

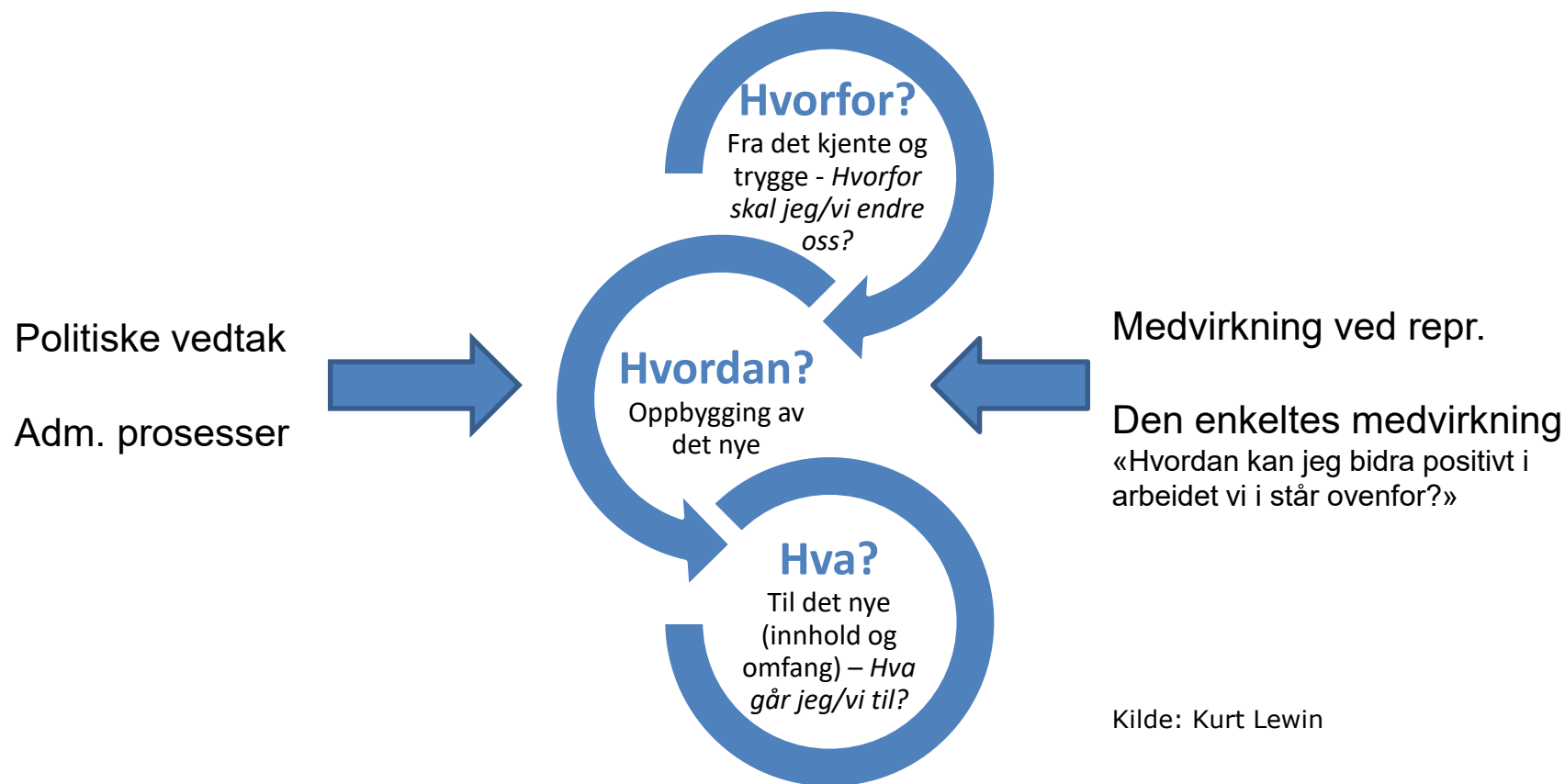


Kristiansund kommune
I medvind uansett vær

Kristiansund kommune i endring.



Den viktigste nøkkelen for å lykkes med endringsprosesser er medarbeidernes involvering og forpliktelse.





Kristiansund kommune
I medvind uansett vær

Omorganisering og nedbemanning.

- Hvordan kan vi gjøre dette på en skikkelig måte?

