

Omstillingsavtale for Universitetet i Bergen

Vedtatt av Forhandlingsutvalget 13.12.23

Innledning

Begrepet omstilling gis en vid betydning og omfatter endringer i virksomheten av mindre og større omfang. Omstilling handler om løpende endringer, effektiviserings- og utviklingstiltak, omstruktureringer og formell organisasjonsendring.

Hvilke bestemmelser som gjelder i den enkelte omstillingsprosess, vil avhenge av omfang og grad av personalmessige konsekvenser.

Ved større organisasjonsendringer vil hovedsammenslutningene ved UiB ha forhandlingsrett når følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:

- Organisasjonskartet endres
- Endringen er ment å vare over 6 måneder
- Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr

Ved mindre omfattende organisasjonsendringer som ikke gir forhandlingsrett er det likevel krav til medvirkning og medbestemmelse gjennom informasjon til de ansatte og deres tillitsvalgte. Hvilke prosesser som er nødvendig i den enkelte omstilling skal avklares så tidlig som mulig med HR- avdelingen.

Hjemmel

Det er hovedavtalen § 11 som gir hjemmel for inngåelse av medbestemmelsesavtale. Omstillingsavtalen bygger på [mal](#) utarbeidet av KDD og hovedsammenslutningene.

Avtaleparter

Universitetet i Bergen og de lokale tjenestemannsorganisasjonene: Akademikerne, Unio, LO Stat og YS Stat.

Del 1

1.1. Formål

Formålet med avtalen er å sikre de ansatte medbestemmelsesrett og rettigheter i henhold til lov, kollektive og individuelle avtaler og sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeidet i statlig sektor, se pkt. 1.2.

Avtalen skal:

- informere om rettigheter og plikter under omstillingen
- gi den enkelte ansatte trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet
- skape best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø

Den enkelte ansatte har selv et ansvar for å bidra til gode løsninger, bl.a. ved å delta aktivt i både omstillingsprosessen og i forbindelse med gjennomføringen av de endringene som skal iverksettes.

1.2. Lov- og avtaleverk

Denne avtalen bygger bl.a. på følgende lover, avtaler og retningslinjer for omstilling:

- Statsansatteloven og arbeidsmiljøloven
- Lov om Statens pensjonskasse
- Hovedavtalen i staten
- Tilpasningsavtalen ved UiB
- Hovedtariffavtalenes pkt. 5.4 om retningslinjer for omstilling
- Hovedtariffavtalenes vedlegg 3 om intensjonserklæring om omstilling under trygghet
- De til enhver tid gjeldende sentrale særavtaler.
- Personalpolitikk ved omstillinger i staten

Denne avtalen begrenser ikke rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, kollektive og individuelle avtaler. Avtalen er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosesser.

Omstillingen skal skje så smidig og effektivt som mulig. Prosessene skal foregå innenfor retningslinjene som er fastsatt i overordnede retningslinjer for omstilling i staten.

Ved omstillingsprosesser er det viktig å:

- Skape tillit og troverdighet for argumentene og prosessen.
- Fremskaffe klare fakta, situasjonsbeskrivelser, forbedringsbehov, planer, risiko- og konsekvensvurdering.
- Utarbeide klare mål, som er forståelige, gjennomdiskuterte, akseptable, realistiske, og begrunnede.
- Involvere ansatte og deres tillitsvalgte gjennom hele prosessen, reelt, tydelig og aktivt
- Ha en klar gjennomtenkt plan for informasjon og kommunikasjon.
- Informasjonen må være tydelig og tilpasset målgruppen.

1.3. Partsforholdet under omstillingsprosessen

Partsforholdet under omstillingsprosesser ved UiB fremgår av UiB sin Tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten.

Del 2

Informasjon, drøfting og forhandling

2.1. Informasjon

Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte ansatte involveres i omstillingsprosesser så tidlig som mulig. IDU og ev. Forhandlingsutvalget skal informeres allerede på planleggingsstadiet. Styringsgrupper og arbeidsgrupper som eventuelt blir etablert i forbindelse med planlegging av omstillinger, skal være partssammensatte, jf. Hovedavtalen §§ 6 og 17 og tilpasningsavtalen.

Arbeidsgiver har ansvaret for å utarbeide informasjonsplan og tillitsvalgte skal involveres i utarbeidelse av planen. Informasjonen skal foregå regelmessig, for eksempel i form av møter, referater, e-post og i felles kanaler som Teams m.m. Informasjonsplanen skal omfatte prosesser både før og etter at beslutninger/vedtak er fattet.

Arbeidsgiver har ansvaret for å gi nødvendig informasjon til de ansatte om deres rettigheter etter lov og avtaler (individuelle og kollektive).

Arbeidsgiver plikter å sørge for at informasjonen gis alle ansatte, også de som er i permisjon.

Leder ved den aktuelle enheten skal sørge for at alle ansatte som vil kunne bli berørt av omstillingen får et tilbud om samtale med sin leder vedrørende omstillingen.

