

Høgskolen i Sør-Trøndelag		
Høgskolestyret		
Vedtakssak		Dato: 25.08.08
Til: Høgskolestyret		
Fra: Rektor		
Sak:		HS-V-041/08
Omstilling ved HiST		
Saksbehandler/-sted:		
Tidligere sak(er):	HS-V-020/08, 024/08	
Vedlegg:	1. Framdriftsplan – videre prosess for omstillingsarbeidet ved HiST (vedtatt i HS-V-024/08).	
Link:	HS-V-020/08: http://www.hist.no/content.ap?thisId=22236&language=0 HS-V-024/08: http://www.hist.no/content.ap?thisId=22902&language=0 Framdriftsplan – videre prosess for omstillingsarbeidet ved HiST (vedtatt i HS-V-024/08) – vedlegg i protokoll: http://www.hist.no/content.ap?thisId=22898&language=0	

Forslag til vedtak:

1. Styret tar til etterretning rektors rapport om status for i arbeidet med omstillingsprosessen ved HiST
2. Styret vedtar følgende kriterier for utvalgelse til overtallighet i det videre arbeid med nødvendige omstillingstiltak:
 - a. Virksomhetens kompetansebehov
 - b. Ansiennitet i stilling ved HiST
3. Styret slutter seg til bruken av virkemidler slik det er skissert i saksnotatet.

Risikomomenter til vedtakforslaget:

Kriterier for utvelgelse av overtallige er en viktig premissgiver for den videre prosess. En utsettelse av at det fattes vedtak kan medføre at prosessen forsinkes, men det er ikke tidskritisk i forhold neste milepæl i prosessen som er utarbeidelse av og beslutning om bemanningsplaner før og etter omstillingen.

Når det gjelder valg av kriterier, er det viktig at man velger de riktige kriteriene og at de er rangert og vektet på riktig måte. Feil valg av kriterier kan medføre at man velger ut de overtallige på feil grunnlag og at organisasjonen sitter igjen med "feil" kompetanse etter omstillingen. Uklare kriterier kan medføre at prosessen tar lengre tid enn nødvendig, noe som kan gi både personalmessige belastninger og økonomiske konsekvenser. Sannsynligheten for dette vurderes som lav.

Oppsummering:

- Rapport om status i omstillingsarbeidet:
 - o Tilsetningsstoppen
 - o Videre arbeid med økonomi og budsjetter
 - o Informasjonsplan er utarbeidet
 - o Utvikling av opplegg for bemanningsplanlegging
 - o Kontakt med organisasjonene
- Kriterier for utvelgelse

Den enkelte ansatte i HiST har både en plikt og en rett til å følge sine oppgaver dersom det skjer endringer i organisasjonen, herunder omstilling. Dette er utgangspunktet når bemanningsplanene skal utarbeides. Det er således når dette vilkåret ikke lenger er til stede eller tilstrekkelige at utvelgelseskriterier i forhold til overtallighet kommer til anvendelse. Det bør være et siktemål å ha kriterier som kan gi mest mulig objektive vurderinger.

 - o Det er av avgjørende betydning at de ulike organisasjonshetene kan opprettholde og utvikle et så kvalitativt godt og relevant tjenestetilbud som mulig, innenfor realistiske og forsvarlige økonomiske rammer, og etter de krav NOKUT setter til førstekompetanse og toppstillingskompetanse innen bachelor- og mastergradsutdanningene. Dette er vilkår for å drive høyere utdanning. Det følger av dette at behovet for kompetanse må stå som det styrende utvelgelseskriterium. Ansvar for å gjøre de nødvendige faglige vurderinger ligger til dekaner og seksjonsdirektører, men med nødvendig bistand fra sine respektive mellomledere.
 - o I den grad det blir behov for å skille mellom arbeidstakere som vil kunne fylle det samme kompetansebehovet, anbefales det at ansiennitet brukes som tilleggskriterium, og at det da er tjenestetid i HiST som legges til grunn. Ansiennitet er et kriterium som gjennomgående har stor legitimitet og aksept og som er enkelt å praktisere

For gruppen som står i fare for å bli overtallige, bør det i slutfasen være en gjennomgang for å se om noen har sosiale forhold utover det vanlige som bør tillegges vekt ved utvelgelsen. Dette kan være sosiale forhold som forsørgelsesansvar utover det vanlige og personer som har spesielle vansker på arbeidsmarkedet .