Det er følgende fire faser i dette arbeidet:

Bemanningsplan

Omdisponere

Overtallig,
Annet passende arbeid

Oppsigelse,
Fortrinnsrett



Arbeidsmiljøloven § 15-7 gjelder vern mot usaklig oppsigelse.



.....saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

Skyldes driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak:

....ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid å tilby arbeidstaker.

.... det skal foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.



Fase 1 – Bemanningsplan.

Antall ansatte	Kompetanse	Oppgaver	Organisering	Færre ansatte	Hvilken kompetanse er nødvendig?	Kan vi organisere oss eller løse oppgavene på nye måter?
Minimum grunnbemanning	Krav Ønsker	Lovpålagte	Krav om kompetanse og antall ansatte pr. bruker påvirker org.			
	Norm Pedagognorm	Ikke Lovpålagte				
Knyttet til enhetens hjemler	Språkkrav					
Alder						

Bemanningsplan

Omdisponere

**Overtallig,
Annet passende arbeid**

**Oppsigelse,
Fortrinnsrett**



Fase 2 - Flytting av arbeidstakere.

- Omdisponere arbeidstakerne til oppgaver som skal videreføres uten å gå veien om formelle prosesser.

Tre viktige forhold:

- Avtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (arbeidsavtalen).
- Forsvarlig grunnlag, god saksbehandling.
- Hvilket handlingsrom har arbeidsgiver? (styringsretten)

Bemanningsplan	Omdisponere	Overtallig, <i>Annet passende arbeid</i>	Oppsigelse, Fortrinnsrett
----------------	-------------	---	------------------------------



Utvalgskretser.

I utgangspunktet hele kommunen.

Det er adgang til å dele inn kommunen i mindre utvalgskretser så lenge inndelingen er saklig begrunnet.

Omstillingsavtaler mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte har betydelig vekt.



Utvelgelseskriterier

(dersom/når nedbemanning er konkretisert for kretsen):

Utvelgelseskriterier (saklige i rettspraksis):

- Kompetanse
- Ansiennitet
- Sosiale hensyn
- Forsvarlig sammensetning av arbeidsstokken (alderssammensetning, kjønn)

Hovedavtalen § 8-2:

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn.

Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 3 pkt. 3.3:

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først.



Drøftinger med de tillitsvalgte.

- Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser, jf. aml. § 15-2 .
- Behandles i arbeidsmiljøutvalget, jf. aml. § 7-2 (2).
 - Fokuserer på arbeidsmiljø og hvordan det skal tas hensyn til i prosessen.



Fase 3- Overtallig, *annet passende arbeid.*

- De det gjelder skal få mulighet til å uttale seg før beslutning blir tatt:
 - Forhåndsvarsel etter forvaltningslovens § 16.
 - Drøftingsmøte etter aml. § 15-1.
- Annet passende arbeid, jf. aml. § 15-7.
 - I hele kommunen (og ikke avgrenset til utvalgskretsen).
 - Med arbeidsavtalen som utgangspunkt.
 - Den ansattes situasjon vs kommunens behov.
- Beslutning om oppsigelse.

Bemanningsplan

Omdisponere

Overtallig,
Annet passende arbeid

Oppsigelse,
Fortrinnsrett



Fase 4- oppsigelse, fortrinnsrett.

- De som blir sagt opp har fortrinnsrett til ny ledig stilling, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for (Jf. aml. § 14-2).
- Fortrinnsretten gjelder for alle arbeidstakere som blir sagt opp på grunn av virksomhetens forhold.
 - Midlertidig tilsatte som blir sagt opp i kontraktsperioden, har som følge av dette også fortrinnsrett.
- Fortrinnsretten gjelder ikke for vikarer.
- Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

Bemanningsplan

Omdisponere

Overtallig,
Annet passende arbeid

Oppsigelse,
Fortrinnsrett



Hvordan kan vi påvirke utfallet?



Kommunens autonomi/funksjon/eksistensberettigelse (-hvorfør er vi her?):

Politikk

Økonomi

Faglige standarder

1:

Innbygger perspektiv:

1. Best mulige tjenester
2. Til flest mulige brukere
3. Til lavest mulig pris

2:

Oppgaver:

1. Tj.yting
2. Samfunnutv.
3. Tilsyn og kontroll
4. Demokratisk utv.

«Hverdagen»:

1. Drift
2. Utvikling
2. Politiske bestillinger
3. Org. utvikling

Omdømme

Hvordan oppfatter vi oss selv?

Hvordan blir vi oppfattet av andre?

Brukere

