

# KOMMUNEDIREKTØREN ORIENTERER

Kommunestyret 29.10.24



**Petter Lindseth**  
kommunedirektør

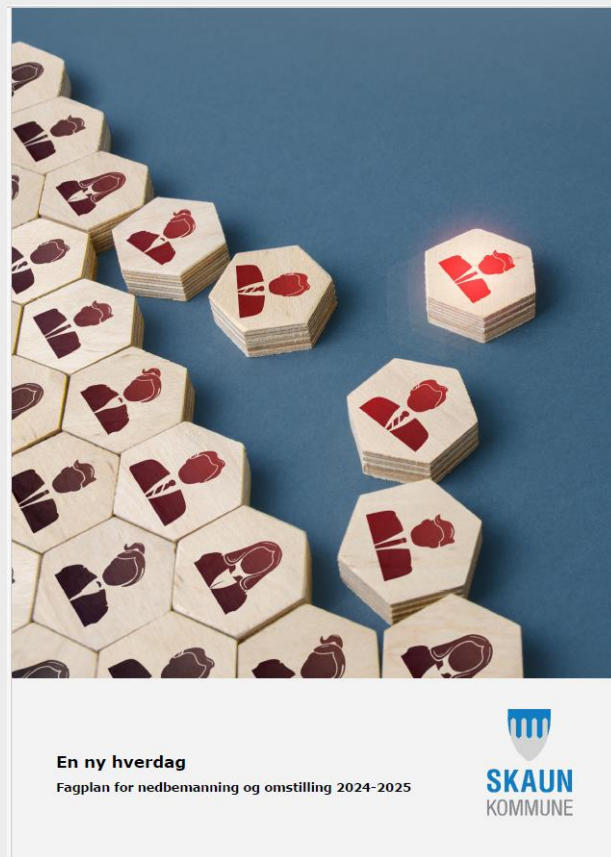
# TEMA

---

- Nedbemanning og omstilling
- Utredninger – Viggja oppvekstsenter og Jåren-Råbygda barnehage – prosess

# EN NY HVERDAG

- For å sikre nødvendig økonomisk bærekraft (inklusive midler til videre investeringer) må lønnsutgifter reduseres med **50 årsverk** med effekt fra **1. august 2025**.
- For å tilpasse seg til en ny hverdag må kommunen evne å forsterke sitt fokus og leveranser innen:
  - Nærværarbeid
  - Digitalisering og gevinstrealisering
  - Tverrfaglig samarbeid/ teamarbeid mellom tjenestoområdene
  - Utbygging og befolkningsvekst



# PÅ VEIEN MOT EN NY HVERDAG

---

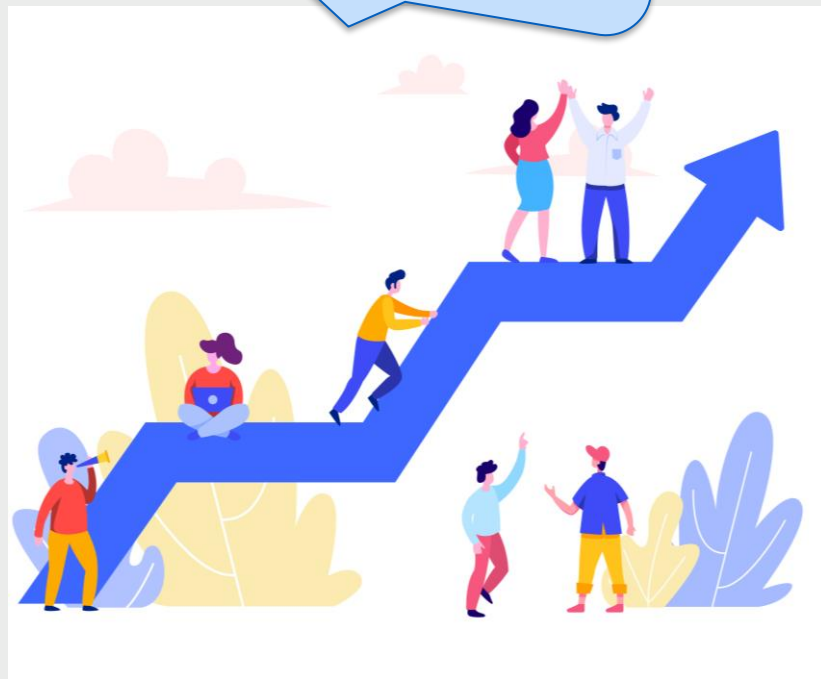
.....legger vi vekt på:

- Godt partssamarbeid
- God informasjon
- Et utviklende arbeidsmiljø

.. og jobber systematisk og tverrfaglig med:

- Nærvær
- Digitalisering og gevinstrealisering
- Utbygging og befolkningsvekst

Tydlig, raus og  
engasjert



# EN NY HVERDAG - TIDSLINJE

## Tidslinje nedbemanning og omstilling 2023- 2025

Aktivitet	Tidsperiode
Møte i arbeidsgruppa	Hver uke/2.hv uke
Fase 1: Forankring	2023 - april 2024
Fase 2: Kartlegging og analyse:	Mai - august 2024
Fase 3: Endring og utvikling	Mai 2024 - juni 2025
Ansettelsesstopp	Juni 2024 - juni 2025
Fase 4: Tiltak dersom prosessen ikke fører frem	Nov/des 2024 - august 2025
En ny hverdag	2023 - 2025
<b>MÅL</b> Hvordan løse oppdraget med 50 årsverk mindre?	1. august 2025