- Avgangsstimulerende virkemidler

- o Bruk av virkemidler vil primært være sluttvederlag, eventuelt studiestønad. Sluttvederlagets størrelse skal være tilsvarende én månedslønn for hvert faktisk tjenesteår i staten, dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i seks måneder. Samlet sluttvederlag kan ikke overstige 24 måneders lønn. Arbeidsgiver kan alternativt tilby avtale om studiestønad i inntil tre år med maksimum 2/3 lønn. Dette er regulerte ordninger som det finnes et detaljert regelverk for.

Rapport om status for omstillingsarbeidet

Siden høgstyrets behandling og vedtak i HS-sak 24/2008 har arbeidet med omstilling tatt utgangspunkt i den vedtatte framdriftsplanen.

- Høgskolen ledelse og administrasjon har løpende vurdert alle tilsetninger ihht. den vedtatte tilsetningsstoppen. Konsekvensen er at det i all hovedsak nå bare foretas midlertidige tilsetninger med mindre det er snakk om helt nødvendige og permanente bemanningsbehov på områder hvor det ikke finnes intern kapasitet og kompetanse for å dekke behovet.
- Det foregår en ytterligere utsjekk av de reviderte budsjetter som danner grunnlaget for saken
- En er i gang med å organisere arbeidet med bemanningsplaner. Disse vil bli lagt fram til uttalelse avdelingsvis for det enkelte avdelingsstyre og i høgstyrets oktobermøte
- Det er utarbeidet en informasjonsplan for å sikre nødvendig og relevant informasjon til alle parter og alle tilsatte i prosessene som evt. vil lede frem til overtallighet
- Tjenestemannsorganisasjonene er løpende informert gjennom hovedsammenslutningenes lokale representanter og i ordinære informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter (IDF-møter)

Videre oppfølging av omstillingsarbeidet i hht. vedtatt framdriftsplan

Innledning

Omstillingsarbeid er sterkt regulert både gjennom lovgivning og gjennom inngåtte avtaler mellom partene i arbeidslivet. Fornyings- og administrasjonsdepartementet har også utarbeidet et omfattende dokument med veiledning og retningslinjer for personalpolitikk ved omstillingsprosesser.

Det er viktig for arbeidet framover at partene forholder seg ryddig til det som er avtalt (spesielt særavtale av 13.11.2003 om Virkemidler til bruk ved omstillinger i staten og den lokale omstillingsavtalen for Høgskolen i Sør-Trøndelag), og at tjenestemannslovens bestemmelser følges opp om aktivt å forsøke å finne annet arbeid i virksomheten før en arbeidstaker blir sagt opp.

Avdelingene og seksjonene i HA skal i henhold til vedtatt framdriftsplan for omstillingen, utarbeide bemanningsplaner. Dette arbeidet vil for enkelte enheter kunne få som resultat at noen arbeidstakere i HiST kan bli overtallige. I den vedtatte framdriftsplanen for omstillingsarbeidet skal kriterier for utvelgelse av arbeidstakere og bruk av virkemidler ved nedbemanning, behandles i høgstyret. Det er ønskelig at styret tar stilling til kriterier og bruk av virkemidler før arbeidet med bemanningsplanene ferdigstilles. Det vil også være viktig for prosessen å kunne kommunisere entydig utad i organisasjonen hva som danner grunnlaget for dette arbeidet og de beslutninger som følger av dette.

Kriterier for utvelgelse

Utgangspunktet må her være at de ulike organisasjonsenheterne kan opprettholde et så kvalitativt godt og relevant tjenestetilbud som mulig, innenfor realistiske og forsvarlige økonomiske rammer. Det følger av dette at behovet for kompetanse må stå som det sentrale utvelgelseskriteriet. Ansvar for å gjøre de nødvendige faglige vurderinger ligger til dekaner og seksjonsdirektører, men med nødvendig den nødvendige bistand fra sine respektive mellomledere. Bemanningsplanene er drøftingsgjenstand i de enkelte driftsenheter. På avdelingsnivå skal bemanningsplanene også behandles av avdelingsstyrene.

I den grad det blir behov for å skille mellom arbeidstakere som vil kunne fylle det samme kompetansebehovet, anbefales det at ansiennitet brukes som tilleggskriterium, og at det da er tjenestetid i HiST som legges til grunn. Ansiennitet er et kriterium som gjennomgående har høy grad av legitimitet og aksept.

