



Stine Waage

Referansar:

Dykkar:

Vår: 18/495 - 18/3830

Sakshandsamar:

Dagrun Gunnarson

dagrun.gunnarson@fedje.kommune.no

Dato:

07.11.2018

Referat frå drøftingsmøte 02.11.2018

Til stades:

Stine Waage (styrar barnehage), Kamilla Karlsen (HTV Utdanningsforbundet), Elin Solbakk (HTV Fagforbundet), Ilka Verhofstad (HTV Delta), Inger Herbst- Nordland (HTV NSF), Dagrun Gunnarson (personalleiar).

Alle HTVar i Fedje kommune var kalla inn til møtet, fordi målet var å diskutere dei overordna reglane for nedbemanning. Det me vart samde om her ville leggje føringar for evt andre og seinare nedbemanningsprosessar.

Partae var samde om at me no har følgjande situasjon: Fedje kommune har 5,8 årsverk i barnehagen. I rådmannen sitt framlegg til vedtak er det lagt opp til det same i 2019. Men i dag har me 9,5 årsverk tilsette i Fedje kommune som er knytt til Fedje barnehage. Dei tilsette som ikkje er i barnehagen no har vore ute i permisjon, vore omplassert o.a., men kjem attende til barnehagen i løpet av 2019. Me er nøydd til å starte ein prosess for innskrenking, i tilfelle budsjettframlegget vert vedteke slik det er, og alle kjem tilbake. For at denne prosessen skal verte ryddig og i tråd med lov, avtaleverk og lokale avtalar, handsamer me dette som ein nedbemanningsprosess.

1) Nedbemanningskriterium

Fedje kommune har nedbemanningskriterium frå 2009 i personalplanen. I desse står det at «Nedbemanning skal skje innafor Fedje kommune som eit verksemdsområde». Då det vart starta ein nedbemanningsprosess i 2017 (som vart avslutta utan nedbemanning pga budsjettauke), vart dette punktet diskutert i partssamansett utval. Feil representantar var kalla inn, og difor vart ikkje vedtaket gyldig.

Partane diskuterte om det var mogleg og ønskjeleg å ha heile kommunen som eit verksemdsområde ved nedbemanning. Det kan innebære at me finn ein overtallig i barnehagen som har erfaring frå barnehage, men må seie opp nokon som jobbar i pleie og omsorg som har kortare ansiennitet. I netse omgang kan den tilsette i barnehagen nekte å verte omplassert, pga at arbeidet ikkje er innafor grunnpreget av stillinga. Me kan difor hamne i ein situasjon der det er svært vanskeleg å få til nokon reell nedbemanning.

Me vurderte andre måtar å konkretisere formuleringa i Hovudtariffavtalen kap 1 § 3.3.: «Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten* sies opp først (...)». Utfordringa er å definere «vedkomande arbeidsområde» slik at det vert stort nok til at det vert rimeleg for den enkelte tilsette, men lite nok til at kommunen held på den riktige kompetansen og at det er faktisk er mogleg å få til nedbemanning reint praktisk.

Etter å ha diskutert arbeidsplass, eining, sektor og kommune som mogleg definisjon, vart partane samde om at sektor definerer eit område der kompetansen faktisk kan flyttast internt, slik at det både vert rimeleg og mogleg å gjennomføre.

Me var samde om at sektorane i Fedje kommune (då definert etter område for kompetanseoverflytting, og ikkje direkte i tråd med organisasjonskartet) kan definerast slik i denne prosessen:

- Oppvekst (barnehage, skule, vaksenopplæring, sfo)
- Pleie og omsorg (sjukeheim, heimesjukepleie, psykisk helse, heimehjelp, dagtilbod demens, PU)
- Helse (lege, fysioterapeut, psykolog mm)
- Administrasjon (rådmann, økonomi, sosialteneste, fellestenester, rådgjevar kvalitet/helse)
- Teknisk (reinhold, plan&utbygging, teknisk drift)

Denne inndelinga bind ikkje evt, framtidig prosessar, men er med for å sjå linjene i korleis me tenkjer.

