

## Prosjektrapport nye Troms fylkeskommune

Prosjektkoordinator har fått følgende mandat:

Prosjektkoordinatorene for henholdsvis nye Troms fylkeskommune og nye Finnmark fylkeskommune skal utarbeide forslag til en prosjektbeskrivelse for et hovedprosjekt som har som mål organisering og sikker drift av de nye fylkeskommunene.

Prosjektbeskrivelsen skal blant annet beskrive hvordan arbeidet med følgende områder skal løses i hovedprosjektet:

- Prosjektorganisering for gjennomføringen av hovedprosjektet, herunder medvirkning og medbestemmelse.
- Politiske beslutningsprosesser/saksflyt fram mot etablering av ny fylkeskommune og etter oppheving.
- Prosess for organisering av de nye fylkeskommunene
- Beskrive formaliteter rundt valg av styringsform
- Samarbeidsområder i tjenesteproduksjonen
- Sikker drift
- Budsjett for oppdelingsfasen
- Oversikt over andre områder som må besvares i hovedprosjekt, eventuelt overføres fra TFFK. For eksempel dokumenter som er utarbeidet på det personalpolitiske området, BHT, omstilling, seniorpolitikk etc.

Prosjektforslagene må ta med seg de forutsetningene som må ligge til grunn for at de to fylkeskommunene kan ha sikker drift fra oppdelingstidspunktet. Dette være seg eksterne og interne (organisering og fullmakter) forutsetninger som fremgår av notat fra plan og økonomi jf. Fylkesrådets bestilling i sak 67/21 punkt 3.

Det må hentes inne fagkompetanse der det er hensiktsmessig, for eksempel ved at det settes ned arbeidsgrupper på ulike fagområder. En del problemstillinger vil være like for de to nye fylkeskommunene, for eksempel organisering av medbestemmelse og kartlegging av formaliteter rundt valg av politisk styringsform.

**Følgende prosjektaktiviteter er definert i prosjektbeskrivelsen:**

Prosjektaktiviteter	Merknad	Tidsplan	
1	Prosjektorganisering for gjennomføringen av hovedprosjektet, herunder medvirkning og medbestemmelse.	Forslag til prosjektbeskrivelse må påbegynnes tidlig – mange av punktene må svares på i prosjektbeskrivelsen. F.eks prosess for organisering, samarbeidsområder, sikker drift. Jevnlig rapportering til styringsgruppen.	Mai - september
2	Politiske beslutningsprosesser/saksflyt fram mot etablering av ny	Formalitetene rundt beslutningsstrukturen må utredes i den	mai - september

	fylkeskommune og etter oppheving.	politiske prosessen. Saksflyt vil avhenge av prosessen her.	
3	Prosess for organisering av de nye fylkeskommunene	Må beskrives i prosjektbeskrivelsen for hovedprosjektet.	Mai - september
4	Beskrive formaliteter rundt valg av styringsform	Må utredes hvilke formaliteter som gjelder for å kunne ta et valg om styringsform ved konstituering av et nytt fylkesting for Troms fylkeskommune.	Mai - september
5	Samarbeidsområder i tjenesteproduksjonen	Må legges inn i mandat til eventuelle arbeidsgrupper i hovedprosjektet.	Mai – september
6	Sikker drift	Må legges inn i mandat til eventuelle arbeidsgrupper i hovedprosjektet.	Mai - september
7	Budsjett for oppdelingsfasen	Må lages et forslag som diskuteres i styringsgruppen. Følgende områder må vurderes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ekstra ressurser til kritiske områder for sikker drift</li> <li>- Frikjøp av tillitsvalgte</li> <li>- Kjøp av systemer (IT)</li> <li>- Politiske beslutningsprosesser</li> </ul>	Mai - september
8	Oversikt over andre områder som må besvares i hovedprosjekt, eventuelt overføres fra TFFK. For eksempel dokumenter som er utarbeidet på det personalpolitiske området, BHT, omstilling, seniorpolitikk etc.	Må legges inn i mandat til eventuelle arbeidsgrupper i hovedprosjektet.	Mai – september

