om bistand i forkant enn i etterkant!

Spørsmål?

Omstillingshåndboken – vedlegg til kap. 9



Bokser i gult er nærmeste leder med personalansvar ansvarlig for gjennomføringen av. Den blå boksen håndteres av sekretariatet for det sentrale tilsetningsrådet

* Kartleggingssamtaler kan gjennomføres før bemanningsplan er klar dersom det er ønskelig. Det er nedfelt noen objektive kriterier for hvem det skal gjennomføres slike samtaler med, men det er viktig å presisere at alle ansatte kan be om en slik samtale når som helst. Det er viktig at ledere informerer sine ansatte om muligheten for å be om slike samtaler når som helst i prosessen.