Det er naudsynt med politisk godkjenning å nytte «sektor» som «arbeidsområde» i staden for heile kommunen under ett, sidan det bryt med det som står i personalplanen i Fedje kommune no. Personalleiar fremmar sak om dette snarast, til formannskap og kommunestyre.

Me var elles samde om at nedbemanningskriteria i personalplanen (med evt endringa til sektor som «vedkomande arbeidsområde») inneber ein viss rekkefølge, og kan med fordel endrast og forstås slik:

1) Vikariat / prosjektstillingar går først.

2) Gje informasjon om AFP – ordninga.

3) Arbeidsgjevars behov for utdanning på arbeidsstaden må ivaretakast innafor gjeldande regelverk.

4) Ansiennitet for nedbemanning skal definerast som samanhengande tenestetid i Fedje kommune. Det vert å forstå som følgjande:

• Nedbemanning skal skje innafor kvar sektor i Fedje kommune. Tilsette med lik avslutta relevant utdanning skal samanliknast.

• Ansiennitet = Fast tilsetjing + vikar m/kontrakt i Fedje kommune.

Ansiennitet vert rekna i år, uavhengig av stillingsstorleik.

Ansiennitet er samanhengande teneste i Fedje kommune sett under eitt. Innvilga permisjon gjev ikkje avbrot i samanhengande tenestetid.

- Ved elles like vilkår vil vurderingar av kven som er best eigna vera ein faktor.

Prosedyre for å gjennomføre vedtak om nedbemanning og omplassering er å forstå som følgjer:

Nedbemanningskriteria vert nytta til å peike ut den overtallige. Om den overtallige kan omplasserast, skal han/ho få tilbod om ledige stillingar i Fedje kommune i tråd med nedbemanningskriteria. Om det er naudsynt med nedbemanning, skal den/dei med kortast ansiennitet i kommunen seiast opp.

2) Nedbemanningsprosess

Med utgangspunkt i sektor som arbeidsområde, må det utsende framlegget til prosess endrast noko. Sjå vedlegg foroppdatert prosess.

Me vart samde om felles informasjon til tilsette i barnehagen + assistentar/fagarbeidarar skule på personalmøte i barnehagen 07.11.18 kl 17.30. Personalleiar informerer om prosessen og bakgrunnen for den. Rektor vert også invitert til møtet.

Me har eit felles mål om å unngå oppseiing om mogleg, og dette ligg også inne i prosessen – forsøk på å få til friviljuge løysingar.

Det vart informert om frå personalleiar at lærling er utanom prosessen. Ho kan evt flyttast til skule, men etter innhenta råd frå KS og Opplæringskontoret for Nordhordland har me truleg ikkje grunnlag for å heve lærekontrakten, og dermed heller ikkje den mellombelse tilsettinga.

3) Tidsplan

Me vil forsøke å få til alle punkt til og med drøftingsmøtet om overtallige før jul.

Resten av planen bør vere ferdig innan februar 2019. Jo lenger det tek å nedbemanne, jo fleire stillingar må barnehagen spare inn.

4) Kven er med i prosessen?

Styrar barnehage og personalleiar involverer rektor i vidare prosess. HTV Fagforbundet og HTV Utdanningsforbundet vert med i prosessen. HTV Delta har eit medlem som ser ut til å ikkje verte omfatta av prosessen. HTV NSF har ikkje medlemmar i skule/barnehage.

Alle HTV er invitert til å vere med på informasjonsmøtet i barnehagen 07.11.18.

Etter dette vert det Fagforbundet og Utdanningsforbundet som har prosessen, dei andre to får referat.

Om noko er feil eller manglar i referatet, ber eg om at det vert sendt melding om dette innan 15.11.2018. Om så ikkje skjer, vert referatet rekna som godkjent av alle partar.

Referatet vert også sendt til rektor, sidan prosessen truleg også vil kunne omfatte hennar tilsette, og rådmannen.

Med helsing

Dagrun Gunnarson
personalleiar

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har difor ingen signatur.

Vedlegg:

Nedbemanning i oppvekstsektoren - prosess

Mottakarar:

Elin Solbakk Øien
Ilka Verhofstad
Inger Herbst-Nordland

Mottakarar:

Kamilla B. Kleppe

Linda Husa

Nils Moldøyen

Stine Waage