	<b>Andre bestillinger som er relevant for hovedprosjektet</b>	<b>Bestilling fra</b>
1	Hvilke rettslige forhold knyttes til overføring av ansatte fra TFFK til de respektive nye fylkeskommunene? Vi ønsker en utredning av de arbeidsrettslige sidene ved deling av TFFK, særlig knyttet til overføring av ansatte til to nye organisasjoner.	POU
2	Lag forslag til prosess og tidsplan for innplassering av ledere og ansatte. Fokus: når i prosessen må dette være klart med hensyn til driftskritiske system.	POU
3	Informasjon er en viktig forutsetning for å føle trygghet og forutsigbarhet - beskriv forslag til kommunikasjonsstrategi for oppdelingsprosjektet.	Kommunikasjonsheten
4	Hvem tar beslutninger om nye FFK og TFK etter vedtak om deling/iverksettelse hovedprosjekt? Hvilke fullmakter på administrativt nivå kreves for en effektiv gjennomføringsfase?	Prosjektkoordinator og prosjektkoordinatorer - felles

5	Planlegge videre prosess for driftsklare system 01.07.22 - kartlegge mulighet for overgangsordninger der/hvis to separate system blir en utfordring	Sikker drift.
---	---	---------------

## Rapportering på prosjektaktiviteter:

### Prosjektaktivitet 1, 3, 5, 6 og 8

Er lagt inn i prosjektbeskrivelsen og mandatene for de foreslåtte prosjektgruppene og behandlet av styringsgruppen i flere runder.

### Prosjektaktivitet 2:

Politiske beslutningsprosesser/saksflyt fram mot etablering av ny fylkeskommune og etter oppheving.

Det er diskutert med arkivleder at sak- og arkivsystemet TFFK i dag bruker, også kan brukes i oppdelingsfasen. Det er ikke nødvendig å ha et eget arkiv, slik det var sammenslåingsprosessen og fellesnemndas arbeid. TFFK er ett organ fram til oppdelingstidspunktet. Ulik beslutningsstruktur kan løses ved at det legges inn to utvalg som behandler de ulike problemstillingene som berører etableringen av to nye organisasjoner. Dersom det er ønskelig med ett eget arkiv, så kan det løses i det eksisterende saks- og arkivsystemet slik det ble gjort med Troms Holding.

Når det gjelder beslutningsprosesser, avhenger denne delen av hvilket organ som får myndighet til å fatte vedtak på vegne av den nye fylkeskommunen. Dette vil avhenge av en forskrift (fra KMD) som vil gi regler for selve oppdelingsprosessen. Heretter kalt beslutningsorganet.

Prosjektleder innstiller til beslutningsorganet. Saksforberedelser ivaretas gjennom bestillinger/utredninger gjort av prosjektstaben. Medvirkning og medbestemmelse ivaretas i saksforberedelsene til beslutningsorganet.

Sakene legges ut offentlig som til øvrige organ i Troms og Finnmark fylkeskommune.

Det er prosjektlederen som legger sakene fram for beslutningsorganet.

### Prosjektaktivitet 4: Beskrive formaliteter rundt styringsform

Det ble sendt en henvendelse til Kommunal og moderniseringsdepartementet for å avklare formalitetene rundt valg av styringsform ved en eventuell oppdeling. Departementet kan kun gi en generell veiledning om gjeldende regelverk, som er gjort i brev av 17.6.2021.

*Kommuneloven §10-1 regulerer innføring og oppheving av parlamentarisk styringsform. Det er fylkestinget selv som vedtar om parlamentarisk styringsform skal innføres i fylkeskommunen. Et slikt vedtak krever minst 2/3 av de avgitte stemmene. For at fylkestinget skal kunne treffe vedtak om innføring av parlamentarisme, må det forrige fylkestinget ha behandlet og votert over et forslag om å innføre parlamentarisk styreform før 1. januar siste året av valgperioden. Det er ikke nødvendig at forslaget inneholder en detaljert og konkret organisasjonsmodell. Det er tilstrekkelig at det fremmes*

et generelt forslag om å innføre parlamentarisme. Det er heller ikke nødvendig at det ved denne avstemmingen er et flertall som støtter forslaget. For at parlamentarisme skal kunne innføres som styringsform, må altså to fylkesting ha behandlet og votert over forslag om innføring av parlamentarisme. En ny styreform må være vedtatt av fylkestinget og satt i verk senest 1. januar i det andre hele året av valgperioden.

