Vedlegg til avtalene – prosessbeskrivelse:

Ved omorganisering i staten er utgangspunktet at den ansatte både har rett og plikt til å følge sine arbeidsoppgaver, jf. statsansatteloven § 16.

I. Kompetansekartlegging, bemanningsplan, kartleggingssamtaler, karriereplanlegging mv.

Bemanningsplan: det utarbeides en bemanningsplan for den nye virksomheten som drøftes med de tillitsvalgte i virksomheten, jf. hovedavtalen og § 18 nr. 2.

Kompetansekartlegging: det utarbeides så tidlig som mulig en skriftlig oversikt over ansattes arbeidsoppgaver og kompetanse som omfatter de arbeidstakerne som blir berørt av omstillingen.

Kartleggingssamtaler: det gjennomføres samtaler med de ansatte som er
berørt av omstillingen. Det bør tas hensyn til den enkeltes ønsker ved endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted. Ønsker fra den ansatte skal nedfelles skriftlig.

Karriereplanlegging: dersom ansatte har behov for ny kompetanse for å kunne utføre de arbeidsoppgavene de tilbys, skal arbeidsgiver så langt som mulig legge til rette for kompetanseutvikling og faglig oppdatering.

Forhandlinger: omstilling som innebærer endringer av organisasjonskartet, jf. vilkårene i hovedavtalen § 19 nr. 2 a) er gjenstand for forhandlinger med de tillitsvalgte.

Innplassering: Arbeidsgiver har ansvaret for å innplassere ansatte i den nye organisasjonen. Den ansatte skal ha anledning til å gi skriftlig innspill til arbeidsgivers forslag til innplassering. Denne vurderingen vektlegges før endelig beslutning tas.

Informasjon: 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.

Omplassering og overtallighet: Ansatte som er overtallige skal ivaretas i samsvar med statsansatteloven.

II. Offentlig kunngjøring av nyopprettede ledige stillinger

Dersom det etter omorganiseringen er nyopprettede stillinger som ingen har krav på, skal offentlig utlysning ikke skje før arbeidsgiver har vurdert om det er overtallige som har intern fortrinnsrett, jf. statsansatteloven § 19 annet ledd og eventuelt § 20 annet ledd (sykdom eller kvalifikasjonsmangel).

Hjemmel for intern kunngjøring:

[Særavtale om adgang til å gjøre unntak fra statsansatteloven § 4.](https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2024/KAPITTEL_9-25#KAPITTEL_9-25)