



NEDBEMANNING/OMSTILLING

Modum kommunes retningslinjer på området er basert på «Endring og opphør av arbeidsforhold» av Tor Allstrin, Gry Brandshaug Dale og Jon Østenvig utgitt av Kommuneforlaget og KS

Denne rutinen omhandler Modum kommunes prosess for omstilling og nedbemanning. En nedbemanningsprosess etterfølges ofte av en omstillingsprosess. Prosessene eies av den øverste lederen for utvalgskretsen. Personalavdelingen er med som rådgiver i prosessen og sitter på alle de ulike malene som kan komme til anvendelse.

DRØFTING

- Tillitsvalgte (fortrinnsvis hovedtillitsvalgte) i arbeidstakerorganisasjoner som har ansatte som kan bli berørte, skal motta en skriftlig melding dersom det vurderes nedbemanning eller omstilling. Tillitsvalgte har rett og plikt til å gå inn i drøftinger når dette vurderes, men det forutsettes ikke at partene skal bli enige.
- Dersom partene ikke blir enige, faller det innenfor arbeidsgivers styringsrett å treffe den endelige beslutningen. Drøftingene skal skje på et så tidlig tidspunkt som mulig.
- Formålet med drøftingene er å gi best mulig informasjon, sikre at alternative løsninger er vurdert og at gode retningslinjer for prosessen er utarbeidet.
- Ved uenighet om vedtaket for nedbemanningen/omstillingen, skal det settes opp en protokoll hvor eventuelle avvikende syn skal komme til uttrykk.
- Spørsmål som skal drøftes:
 - Skal nedbemanningen/omstillingen skje i hele eller deler av virksomheten (utvalgskrets)?
 - Hvilke kriterier skal anvendes ved utvelgelsen av de overtallige?
 - Informasjonsflyt og prosess

UTVALGSKRETS

- Utvalgskretsen settes som regel til den etaten/virksomheten eller avdelingen nedbemanningen/omstillingen gjelder for.
- Som regel vil dette være et resultat av et kommunestyrevedtak, andre typer vedtak, endringer i regelverk, bemanningsnormer eller lignende.
- Nyere rettspraksis på området, samt kommunens sedvane i liknende prosesser brukes som grunnlag for avgjørelsen.

KRITERIER

- Kompetanse vil som regel være det første og mest sentrale kriteriet ved nedbemanning/omstilling. Både formell og mer uformell kompetanse kan tas med avhengig av behov, men formell kompetanse vil alltid gå foran.
- Ved ellers lik kompetanse, skal kommunal ansiennitet legges til grunn jf. HTA. Her gjelder sammenhengende ansettelsestid i Modum kommune, og eventuelle avbrudd i ansettelse vil komme til fratrekk. Dette avklares med de tillitsvalgte i første drøftingsmøte for å unngå misforståelser.





- Utvelgelseskriteriene må være saklige, og helst så objektive og etterprøvbare som mulig.
- Nyere rettspraksis på området, samt kommunens sedvane i liknende prosesser brukes som grunnlag for avgjørelsen.

FORHÅNDSVARSEL OM OPPSIGELSE

- Ved vedtak om nedbemanning vil alle faste ansatte i den definerte utvalgskretsen motta et brev med forhåndsvarsel om oppsigelse, informasjon om prosess, kriterier, tidsperspektiv for vurdering av overtallige og prosessen etter utvelgelsen.
- Forhåndsvarselet er utarbeidet etter en bestemt mal som ivaretar den formelle saksbehandlingen.
- Ved vedtak om omstilling, vil alle faste ansatte i den definert utvalgskretsen motta et brev med forhåndsvarsel om omstilling, og ellers samme informasjon som ved nedbemanning.

BISTAND

- Bedriftshelsetjenesten informeres alltid om at kommunen skal gjennom en omstillings- og/eller nedbemanningsprosess og kan delta i informasjonsmøter ved behov.
- Det informeres alltid om at bedriftshelsetjenesten ved behov vil være tilgjengelig for arbeidstakerne i en slik prosess, og særlig for de som blir definert som overtallige.
- Personalavdelingen og nærmeste leder vil også være tilgjengelig for arbeidstakerne.