I forbindelse med kommune- og regionreformen la departementet til grunn at kommunelovens regler om endring av styreform også gjaldt ved sammenslåing av kommuner og fylker. Da Nord-Trøndelag og Sør-Trøndelag fylker ble slått sammen til ett fylke, hadde de ulik styreform. Kommunal og moderniseringsdepartementet la da til grunn at fylkestingene både før og etter sammenslåingen måtte ta stilling til styreform i den nye fylkeskommunen. Fylkestingene vedtok på felles fylkestingsmøte at den nye fylkeskommunen skulle ha formannskapsmodellen som styreform. Det ble besluttet at styreformen i den nye fylkeskommunen skulle vedtas endelig når det nye fylkestinget ble konstituert, og departementet gjorde med hjemmel i inndelingsloven § 17 unntak fra den gamle kommuneloven av 1992 § 18 for å ivareta dette. Vi viser til forskrift om nærmere regler ved sammenslåing av Nord-Trøndelag fylke og Sør-Trøndelag fylke til Trøndelag fylke av 30. september 2016. Departementet har ikke erfaring med å dele fylker, men legger til grunn at kommuneloven § 10-1 også kommer til anvendelse i slike tilfeller.

Om det er behov for unntak fra kommunelovens regler om valg av styringsform ved en eventuell deling av Troms og Finnmark fylkeskommune, jf. Inndelingsloven § 17, må vurderes konkret etter at et eventuelt delingsvedtak fra Stortinget foreligger.

Svaret fra departementet må forstås slik at styringsform bør vedtas i Troms og Finnmark Fylkesting innen utgangen av 2021. Videre kan svaret forstås med at Kommunal- og moderniseringsdepartementet har hjemmel til å forskriftsfeste at valg av styringsform kan gjøres i konstituerende fylkesting.

## Utredninger bestilt i forprosjektet:

### 1. Ansattes rettigheter og medbestemmelse i oppdelingsprosjektet

Styringsgruppa for forprosjekt oppdeling har bedt om utredning av følgende spørsmål:

#### **Ansattes rettigheter:**

Det ønskes en utredning av hvilke arbeidsrettslige forhold som knyttes til overføring av ansatte fra TFFK til de respektive nye fylkeskommunene? Utredningen bør særlig vektlegge overføring av ansatte til to nye organisasjoner. Vi ønsker også en utredning av eventuelle vedtatte retningslinjer og avtaleverk som kommer til anvendelse. Frist: Innen 1.juli

#### **Medbestemmelse:**

Det ønskes en utredning av hvilke krav til medbestemmelse og medvirkning gjeldende avtaleverk setter og et forslag til hvordan dette kan videre ivaretas i prosjektene. Det forutsettes at medvirkning allerede ivaretas gjennom inkludering av hovedtillitsvalgte i opprettede styringsgrupper. Frist: Innen 1.juli

## Sammendrag:

*De ansattes rettigheter ved en oppdeling er i hovedsak knyttet til reglene for virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven kapittel 16 - det betyr at arbeidstaker får med seg sine lønns- og arbeidsvilkår over til en eventuell ny fylkeskommune. Retningslinje for omstilling følges for virksomhetsoverdragelsen. POU anbefaler videre at fylkestinget vedtar en oppdatert ansattegaranti. For innplasseringen av ledere og ansatte utarbeides en oppdatert versjon av innplasseringsrutinen fra sammenslåingsprosessen.*