I forbindelse med nedbemanningsprosesser har en også sett at kriterier som personlig egnethet og sosiale hensyn har vært trukket inn. Begge disse kriteriene åpner for subjektive vurderinger og kan således være vanskelig å praktisere på en måte som har legitimitet i organisasjonen. På denne bakgrunn vil en primært tilrå overfor styret at følgende kriterier legges til grunn:

- Oppgaverelevant kompetanse (med kompetanse menes både formell og reell kompetanse innenfor vedkommendes fagområde)
- ansiennitet i HiST

Ansiennitetskriteriet kommer først til anvendelse dersom det oppstår behov for å skille mellom to eller flere personer som kan dekke det samme kompetansebehovet.

Prosedyre og virkemiddelbruk ved nedbemanning

For de som blir overtallige på den enhet hvor de har sitt daglige virke, skal HiST så langt det er mulig forsøke å tilby disse annet passende arbeid i virksomheten. Dette er HiST forpliktet til i henhold til tjenestemannslovens bestemmelser. Hvordan dette skal praktiseres er nedfelt i høgskolens omstillingsavtale.

Det er viktig å være tydelig på at dette er første steg i prosessen for de som kommer på overtallighetslisten. Personer som tilbys annet passende arbeid omfattes av arbeidsgivers styringsrett og kan ikke takke nei til dette for deretter å bli tilbudt sluttpakke eller bli oppsagt av arbeidsgiver med de rettigheter som følger av dette. Forhåpentligvis vil dette arbeidet redusere behovet for sluttpakker, eventuelt oppsigelser.

Det er således den listen som gjenstår etter at arbeidet med interne omplasseringer er gjennomført, som vil være den reelle oppsigelseslisten. For de som står på denne listen vil mulige alternativet være enten at den enkelte selv velger å si opp stillingen sin og får utløst en sluttpakke, eller at arbeidsgiver går til oppsigelse og at vedkommende får rettigheter etter tjenestemannslovens bestemmelser (fortrinnsrett til andre stillinger i staten og ventelønn). Oppsigelser på dette grunnlaget vil bli forelagt høgskolestyret.

I notatet om virkemidler ved omstillinger til Høgskolestyrets møte i juni er de sentrale føringer og prinsipper for omstillingsarbeidet omtalt, samt at notatet også gir nærmere beskrivelse av hvilke virkemidler som kan benyttes ved nedbemanning.

- Hver omstilling skal sees isolert og det skal brukes virkemidler som er tilpasset den konkrete situasjon. Virkemidler brukt i én bestemt omstillingssituasjon skal ikke uten videre skape presedens ved andre omstillinger.

- Bruken av virkemidler skal skje innenfor virksomhetens budsjetttramme.
- Det er arbeidsgiver som - etter drøftinger med de tillitsvalgte - bestemmer hvilke virkemidler som er nødvendig i omstillingsprosessen, samt hvem som skal tilbys hva. Arbeidsgiver skal gjøre en grundig individuell vurdering før virkemidlene tas i bruk. Ingen har krav på å bli tilbudt bestemte virkemidler.
- Det er et sentralt prinsipp i statlig omstillingsarbeid at eldre ikke skal støtes ut av arbeidsmarkedet. Alder skal ikke være et kriterium for definering av overtallighet.

Bruk av virkemidler vil primært være sluttvederlag, eventuelt studiestønad. Sluttvederlagets størrelse skal være tilsvarende én månedslønn for hvert faktisk tjenesteår i staten, dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i seks måneder. Samlet sluttvederlag kan ikke overstige 24 måneders lønn. Arbeidsgiver kan alternativt tilby avtale om studiestønad i inntil tre år med maksimum 2/3 lønn. Avtale om studiestønad innebærer at den tilsatte selv må skaffe seg studieplass. Det kreves framlagt dokumentasjon på gjennomførte studier.

For begge disse ordningene foreligger det detaljerte standardkontrakter.

Arbeidstakere som har rett til å ta ut pensjon, herunder avtalefestet pensjon, er henvist til å ta ut sine ytelser som pensjon dersom de sies opp. Ventelønn er således ikke et alternativ. Sluttvederlag kan imidlertid være et mulig alternativ også for eldre arbeidstakere.

Høgskolestyret inviteres på denne bakgrunn til å gi rektor fullmakt til å benytte avgangsstimulerende tiltak i tråd med inngåtte avtaler.

For tilsatte som vurderer pensjonering, bør HiST i tillegg tilby veiledning om pensjonistøkonomi. Det arrangeres allerede seniorkurs hver høst hvor deltakere (med ektefelle) får beregnet hva de får i pensjonsytelser. I tillegg vil det være ønskelig å tilby veiledning for de som eventuelt ikke fanges opp av de planlagte kursene. HiST benytter seg av tjenestene til en av landets fremste eksperter på området, pensjonistrådgiver Harald Engelstad.