

PROTOKOLL

Drøftingsmøte	Lyngdal kommune og Hovedtillitsvalgte
Hjemlet i	Hovedavtalen del B § 1-4-1 og HA del B § 3-2 AML § 4-2, 3) AML § 8-2 AML § 15-1 og 15-7 AML § 15-2, 3)
Administrativ representasjon Lyngdal kommune	Kjell Olav Hæåk Isabella Collett Sikel
Forbund	Fagforbundet: Tone Sommerseth Renate Mossmann Utdanningsforbundet: Tor Svennevik Delta: Unni N. Husøy FO: Torstein Vegge NSF: Arbeidsgiver har kontaktet NSF lokalt og regionalt, men har ikke fått med noen representanter.
Dato for drøftingene	02.02.21
Drøftingene ledet av	Kjell Olav Hæåk

Bakgrunn for drøftingsmøtet:

17. desember vedtok kommunestyret budsjett for 2021 og økonomiplan for 2021-2024. Vedtaket innebærer bl.a. følgende:

1. Lederstruktur (kommunalsjefer, virksomhetsledere, avdelingsledere)

Det ble vedtatt følgende reduksjoner når det gjelder lederstillinger på de tre nivåene:

2021: kr 3.700.000

2022: kr 6.650.000

Reduksjonen skal gjøres gjeldende fra 01.07.2021 og innebærer en reduksjon i årsverk samlet for de tre ledernivåene med 7-8 årsverk.

Drøftingsplikten ivaretas gjennom:

HA del B, § 1-4-1

Arbeidsgiver har plikt til å informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd ved omorganisering og driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser.

AML § 4-2, 3) Informasjon og medvirkning

AML § 8-2 Informasjon og drøfting

AML § 15-2, 3) Forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt sies opp

Proessen:

Det er utarbeidet en prosjektplan for prosessen, der deltakelse av tillitsvalgte vil være sentralt gjennom alle ledd. I de ulike treffpunktene vil informasjonsplikt, medvirkning og drøftinger ivaretas.

Hovedaktiviteter	Tidsplan (ukenummer 2021)																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13 Påske	14	15	16	17	18	19	20	21- 26
Utarbeide prosjektplan				X							X										
Møter styringsgruppe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X
Kommunalsjefmøter				X																	
Møte med kommunalsjefer, virksomhetsledere, HTV og HVO			X				X					X									
Fellesmøte med alle ledere, HTV og HVO							X														
Samarbeidsmøter med HTV og HVO				X								X									
Drøftingsmøte med HTV om kriterier nedbemanning					X																
Formannskapet – informasjon om prosessen			X				X														
Kommunestyret – informasjon om prosessen					X				X												
Innspill fra avdelingsledere og ansatte, jfr. utsendelse etter møte 18. januar					X																
Kartleggingssamtaler med alle ledere					X																
Oversikt over ledige stillinger, midlertidige stillinger og naturlige avganger i hele kommunen							X														
Eventuell behandling i partssammensatt utvalg											X										
Eventuell behandling i kommunestyret											X										
Stillingsprofiler stillinger i ny organisasjonsplan									X												
Leverer forslag til ny organisasjonsplan høring									X												
Høring									X	X											
Styringsgruppa bestemmer ny organisasjonsplan, eventuelt innstiller til politisk behandling										X											
Bemanning etter ny organisasjonsplan												X									
Kartlegging av eventuelt overtallige												X									
Tilbud om annen stilling til overtallige														X	X						
Opplæring og etablering ny organisasjon														X	X	X	X	X	X	X	X

Kriterier for drøfting:**Utvalgsområde:**

Det er enighet om at vi ser alle ledere i kap. 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3 under ett område. Dette betyr at alle ledere i kap. 3 i kommunen betraktes som aktuelle berørte i denne prosessen.

Fagforbundet mener utvalgsområdet skal være hele kommunen. Dette etter at alle vakante stillinger er fylt opp.

FO støtter dette, og mener at hele kommunen skal være utvalgsområde.

Utvalgskriterier:

Arbeidsgiver ønsker å prioritere kriterier i følgende rekkefølge.

1. Kompetanse
2. Ansiennitet
3. Andre viktige sosiale forhold

Fagforbundet mener at ansiennitet skal komme først. Eventuelt manglende kompetanse kan tilegnes. Lovpålagt kompetanse kan komme foran ansiennitet.

FO mener at ansiennitet skal komme først.