*Medbestemmelse ivaretas gjennom møter med de hovedtillitsvalgte. De ansattes representanter deltar i styringsgruppene og inviteres inn i prosjekt-/arbeidsgrupper. Utgangspunktet er at det er tilstrekkelig med dagens frikjøp for å ivareta prosessen, men når prosessens omfang er mer avklart, vil det bli gjennomført en drøfting av frikjøpsstørrelsen jamfør reglene i hovedavtalen.*

## Ansattes rettigheter:

### Relevante henvisninger:

Av lov-, avtaleverk og retningslinjer er følgende mest relevant for dette spørsmålet:

- Stillings-/ansattegarantien
- Arbeidsmiljøloven kapittel 16 om virksomhetsoverdragelser. Følgende paragrafer er aktuelle her:
  - o §16-1 Hva kapitlet omfatter
  - o §16-2 Lønns- og arbeidsvilkår
  - o §16-3 Reservasjonsrett mv
  - o §16-5 Informasjon og drøfting med tillitsvalgte
  - o §16-6 Informasjon til arbeidstakerne
  - o §16-7 Representasjon
- Arbeidsmiljøloven kapittel 15 om oppsigelsessaker
- Arbeidsmiljøloven §3-1 Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- Hovedtariffavtalen om rettigheter ved omstilling, §3 punkt 3.4.1
- Retningslinjer for omstilling i Troms og Finnmark fylkeskommune

### Arbeidstaker-/ansattegaranti:

I dagens ansattegaranti står følgende (tilsvarende formulering i de to fylkene):

*«Ingen som er ansatt i XX fylkeskommune på tidspunktet hvor dette vedtak foreligger, eller som blir ansatt i perioden etter dette og frem til tidspunktet for sammenslåingen, skal kunne sies opp eller pålegges annet arbeidssted, som følge av sammenslåingen».*

Problemstillingen her er hva som er ment med formuleringen «som følge av sammenslåingen».

Garantien kan tolkes begge veier; at oppdelingen også er en «følge av sammenslåingen», eventuelt at det ikke er det. Intensjonen med ansattegarantien var å trygge de ansatte i sammenslåingsprosjektet, og oppdelingsaken er en følge av sammenslåingsprosjektet.

Slik sett vil det være mest rimelig ovenfor de ansatte å videreføre ansattegarantien til å også gjelde oppdelingsaken.

Det anbefales å lage en sak for fylkestinget om denne problemstillingen, der man går for det standpunktet at garantien fortsatt er gjeldende. Det anbefales at denne avklaringen gjøres så snart som mulig.

Det anbefales et vedtak fra fylkestinget med ordlyden:

*«Fylkestinget legger til grunn at ansattegarantien fra sammenslåingsprosessen også vil være bindende for ansattes rettigheter ved en eventuell oppdelingsprosess.*

*Ansattegarantien vil også gjelde dem som er ansatt i Troms og Finnmark fylkeskommune på tidspunktet hvor dette vedtak foreligger, eller som blir ansatt i perioden etter dette og frem til tidspunktet for oppdeling».*

Ansattegarantien for Troms fylkeskommune og Finnmark fylkeskommune fra før sammenslåingen ligger vedlagt.

### **Virksomhetsoverdragelse – arbeidsmiljøloven §16-1**

Med virksomhetsoverdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

Følgende videreføres i ny fylkeskommune:

- Arbeidsoppgaver
- Arbeidsforhold
- Eiendom/lokaler/utstyr

Det kan derfor legges til grunn at arbeidsmiljølovens kapittel 16 vedrørende virksomhetsoverdragelse vil være gjeldende for oppdelingen av Troms og Finnmark fylkeskommune.

### Lønns- og arbeidsvilkår overføres til ny arbeidsgiver i virksomhetsoverdragelse – arbeidsmiljøloven § 16-2:

Jamfør arbeidsmiljøloven § 16-2 videreføres tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følge av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted hos ny arbeidsgiver. Dette betyr i utgangspunktet også arbeidssted ved tidspunkt for overdragelsen. Det vil si at arbeidstakere som har endret arbeidssted og organisatorisk tilknytning i løpet av prosessen, i utgangspunktet nå tilhører der de nå stedlig og organisatorisk hører til.

