
Notat

Til:

Kopi til:

Saksbehandler: Anne Pedersen / HR-rådgiver
Vår referanse: 23/36406 - 14 / FE-00
Dato: 22.01.2025

Emne: Melding - omstillingsarbeidet pr 22.01.2025

Arbeidsgiverrollen

Kommunedirektøren viser til omstillingsrutinen og til kommunestyrets vedtak i behandling av Strategidokument 2024-2027. Kommunedirektøren informerer i denne meldingen om status på områder av betydning for arbeidsmiljø og organisasjon og for kommunen som arbeidsgiver. Meldingen skal legge grunnlag for dialog i administrasjonsutvalget.

Konsekvenser for tjenestene

Når det gjelder hvilke konsekvenser økonomiplantiltakene har for innbyggerne og de som mottar kommunens tjenester, informerer kommunedirektøren om dette i hovedutvalgene og på kommunens nettside. Dette er ikke tema for behandling i administrasjonsutvalget.

Økonomiske konsekvenser

Når det gjelder budsjett og status på økonomi, informerer kommunedirektøren om dette i hovedutvalg for budsjett og økonomi, i formannskapet og i kommunestyret. Rapportering på budsjett og økonomi skjer gjennom de avtalte økonomirapporteringene. Dette er ikke tema for behandling i administrasjonsutvalget.

Status omstillingsarbeidet 2024

Nedenfor gis det en nærmere orientering om omstillingsarbeidet for 2024 i det enkelte tjenesteområde i kommunen. Orienteringen viser antall stillinger og hvilke fagområder og tjenester som er berørt av omstillingene. Det er totalt nedbemannet og inndratt 98 stillinger i perioden 01.01.24 - 31.12.2024. Tallene er justert etter gjennomgang av hva som ble meldt inn i 2024 og hva som er meldt inn for 2025.

Det totale antallet stillinger innebærer stillinger som både er avvirket som følge av nedbemanning, ledige stillinger som vi har inndratt i perioden og for eksempel permisjoner hvor det ikke er satt inn vikar for kortere eller lengre tid.

Helse og mestring

Antall stillinger som er nedbemannet eller inndratt: 22

Tjenesteområdet har ikke erstattet stillingene etter personer som har sluttet i fellesfunksjonen for området. Videre har tjenesteområdet spesielt nedbemannet stillinger som rådgivere, spesialkonsulenter og merkantile. Nedbemanningen er i hovedsak gjort i fellesfunksjonene innen legetjenesten, arbeid og aktivitet, helsehuset, sykehjem, hjemmetjenester og i fellesfunksjon for hele tjenesteområdet.

De fleste stillingene som er berørt, har høyere utdanning.

Oppvekst og kvalifisering

Antall stillinger som er nedbemannet eller inndratt: 41

Dette er konsulent-/veileder-/prosjektstillinger innen barnehageadministrasjon, skoleadministrasjon, familieveiledning, rus- og kriminalitetsforebyggende arbeid, arbeid og inkludering. Det er også nedbemannet en avdelingslederstilling i fellesfunksjonen for tjenesteområdet. 8 av stillingene gjelder veileder- og rådgiverstillinger innen NAV, barne- og familietjenester og barnevern.

Nedbemanningen har i hovedsak berørt ansatte med høyere utdanning.

Eiendom og teknisk drift

Antall stillinger som er nedbemannet eller inndratt: 10

Tjenesteområdet har i løpet av året nedbemannet med tre stillinger på drift, fire på eiendom/bolig og en på kommunalteknikk og samtidig inndratt en stilling på park og en rådgiverstilling i fellesfunksjonen i tjenesteområdet. Følgende oppgaver/tjenester er betydelig lagt om eller endret: teknisk drift av eiendommer, drift av park- og grøntanlegg.

Nedbemanningen har berørt ansatte med høyere utdanning og ansatte med fagbrev/relevant realkompetanse.

Verdiskaping og stedsutvikling

Antall stillinger som er nedbemannet eller inndratt: 11

Tjenesteområdet har i løpet av året nedbemannet og inndratt 11 stillinger. Dette medfører bortfall av særskilte funksjoner innen blant annet kulturminner og arbeid med frivillighet. I tillegg er det gjennomført nedbemanning i innbyggerkontakt og byggesak, kultur og fellesfunksjon innenfor tjenesteområdet. Det er også redusert en avdelingslederstilling.

