



Plan for omstilling og nedbemanning i Sula kommune 2025-overordna

1. Mål med omstillinga:

Den økonomiske situasjonen i Sula kommune er alvorleg og driftsutgiftene er for høge i forhold til det vi har av inntekter. Budsjett og økonomiplanen med kommunestyret sitt vedtak 5.desember 2024 dokumenterer den økonomiske situasjonen og behovet for omstilling. Målet med omstillinga er å stabilisere drifta på ein nivå som er i samsvar med inntektene til kommunen.

For 2025 er det vedtatt driftsbudsjett i kommunalområda med eit innsparingskrav på omlag 20 millionar i forhold til dagens driftsnivå/ prognose for 2024. Dersom vi skal redusere driftskostnader i dette omfang vil det innebære ein prosess med både omstilling og nedbemanning.

I alle kommunalområda vert det jobba med å kartlegge tiltak som kan bidra til å redusere driftskostnadane utan å måtte gå til oppseiingar. Ved alle naturlege avgangar ser ein på om oppgåver kan nedprioriterast, omfordelast, eller løysast på måtar som gjev innsparing. I tillegg vert det jobba med å redusere andre driftskostnader en til lønnskostnader.

Omstillingskravet er mest truleg for stort til at det let seg løyse ved naturlege avgangar åleine. Vi må difor arbeide med å finne ut kvar i organisasjonen det er mogeleg å redusere årsverk. Vi er ein stor organisasjon. Dette tilseier at det ligg til rette for å kunne tilby anna passende arbeid dersom nokon skulle bli overtalig. Arbeidsgjevar vil jobbe for at alle tilsette vil kunne få tilbod om vider arbeid i Sula kommune.

2. Prinsipp for prosessen:

Openheit og informasjon: Alle berørte partar skal få informasjon om omstillings- og nedbemanningsprosessen.

Medverknad: Medarbeidarar skal ha mogelegheit til å medverke i prosessen gjennom informasjonsmøter og individuelle samtalar.

Omsorg for tilsette: Arbeidsgiver vil strekke seg langt for å tilby anna passande arbeid dersom det vil bli overtalige i løpet av prosessen.

Lover og avtaler: Prosessen skal gjennomførast i samsvar med gjeldande lover, forskrifter og tariffavtaler.

Rolleavklaring: Kommunedirektør saman med kommunedirektøren sitt leiarteam og HR har det overordna ansvaret for omstillinga.

3. Framdriftsplan:

Omstillingsprosess i samsvar med arbeidsmiljølova:	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	J	A	S	O	N	D
Møter mellom kommunalsjef og einingsleiarar for å identifisere tiltak													
Risikoanalyse- omstilling og nedbemanning 2025- Leiing og hovudtillitsvalde													
Fortløpande rapportering til formannskapet om omstilling/ nedbemanning/ rapportering på økonomi.													
Forpliktande omstillingsplan - til drøfting med tillitsvalde og kommunisert ut til alle tilsette . (Sakleg grunn, framdriftsplan, utvalskretsar og utvalskriterie for ev overtallinge)													
Medverknadsmøter: Råd og utval, AMU, Partssamansett utval.													
Samla sak om innsparingstiltak vert for formannskap og kommunestyre													
Arbeid i kommunalområda og einingane med å gjennomføre tiltak. Nye bemanningsplanar, utvalskretsar og utvalskriterie skal drøftast med tillitsvalde.													
Kartleggsamtalar med alle i utvalskretsane													
Innplassering i ny bemanningsplan i samsvar med kriteria- til drøfting med tillitsvalde													
Anna passende arbeid til overtallige													
Eventuell oppseiing dersom vi har overtallige													
Oppseiingstid													

4. Beslutningsprosessar og kommunikasjon undervegs:

- Vi følger rutine *omstilling- og nedbemanning*
- Orientering/ innspelsmøte med tilsette som er berørte.
- Drøftingsmøte med tillitsvalde.
- Kommunedirektøren orienterer formannskapet fortløpande.
- Prinsipielle saker skal vedtakast politisk.
- Informasjonsmøter og/ eller skriftleg informasjon om endeleg beslutning sendast ut til alle tilsette i utvalsområdet so snart som råd etter at vedtak er fatta.
- Siste nytt i arbeidet vert lagt ut på intranett slik at alle har lik informasjon om framdrift i arbeidet.