Dersom noen midlertidig tilhører eksempelvis tidligere Finnmark fylkeskommune i dagens organisering, men har et fast tilsetningsforhold i tidligere Troms fylkeskommune, skal disse i teorien arbeide ut sitt arbeidsforhold der de er midlertidig tilsatt, før de går tilbake til sitt faste tilsetningsforhold i tidligere Troms fylkeskommune. I slike tilfeller bør det gjøres konkrete vurderinger.

Dersom noen har valgt å skifte arbeidssted og organisatorisk tilknytning i forkant av oppdelingen, forblir arbeidsstedet det som det er endret til.

Dersom noen har valgt å skifte arbeidsted, men ikke organisatorisk tilknytning, må det gjøres konkrete vurderinger til hvorvidt arbeidstaker skal flyttes tilbake ved oppdelingen, eller om det finnes andre løsninger. Disse konkrete vurderingene skal POU bistå med.

Arbeidsmiljøloven § 16-2 regulerer også tariffavtalespørsmål. Dette er i hovedsak ikke relevant her, fordi dagens tariffområde vil være det samme i dagens fylkeskommune og framtidige. Det kan være man må ta stilling til lokale særavtaler, og hvorvidt disse skal gjelde i ny fylkeskommune, derfor må man kartlegge hvilke lokale særavtaler som nå foreligger i dagens fylkeskommune, for å gjøre en vurdering av hvorvidt de skal videreføres eller om arbeidsgiver skal reservere seg.

Arbeidsmiljøloven § 16-2 regulerer også spørsmål rundt pensjon. Det er lik pensjonsopptjening i ny og dagens fylkeskommune, dette er dermed ikke relevant her.

#### Reservasjonsretten – arbeidsmiljøloven § 16-3:

Ved virksomhetsoverdragelse har arbeidstaker rett til å motsette seg overdragelse til arbeidsforhold hos ny arbeidsgiver. Denne bestemmelsen vil være mindre relevant, siden dagens arbeidsgiver ved en oppdeling ikke lenger eksisterer. Arbeidstaker kan da velge å ikke bli med over i ny fylkeskommune, men det vil ikke være jobb for arbeidstaker i gammel fylkeskommune (altså Troms og Finnmark fylkeskommune). Arbeidstaker som da velger å reservere seg, blir stående uten arbeidsforhold. Dette må det informeres om.

#### Involvering av tillitsvalgte – arbeidsmiljøloven § 16-5

Det finnes egne regler for involvering av tillitsvalgte ved virksomhetsoverdragelse. Reglene kommer i tillegg til den ordinære drøftingsplikten, og følger av arbeidsmiljøloven §16-5.

*(1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.*

*(2) Det skal gis særskilt informasjon om:*

*a) grunnen til overdragelsen,*

*b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,*

*c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,*

*d) endringer i tariffavtaleforhold,*

*e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,*

*f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.*

*(3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.*

#### Representasjon for tillitsvalgte – arbeidsmiljøloven § 16-7:

Det finnes videre en regel for representasjon for tillitsvalgte. De tillitsvalgte er videre også sikret frikjøp gjennom ansattegarantien.

(1) Hvis virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal de tillitsvalgte som berøres av overdragelse som nevnt i [§ 16-1](#), beholde sin rettsstilling og funksjon.

(2) Hvis virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på en egnet måte fram til nyvalg kan finne sted.

(3) Første ledd kommer ikke til anvendelse dersom overdragelsen medfører at grunnlaget for arbeidstakernes representasjon opphører. I slike tilfeller skal tillitsvalgte fortsatt være sikret vern i samsvar med avtaler som beskytter tillitsvalgte på dette området.

#### Informasjon til arbeidstakerne – arbeidsmiljøloven § 16-6:

De berørte arbeidstakerne skal så tidlig som mulig gis særskilt informasjon om følgende:

- a) grunnen til overdragelsen,
- b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
- c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
- d) endringer i tariffavtaleforhold,
- e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
- f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.

