



Administrasjonsutvalget

Veslesalen, 6. februar 2025

Saker

Arbeidsgiverstrategi og personalpolitikk - revisjon

Omstilling og medvirkning etter HA / HTA

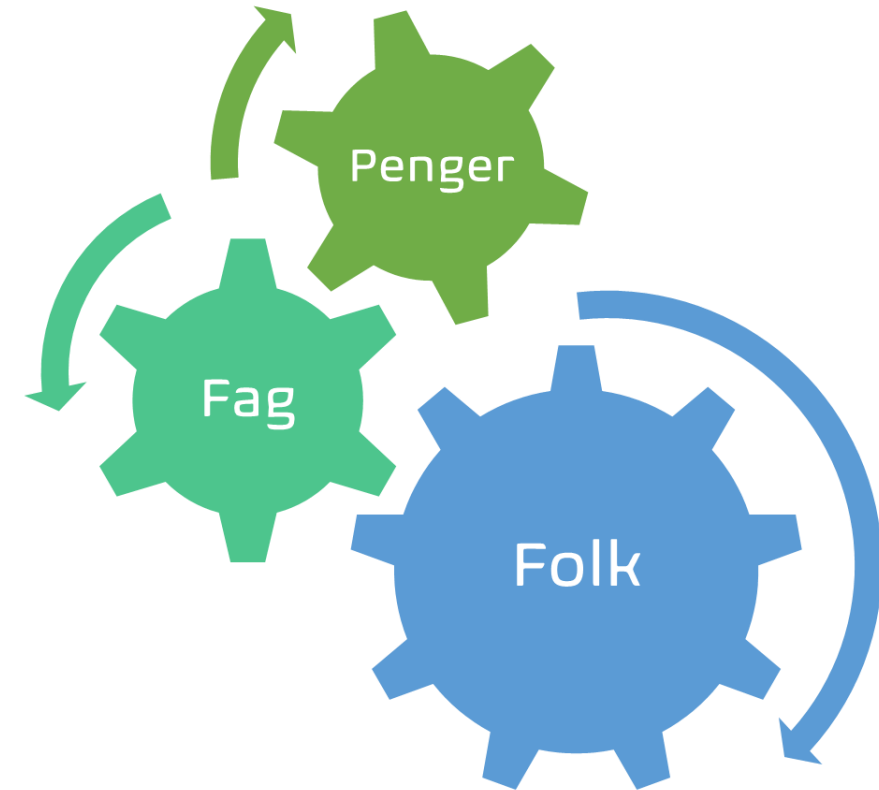
Organisering av omstillingsarbeidet Nesbyen

Arbeidsgiverstrategi og personalpolitikk - revisjon

- 2025 – «Orden i eget hus»
 - rutiner og praksis innenfor hele fagfeltet
 - gi forutsigbarhet for alle – både ledere og medarbeidere
- Revisjon av arbeidsgiverstrategi
 - frist 1. april
- Revisjon av personalpolitikk
 - KS Personelhåndbok
 - Tidligere praksis
- Utvikling av formelle organer
 - SU (omstillingsutvalg / AMU – på alle nivåer
 - bedriftshelsetjenesten

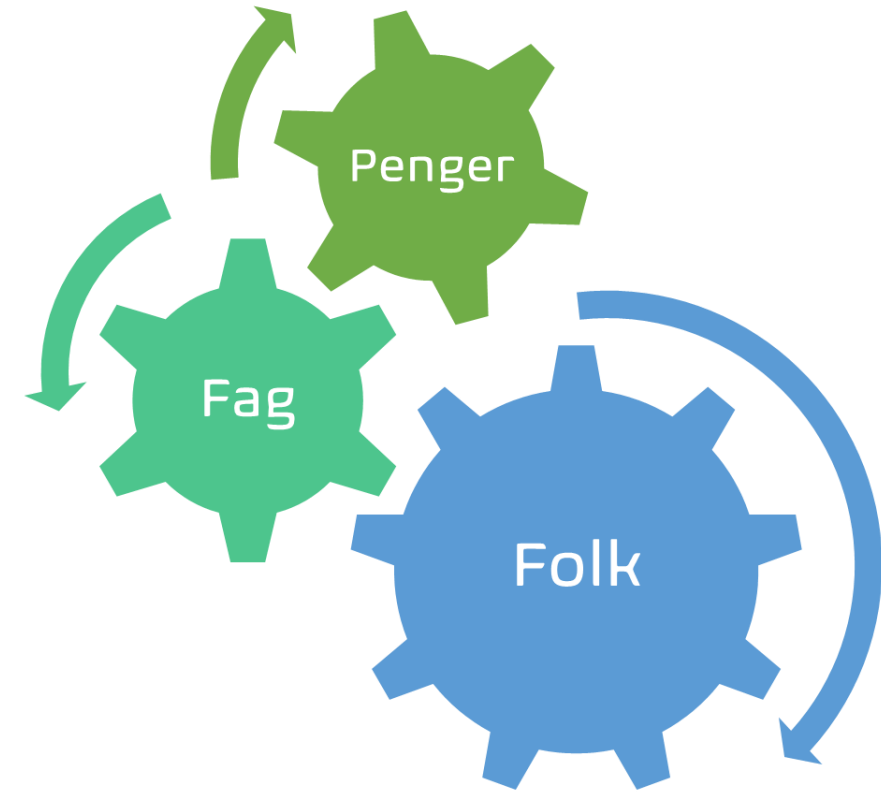
Omstilling og medvirkning etter HA / HTA

- HA § 1-4 sier: «.....Det er partenes forutsetning at omstillings- og utviklingsarbeid tar utgangspunkt i virksomhetens behov for utvikling og skal medvirke til å gjøre offentlig virksomhet konkurransedyktig så vel faglig som økonomisk. Dette stiller krav til ledere på alle nivå om et særlig ansvar og til medarbeiderne om å ta et medansvar for videreutvikling av virksomheten.»
- §1-4-1: «Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:
 - omorganisering/omlegging av driften
 - rasjonalisering/ driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser
 - informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hoc-grupper, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/oppsigelse, prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang»



Omstilling og medvirkning etter AML

- Aml § 8-2 sier:
 - informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon
 - informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse
 - informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold



Organisering av omstillingsarbeidet

- Formell organisering gjennom Omstillingsutvalg (SU)
- Samhandling med tillitsvalgte og vernetjenesten
 - Frikjøp og kapasitet
- Ledelse av omstilling
 - Tjenestelederne kritisk suksessfaktor
- TRIO-medledelse
- Kommunikasjon og informasjon
- Forutsigbarhet