Delta mener at ansiennitet skal komme først.

Kompetanse:

Formelle krav til stillinger:

I noen områder stilles det spesifikk faglig kompetanse til stillingen. Dette må ivaretas for å opprettholde faglig forsvarlig drift.

Lederkompetanse:

Når den administrative omorganiseringen er gjennomført vil Lyngdal kommune ha ca. 8 færre ledere enn vi har ved dagens lederstruktur. Dette betyr at de lederne som blir med videre må ha kompetanse for å ta på seg en enda mer krevende lederjobb enn med dagens struktur. Per dags dato har kommunen ca. 1000 ansatte. Etter den nye administrative organiseringen vil hver leder i gjennomsnitt ha over 22 ansatte som skal følges opp. I oppfølgingen legges det vekt på ansatte skal ha årlige medarbeidersamtaler, en utviklingsplan, og ellers følges opp generelt med god ledelse bygget på kommunens arbeidsgiverpolitikk og de lover og avtaler som omhandler ledelse og arbeidsmiljø.

Ledere skal også ha kompetanse for å drifte sin avdeling innenfor de rammene som foreligger. Dette krever innsikt i effektiv utnyttelse av ressurser, budsjettforståelse, og rapportering på økonomi.

Ledere har i tillegg et ansvar for at kommunes avdelinger leverer gode tjenester, og at drift, saksbehandling og tjenesteyting foregår i henhold til lovverket. Dette krever i de fleste lederstillinger en høy fagkompetanse.

Ledere i Lyngdal kommune vil fremover oppleve knappe økonomiske ressurser, press på å holde nede sykefraværet og knapphet på administrative ressurser.

Arbeidsgiver vurderer det derfor dithen at formal lederkompetanse samt lang ledererfaring blir særdeles viktig for å kunne nå kommunens mål.

Ansiennitet:

Regnes som sammenhengende arbeidstid for Lyngdal kommune. Alle ansatte har beholdt ansiennitet fra gamle kommuner ved overgang til ny.

Vektige sosiale forhold:

Ansatte med krevende sosiale forhold vil få mulighet til å belyse dette i drøftingsmøte etter AML § 15-1. Arbeidsgiver og tillitsvalgte vil sammen vurdere om dette kriteriet skal hensyn tas.

Sideforskyvning:

Sideforskyvning kan kun kreves innenfor utvalgsområdet. En overtallig leder i kapittel 3 vil derved ikke kunne kreve arbeidsplassen til en ansatt i kapittel 4.

Fagforbundet og FO mener sideforskyvning gjelder alle kapitler, det vil si hele kommunen

Innplassering i annen stilling:

Lyngdal kommune har hatt ansettelsesstopp over en periode, og det vil derfor være noen berørte som vil kunne få tilbudt annet passende arbeid i kommunen. Annet passende arbeid betyr at det vurderes som at den ansatte har kompetanse for å utføre arbeidet. Innplassering til annet passende arbeid vil skje etter ansiennitetsprinsippet. Ved innplassering i annen stilling vil den ansatte beholde sin lønn jf. HTA pkt. 3.4.1. Ansatte som takker nei til kommunens tilbud om annet passende arbeid vil få en oppsigelse.

Oppsigelse:

Ansatte som blir overtallige vil få oppsigelse etter AML kapittel 15. Oppsigelsestiden for ansatte i Lyngdal kommune er 3 måneder. Ansatte over 50 år får beregnet oppsigelsestiden etter AML § 15-3. (3) og (4)

Fortrinnsrett:

Alle ansatte som får oppsigelse grunnet innskrenkingen vil kunne kreve fortrinn til stillinger som blir vakante i kommunen i en periode på ett år etter oppsigelsesdato. (30.06.21) Dette under forutsetning at de har riktig kompetanse.

Undertegnet**Tid og sted:**

Lyngdal, 02.02.21

ARBEIDSGIVER LYNGDAL KOMMUNE	FORBUND v. Hovedtillitsvalgte
	Fagforbundet

Kjell Olav Hæåk Kommunedirektør	Tone Sommerseth Renate Mossmann
Isabella Collett Sikel Kommunalsjef Organisasjon og personal	Utdanningsforbundet
	Tor Svennevik
	Delta:
	Unni N. Husøy
	FO:
	Torstein Vegge
	NSF:
	Ingen representant fra NSF

I de punktene der vi ikke oppnådde enighet vil det være arbeidsgivers forslag som gjelder.