Informasjonen bør gis i et eget skriv til de ansatte. POU kan lage et slikt skriv, der det også informeres om reservasjonsretten.

#### **Rett til å beholde nåværende lønns plassering - Hovedtariffavtalen § 3 punkt 3.4.1**

Jamfør Hovedtariffavtalen § 3 punkt 3.4.1 skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønns plassering som en personlig ordning ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/virksomhet grunnet eksempelvis omorganisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakernes forhold.

Dersom arbeidstaker har andre rettigheter/plikter som man vurderer om arbeidstaker skal ha overført, må disse sees opp mot reglene om virksomhetsoverdragelse og § 16-2 (se over). I denne paragrafen framgår at «tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter» ovenfor arbeidstaker skal overføres. Dette omfatter eksempelvis lønn, arbeidstid, ferierettigheter og ulike tilleggsbestemmelser. Det omfatter også individuelle rettigheter som er ervervet gjennom enten skriftlige avtaler eller praksis. POU bistår i vurderingen av hva som skal overføres.

#### **Saksbehandlingsregler ved oppsigelsessaker - arbeidsmiljøloven kap 15**

I arbeidsmiljøloven kapittel 15 ligger saksbehandlingsregler samt saklighetskrav ved eventuell oppsigelse, jamfør arbeidsmiljøloven § 15-7. Siden arbeidstakerne er sikret mot dette gjennom ansattegarantien, vil dette kapitlet ikke være relevant.



### **Retningslinje for innplassering:**

Retningslinje for innplassering fra sammenslåingsprosessen oppdateres for selve oppdelingsprosjektet. Dette arbeidet er i gang, og baseres på de tilbakemeldingene som kom inn etter forrige runde, fra tillitsvalgte og ansatte.

Det vil bli utarbeidet et utkast som skal gjennom en medbestemmelsesprosess for å sikre god involvering og tilbakemelding før dokumentet ferdigstilles. I retningslinjen reguleres spørsmål rundt rekkefølge i prosessen, utarbeidelse av organisering, momenter i prosessen, utvalgskrets med mer.

### **Saksgang virksomhetsoverdragelse:**

I retningslinjer for omstilling i Troms og Finnmark fylkeskommune, gis saksgang for virksomhetsoverdragelse. Denne saksgangen vil bli oppdatert for den eventuelle oppdelingsprosessen, etter drøftinger med de tillitsvalgte. Saksgangen blir et dokument som skal være i tillegg til retningslinje for innplassering og prosesskriv der.

Følgende punkter vil være relevante i saksgangen:

#### **Oppstartsfasen:**

- Vurdere om overføringen faller inn under reglene om virksomhetsoverdragelse
- Registrere omorganiseringssaken i P360 og utarbeide et beslutningsgrunnlag for virksomhetsoverdragelse
- Avholdelse av oppstartsmøte der lover og regler samt retningslinjer gjennomgås, for å sikre felles forståelse av dette i forkant av prosessen.
- Kartlegging/risikovurdering av hvilke konsekvenser en virksomhetsoverdragelse vil ha for de ansatte
- Planlegge prosessen ved å utarbeide en arbeids- og tidsplan samt en plan for informasjon og drøfting
- Gi de ansatte informasjon om virksomhetsoverdragelsen, kort i oppstartsfasen

#### **Prosessfasen**

- Informasjonsbrev til ansatte som berøres av virksomhetsoverdragelsen, med mulighet for å reservere seg mot overføring.
- Informasjon og drøfting i løpet av prosessen: Retningslinjer for innplassering og tidsplan utarbeidet i oppstartsfasen vil beskrive alle trinnene i prosessen og hva som skal drøftes/informeres om.

#### **Sluttfasen**

- Oversendelse av brev med opplysninger om overføring av arbeidsforholdet, med kopi til ny arbeidsgiver.

