|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
|  |

 |  |

Information till medarbetare

Förändringsprocess ny skolorganisation 2025

Mot bakgrund av att utbildningsnämnden fattat beslut om en ny skolorganisation inför höstterminen 2025 behöver verksamheten anpassas och ny organisation och bemanning fastställas och genomföras.

Tidplan för förändringsprocessen:

1. Förslag till hur den nya skolorganisationen ska se ut med klasser och bemanning tas fram av rektorerna.
2. Information om förslaget ges i förvaltningssamverkan samt i MBL §19 med de fackliga organisationerna. Skedde den 27 mars.
3. Därefter ska riskbedömningar genomföras tillsammans med skyddsombud i verksamheten och personal på skolorna få information om de föreslagna förändringarna.
4. Förslaget till förändring förhandlas i beslutssamverkan samt i MBL §11 med de fackliga organisationerna. Riskbedömningar presenteras också. Genomförs den 16 april.
5. Efter att arbetsgivaren har samverkat och förhandlat de föreslagna förändringarna fattar arbetsgivaren sedan beslut om att genomföra förslag till organisering.
6. Effekter på bemanning och för vilka tjänster det kan uppstå en övertalighet konstateras.
7. Arbetsgivaren kallar berörda fackliga organisationer till förhandling om arbetsbrist. Inför den förhandlingen tar man fram förslag till turordningskrets (vilka tjänster och organisatoriska enheter som ska ingå i turordningslistan) samt en turordning baserat på anställningstid hos arbetsgivaren för personerna som ingår i turordningskretsen.
8. Efter avslutad förhandling informerar rektor de personer som riskerar uppsägning. Dessa personer sägs **inte** upp vid detta tillfälle utan de informeras bara om att det finns en risk att de kommer sägas upp om arbetsgivaren inte hittar ett annat arbete under omplaceringsutredningen.
9. En omplaceringsutredning startas för dessa personer och pågår under ca två veckor. Här undersöker man om det finns andra lediga tjänster i Oxelösunds kommun som matchar deras kompetens, utbildning och erfarenhet.
10. Genomförda omplaceringsutredningar presenteras för facklig organisation.
11. Om man inte hittar en omplacering konstateras övertalighet och medarbetaren varslas om uppsägning.
12. Då börjar uppsägningstiden löpa. För tillsvidareanställd medarbetare med minst ett års anställning är uppsägningstiden 6 månader. Har man kortare anställningstid är uppsägningstiden 1 månad.
13. Arbetsgivaren anmäler varslade medarbetare till Omställningsfonden som i sin tur kontaktar anmälda medarbetare för att erbjuda stöd.
14. När uppsägningstiden löper ut avslutas anställningen
15. Uppsagda medarbetare har företrädesrätt till återanställning inom samma befattning, inom samma verksamhet under 9 månader.

Har du frågor kan du förutom att prata med rektor också ta kontakt med din fackliga organisation samt till HR-enheten i kommunen.