Nedbemanningen har berørt ansatte med høyere utdanning og ansatte med fagbrev/relevant realkompetanse.

Felles stab og støtte

Antall stillinger som er nedbemannet eller inndratt: 14

Felles stab og støtte har i løpet av 2024 nedbemannet og inndratt med 14 stillinger. Dette er konsulent-/rådgiverstillinger innen kommunikasjon, HR, økonomi, regnskap, jus, anskaffelser og digitalisering. Det er midlertidig inndratt en lederstilling. Kapasiteten til utredning, lederstøtte og nødvendig utviklingsarbeid er betydelig redusert.

Nedbemanningen har i hovedsak berørt ansatte med høyere utdanning.

Forklaring til tallene

Som følge av betydelige reduserte økonomiske rammer for 2024 og for økonomiplanperioden 2024-2027 (Strategidokument 2024-2027) har kommunen måttet redusere antall ansatte. Reduksjonen er i hovedsak foretatt i tjenesteområdenes fellesfunksjoner og stab- og støttetjenester. Kommunen har også redusert noe på tjenester innen det forebyggende arbeidet som for eksempel nærværarbeid, folkehelse, rus- og kriminalitetsforebyggende arbeid og veiledningsoppgaver innenfor NAV's ansvarsområde.

Reduksjon i stillinger blir gjort på to måter. Det skjer ved at ansatte blir overtallige og meldt til omstilling eller at stillinger ikke blir besatt når noen slutter i kommunen, ved sykefravær eller ved andre permisjoner.

For å sikre ryddige prosesser og beholde og utvikle våre ansatte, skal alle ledige stillinger, overtallige og inndratt stillinger registreres. På den måten får omstillingsutvalgene god oversikt for å ivareta kommunens ansatte i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. I henhold til arbeidsmiljøloven skal overtallige ansatte tilbys annet passende arbeid før eventuell oppsigelse.

Hva er i hovedsak ikke berørt av omstilling

Kommunen har skjermet alle stillinger som er direkte brukerrettede stillinger. Det gjelder for eksempel sykepleier-, vernepleier-, undervisningsstillinger og barnehagelærere. Videre er de brukerrettede tjenestene ivaretatt ved at tjenesteområdene har rekruttert assistentstillinger og stillinger med fagbrev innen helse- og mestring og oppvekst og kvalifisering. Også stillinger innen pedagogisk psykologisk tjeneste, barnevern, brann og byggesak er eksempler på stillinger og kompetanse som har vært skjermet for nedbemanning i 2024.

Omstillingsutvalg og ansattkontroll

Omstillingsutvalgene har i perioden fra 1.januar og fram til 31.desember behandlet 404 stillinger. Behandlingen skal bidra til at kommunedirektøren har kontroll på rekruttering. Etter behandling er 34 stillinger utlyst internt, 220 stillinger utlyst eksternt grunnet kompetansebehov, 12 ledige stillinger ble inndratt, 27 stillinger har bidratt til å øke stillinger for ansatte i deltidsstillinger og 34 stillinger dekkes av midlertidige ansatte.

Hvor mange er og har vært til omstilling

I perioden 1.januar og fram til 31.desember 2024 har 62 ansatte vært meldt inn som overtallige og med fortrinn til annet passende arbeid. Av de 62 overtallige har 34 fått annen fast stilling, 14 har fått midlertidig stilling, 8 ansatte har valgt å si opp sin stilling og 3 ansatte er sagt opp grunnet kommunens økonomi. 3 ansatte er fremdeles i omstilling.

Alle ansatte i en utvalgskrets skal ha kartleggingsamtaler før leder innstiller på hvem som skal til omstilling (nedbemanning i egen enhet). Før eventuell oppsigelse skal arbeidsgiver vurdere annet passende arbeid. Her kan hele kommunen være aktuell som arbeidssted. Vi har flere ansatte som har fått nytt fast eller midlertidig arbeid i annet tjenesteområde.

Utover selve utvalgskretsen, vil kolleger i andre yrkesgrupper eller i virksomheten/tjenesteområdet bli berørt av omstillingen. En omstilling påvirker hele arbeidsmiljøet som er berørt. Ledere som er tett på er derfor utrolig viktig. Det samme er samarbeidet med tillitsvalgte og vernetjeneste og informasjon og dialog i HMS-utvalgene.