FRIVILLIGHET

- Etter at drøftingsmøte er gjennomført og protokollen signert, vil første steg være frivillighet.
- Arbeidsgiver samler alle ledige stillinger, og informerer ansatte i utvalgskretsen om disse med en frist for å melde sin interesse for frivillig endring av arbeidssted.
- En frivillighet gir en fortrinnsrett til stilling man er kvalifisert for (ikke nødvendigvis best kvalifisert), før stillingen lyses ut eller tilbys til andre søkere. For noen vil dette kunne være en mulighet til å få en stilling man ellers ikke ville nådd helt opp til.

UTVELGELSE AV OVERTALLIGE

- Med overtallig menes en arbeidstaker som ut i fra utvalgskrets og kriterier har blitt definert som en av de som står i fare for å miste sin stilling på grunn av nedbemanning eller bli omplassert på grunn av omstilling.
- Arbeidsgiver gjør utvelgelsen av de overtallige på bakgrunn av kriterier og utvalgskrets, og drøfter resultatet med de tillitsvalgte.
- Utvalgskretsen er som regel alltid større enn antall stillinger som skal nedbemannes/omstilles. Med bakgrunn i kriteriene, er det derfor ingen automatikk i at den som innehar stillingen som bortfaller er den som blir utpekt som overtallig. Omstilling i forbindelse med en nedbemanningsprosess vil derfor ofte være aktuelt i tillegg til selve nedbemanningen.





- Etter at de overtallige er definert og dette er drøftet med de tillitsvalgte, vil det avholdes individuelle drøftelsesmøter (overtallighetssamtaler) med de aktuelle arbeidstakerne jf. AML § 15-1.
- Arbeidstakere som er pekt ut som overtallige, vil ha rett til å få tilbud om «annet passende arbeid» som er ledig. Rekkefølgen på eventuelle tilbud drøftes med de tillitsvalgte.

ANNET PASSENDE ARBEID

- Arbeidstaker som blir definert som overtallig, har rett til annen ledig stilling i Modum kommune, såfremt vedkommende er kvalifisert for stillingen.
- Arbeidsgiver har ingen plikt til å opprette nye stillinger
- Tilbud om annet arbeid vil kunne falle utenfor rammen av den overtalliges nåværende stilling og kan være arbeid med lavere status og helt andre arbeidsoppgaver. Arbeidsgiver bør fremsette tilbud selv om arbeidstaker er overkvalifisert.
- Ved eventuell overgang til lavere lønnet stilling, beholder den ansatte sin nåværende lønnsinnplassering.
- Arbeidsgiver plikter kun å tilby overtallig arbeidstaker i en nedbemanningsprosess en annen fast stilling som vedkommende er kvalifisert for.
- I omstillingsprosesser vil det på forhånd være klart at ingen ansatte skal miste jobben og omplassering er eneste mulighet.
- Ved oppstart av en nedbemanningsprosess, må arbeidsgiver sørge for at eventuelle vikariater som ikke krever en helt særskilt kompetanse, blir avsluttet/ledig.
- Dersom arbeidsgiver ikke har fast stilling ledig, kan det tilbys et vikariat i påvente av fast stilling, og forhåndsvarselet opprettholdes midlertidig.

OPPSIGELSE

- Eventuell oppsigelse vil kun være aktuell i en nedbemanningsprosess.
- Før eventuell oppsigelse gis, plikter arbeidsgiver å foreta en individuell interesseavveining av arbeidstaker som ikke har fått tilbud om, eller har takket nei til ny stilling.
- Særskilte forhold må vurderes, men disse plikter arbeidstaker å melde fra om til arbeidsgiver. Arbeidsgiver må gjøre det mulig for arbeidstakere å påberope seg slike hensyn, og dette gjøres i overtallighetssamtalen.
- Oppsigelse inneholder samme krav til behandling som annen oppsigelse, og må oppfylle alle formkrav.