Ny hverdag

## FASE 2: KARTLEGGING OG ANALYSE

---

Kartlegging 1 og 2 har vært et viktig kunnskapsgrunnlag i budsjettarbeidet

*Hvilke oppgaver utføres i dag, hvilke oppgaver MÅ vi utføre og hvilke konsekvenser får det dersom vi reduserer eller kutter ut oppgaver?*

- Vi har klart å ta ca 15 årsverk så langt i år, men ikke med full effekt i 2024
- Vi ser at vi kan ta ned årsverk i 2025, avhengig av strukturtiltak og barnetall, reduksjon og endring av arbeidsoppgaver, men..

*...vi ser det kan bli utfordrende å nå 50 årsverk ved hjelp av naturlig avgang...*

# FASE 3: ENDRING OG UTVIKLING

---

For å lykkes med endring og utvikling, trenger vi god endringsledelse og strategisk styring

- Innovasjon
- Tverrfaglig samarbeid
- Interkommunale tjenestesamarbeid

**Men fortsatt mange usikkerhetsmomenter:**

- Struktur
- Befolkningstall / barnetall
- Klarer vi å redusere oppgaver? Gjøre ting på en helt annen måte?

# INVOLVERING

---

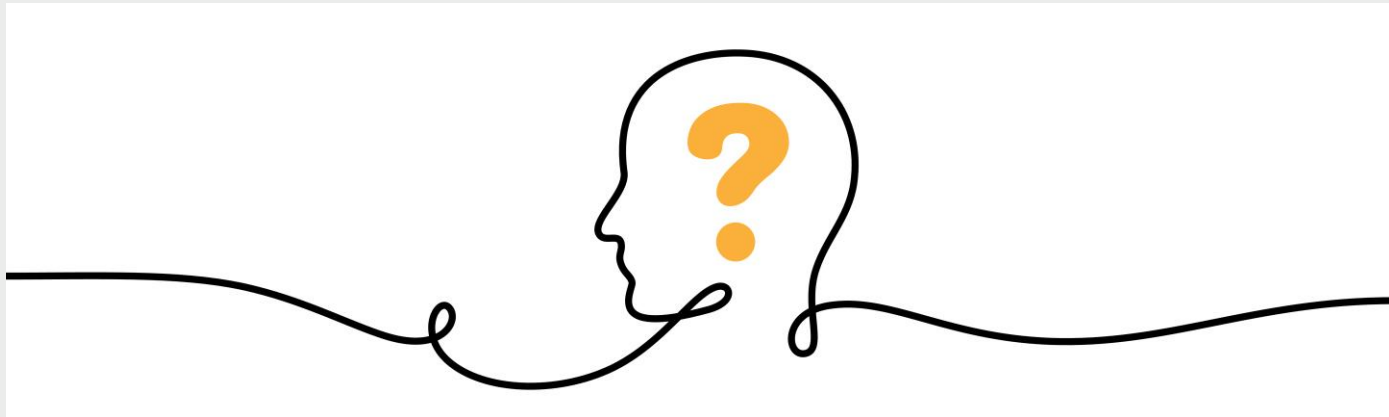
- Orientering i Arbeidsmiljøutvalget 30. september
- Ukentlige møter i arbeidsgruppa for En ny hverdag
- Utvida Lederforum
- SLG bruker oktober til arbeid med budsjett 2025
- Orientering i FSK 17. oktober
- FSK får budsjettforslaget 12. november
- Behandling i FSK 19. november
- Vedtak i KST 17. desember



## FASE 4: DERSOM NEDBEMANNINGSMÅL IKKE OPPNÅS

---

- Dersom mål om nedbemanning ikke oppnås ved naturlig avgang etter kartleggingsfasen vil det iverksettes alternative tiltak som kan resultere i oppsigelser
- En prosess som kan ende med oppsigelser vil ha ulike faser og kan være krevende



# FASE 4: DERSOM NEDBEMANNINGSMÅL IKKE OPPNÅS

---

## Stegene i en nedbemanningsprosess:

- Grunnlagsehov for nedbemanning må dokumenteres (Utfordringsbilde og En ny hverdag)
- Beslutte omorganisering/nedbemanning (budsjettsak i KST 17.12.)
- Dialog med tillitsvalgte og informasjon til ansatte
- Hvor skal nedbemanning skje?
- Definere overtallighet (hvilke arbeidsoppgaver kan reduseres eller elimineres?)
- Kriterier for utvelgelse?
- Alternative tiltak (kompetansekartlegging, omplassering)
- Drøftingsmøter med ansatte som er aktuell for oppsigelse
- Oppsigelse – *saklighet i enhver oppsigelse*

# PROSESS UTREDNING FAGLIGE OG ØKONOMISKE VURDERINGER FOR MULIG NEDLEGGELSE AV JÅREN-RÅBYGDA BARNEHAGE OG VIGGJA OPPVEKSTSENTER