Omstillingsarbeidet 2025

Omstillingsutvalgene vil fortsette sitt arbeid med faste møter hver 14.dag. Her behandler arbeidsgiver og de ansattes representanter:

Behov for informasjon

Arbeidsgiver og de ansattes representanter samtaler om behov for informasjon til alle ansatte, informasjon i det enkelte tjenesteområde og informasjon til berørt virksomhet/avdeling eller ansattgruppe.

Stillinger

Dette gjelder behov for rekruttering, overtallige stillinger, inndratte stillinger og stillinger med behov for omplassering grunnet helse. Omstillingsutvalgene skal behandle alle stillinger som ikke er direkte brukerrettede stillinger. Unntatt fra behandling er for eksempel sykepleier-, vernepleier- og undervisningsstillinger og barnehagelærere.

Fra januar 2025 vil også Bølgen kulturhus, Larvik havn og iFokus inngå som mulig arbeidssted for annet passende arbeid. Dette er i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser, kap.8-4.

Planlagte/pågående prosesser

Kommunedirektøren orienterer om planlagte og pågående omstillingsprosesser som berører de ansatte. Kommunedirektøren har orientert om følgende prosesser ved oppstart av omstillingsarbeidet i 2025:

Status strategidokument 2025-2028

De økonomiske rammene for 2025 er meget stramme, og enda strammere i 2026. Kommunedirektøren vil 20.januar sammen med kommunalsjefene gå igjennom utredningsforslagene og vurdere hvilke utredninger som skal inngå i porteføljestyringen og hvilke som skal håndteres av det enkelte tjenesteområde.

Andre saker som også påvirker omstillingsarbeidet og de ansatte, er blant annet: arealeffektivisering, Torvet 1 og institusjonsstruktur.

Kommunedirektøren vil i oppfølgingsarbeidet ha ekstra oppmerksomhet på medvirkning og medbestemmelse.

Program Framtidens kommune

Relevante utviklingsressurser i kommunen koordineres i programmet Framtidens kommune for å sikre synergieffekter og utviklingskraft. Programmet blir lagt direkte under kommunedirektøren fra 1. februar. Et hovedinnsatsområde vil være utvikling av Temaplan for innbyggertjenester.

Virksomhetsoverdragelse

Salg av barnehager

Arbeidet følger den planlagte prosessen. Arbeidsgruppen med representanter fra de ansatte er videreført og supplert med en representant fra styrerne. Arbeidsgruppen vil gi innspill til nytt kunnskapsgrunnlag. Kommunalsjef OK vil orientere muntlig i administrasjonsutvalget og hovedutvalget 29. januar. Virksomhetsleder vil i samarbeid med kommunikasjon sende informasjon

til styrerne og de tillitsvalgte etter møtet i hovedutvalget 29.januar. Sak om salg av barnehager for 100 mill kr skal behandles av kommunestyret 19.mars.

Brann og redning som interkommunalt selskap

Rapporten er presentert for alle kommuner ved kommunedirektører, ordførere, kommunalsjefer, brannsjefer og tillitsvalgte torsdag 9. januar kl 11.30. Rapporten anbefaler et interkommunalt selskap for brann og redning for alle vestfoldkommunene. Den politiske saken vil bli koordinert med de øvrige kommunene, og kommer til kommunestyrene i løpet av våren 2025.

Konkurransetsetting av vaskeri

Saken kommer til ny politisk behandling i første møterekke våren 2025.

Omstilling av Sanden scene-kafe og bar

Styret i Bølgen KF vedtok 17. desember 2024, et alternativt forslag til drift av Sanden. Det nye forslaget innebærer et samarbeid med eksterne leverandører for matleveranser til konferanser, eventer og møter. Baren opprettholdes ved arrangementer, men kafé- og kjøkkendriften avvikles som den minst lønnsomme delen av Sandens virksomhet.

Det iverksettes nå en omstillingsprosess som vil innebære både omorganisering og nedbemanning på Sanden.

Omstilling av AoK og iVekst

Arbeidet er i gang. Det er etablert en bredt sammensatt arbeidsgruppe for medvirkning. Det vil komme en sak til politisk behandling våren 2025.