## Medbestemmelse i hoved- og delprosjekt

### Relevante henvisninger:

Av lov-, avtaleverk og retningslinjer er følgende mest relevant for dette spørsmålet:

- Arbeidsmiljøloven kapittel 16 om virksomhetsoverdragelser
  - o §§ 16-5 og 16-7
- Arbeidsmiljøloven kapittel 8 om informasjon og drøfting
- Hovedavtalen om de tillitsvalgte og arbeidsgivers rettigheter og plikter i partssamarbeidet, da særlig:
  - o Rettigheter og plikter: Del b §§ 3-1 og b § 3-2
  - o Frikjøp og rett til fri: Del b §§3-3 og 3-4
- Retningslinjer for omstilling i Troms og Finnmark fylkeskommune
- Ansattegarantien

### Ivaretagelse av medbestemmelse i prosjektet

De tillitsvalgte sikres representasjon i ny fylkeskommune gjennom arbeidstakergarantien, videre skal det være drøfting jamfør saksgang og reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 16. Disse reglene kommer i tillegg til de særskilte kravene fra lov og avtaleverket om at arbeidstakerorganisasjonen skal involveres i saker som omhandler arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår.

POU foreslår at det opprettes en egen medbestemmelsesarena for prosjektet, som skal sikre representasjon fra både øst og vest. Denne medbestemmelsesarenaen kan splittes opp i egne øst- og vestmøter i spørsmål om organisering de ulike stedene.

Organiseringen av medbestemmelse i prosessen drøftes med de tillitsvalgte.

### Styrings-/prosjekt-/arbeidsgrupper

De tillitsvalgte er involvert i opprettede styringsgrupper, og det bør være tilbud om representasjon for de tillitsvalgte i prosjekt-/arbeidsgrupper i forbindelse med oppdelingen, når dette prosjektet kommer i gang.

### Frikjøp/fri fra ordinært arbeid

Jamfør Hovedavtalen kapittel 2, § 3-3 punkt j drøftes behov for ytterligere frikjøp ved større omstillinger/prosjekter.

Troms og Finnmark fylkeskommune har i dag et betydelig frikjøp utover minimumskravene i Hovedavtalens bestemmelser kapittel 2 § 3-4.

Skulle det være behov for mer tid til tillitsvalgtarbeid, kan en løsning være fri fra ordinært arbeid for å utføre tillitsvalgtarbeid. En slik løsning vil være mer fleksibel og vil ikke føre til økte kostnader på samme måte som økt frikjøp.

### Oppstartsmøter

Gjennom oppstartsmøtet med berørte parter (ledelse og hovedtillitsvalgte) går man også gjennom partenes rolle i prosessen og hvilke krav som stilles til drøftinger, drøftingsgrunnlag, formålet med ivaretagelsen av medbestemmelse i prosessen og mer.

**For ytterligere informasjon kan også følgende leses:**

- Troms og Finnmark fylkeskommunes retningslinjer for omstilling ligger i lederhåndboka under omstilling.
- KS veileder for sammenslåingsprosessen – <https://www.ks.no/globalassets/ks-advokatene/sluttrapport-verktoy-arbeidsrettslige-sporsmal-som-oppar-ved-kommunesammenslainger.pdf>

Utredning 2: Lag forslag til prosess og tidsplan for innplassering av ledere og ansatte. Fokus: når i prosessen må dette være klart med hensyn til driftskritiske system.

Dette blir svart ut i utredningen fra sikker drift.

### Utredning 3: Kommunikasjonsplan

Se vedlegg.

Utredning 4: Hvem tar beslutninger om nye FFK og TFK etter vedtak om deling/iverksettelse hovedprosjekt? Hvilke fullmakter på administrativt nivå kreves for en effektiv gjennomføringsfase?

Dette er ikke svart ut i forprosjektet og er noe som må tas stilling til så snart politisk beslutningsprosess er på plass. Erfaringer fra sammenslåingsprosessen er at det er hensiktsmessig å delegere myndighet til å inngå avtaler på vegne av fylkeskommunene så tidlig som mulig.

Utredning 5: Planlegge videre prosess for driftsklare system 01.07.22 - kartlegge mulighet for overgangsordninger der/hvis to separate system blir en utfordring

Dette kommer i utredningen som kommer vedrørende «sikker drift».