2.2. Medbestemmelse (drøfting og forhandling)

Dersom det i løpet av prosessen er forhold som skal drøftes eller forhandles om, skal dette skje i IDU og/eller Forhandlingsutvalget, jf. HA §§ 18 og 19. Resultatet nedfelles skriftlig som referat eller protokoll.

Omstillinger som gir forhandlingsrett etter § 19 i Hovedavtalen i staten kjennetegnes ved at følgende tre vilkår må være oppfylt samtidig:

- Organisasjonskartet endres
- Endringen er ment å vare over 6 måneder
- Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr

Forhandlingsretten er begrenset til selve omorganiseringen. Dette vil omfatte organisasjonsendringer universitetsdirektøren eller ansatte dekaner kan beslutte for sine underliggende administrative avdelinger/enheter. Den enkelte ansattes arbeidsforhold er ikke gjenstand for forhandling, heller ikke i hvilken grad den enkelte arbeidstaker flyttes eller blir enig med sin arbeidsgiver om endringer i arbeidsavtalen. Se departementets kommentarer til HA § 19.

Omstillinger som ikke gir forhandlingsrett skal fortsatt drøftes med de tillitsvalgte i IDU, eventuelt Forhandlingsutvalget, jf. HA § 18. Slike drøftinger skal gjennomføres tidlig i prosessen. Prosessbeskrivelsene under del 3 skal anvendes i det omfang som er nødvendig i den enkelte prosess.

Eksempler på omstillinger som ikke gir forhandlingsrett, men som skal drøftes er

- Endring i studieprogram og fagstruktur med konsekvenser for ansattes arbeidsoppgaver
- Endring i seksjonsstruktur i avdelingene og i fakultetsadministrasjonen

Når universitetsstyret selv fatter vedtak om intern organisering, skal tjenestemannsorganisasjonene sikres innflytelse gjennom drøfting før styrebehandlingen. Referat fra drøftingsmøte skal foreligge ved universitetsstyret sin realitetsbehandling av saken. Likeledes gjelder hovedavtalens og tilpasningsavtalens bestemmelser ved iverksettingen av vedtatt organisasjonsendring. Forhandlingsretten vil ved endringer vedtatt av universitetsstyret knytte seg til organiseringen av de nye enhetene (organisasjonskartet).

Det vises til organisasjonskartet vedlagt avtalen.

- Laveste nivå ved fakultet er institutt og de sentre som har en tilsvarende organisering (I 2023 omfatter dette SKOK, SVT, Michael Sars senter og Bjerknessenteret for klimaforskning)
- Laveste nivå ved Universitetsmuseet i Bergen er Avdeling for naturhistorie og Avdeling for kulturhistorie.
- Laveste nivå for Fellesadministrasjonen er avdeling.

Organisasjonskartet oppdateres i november hvert år.

2.3. Risikovurdering

Dersom en av partene mener det er nødvendig for å redusere uheldige konsekvenser ved omstillingen skal det gjennomføres en risikovurdering i planleggingsfasen. Risikovurderingen skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte, inklusive verneombud.

2.4. Virkemidler ved nedbemanning

Hvis det er aktuelt å nedbemanne drøfter de lokale partene hvilke virkemidler som skal tas i bruk, jf. [særavtale](#) om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten. Slike drøftinger skal skje i Forhandlingsutvalget.

2.5. Nedbemanning med oppsigelse

Ved eventuell oppsigelse skal utvelgelseskriteriene drøftes med de tillitsvalgte. Slike drøftinger skal skje i Forhandlingsutvalget Det skal skrives referat fra drøftingene i samsvar med hovedavtalen § 21.

Del 3

Prosessbeskrivelse:

Ved omstilling i staten er utgangspunktet at den ansatte både har rett og plikt til å følge sine arbeidsoppgaver.

3.1. Kompetansekartlegging, bemanningsplan, kartleggingssamtaler, karriereplanlegging mv. (virkemidler)

Omfanget av endringen har betydning for hvilke virkemidler som benyttes i den enkelte prosess.

Bemanningsplan: det utarbeides en bemanningsplan for den nye enheten som drøftes med de tillitsvalgte i IDU, jf. hovedavtalen og § 18 nr. 2.

Kompetansekartlegging: det utarbeides så tidlig som mulig en skriftlig oversikt over ansattes arbeidsoppgaver og kompetanse som omfatter de arbeidstakerne som blir berørt av omstillingen.

Kartleggingssamtaler: det gjennomføres samtaler med de ansatte som er berørt av omstillingen. Det bør så langt råd er tas hensyn til den enkeltes ønsker ved endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted. Ønsker fra den ansatte skal nedfelles skriftlig.

Karriereplanlegging: dersom ansatte har behov for ny kompetanse for å kunne utføre de arbeidsoppgavene de tilbys, skal arbeidsgiver så langt som mulig legge til rette for kompetanseutvikling og faglig oppdatering.

Innplassering: Arbeidsgiver har ansvaret for å innplassere ansatte i den nye organisasjonen. Den ansatte skal ha anledning til å gi skriftlig innspill til arbeidsgivers forslag til innplassering. Denne vurderingen vektlegges før endelig beslutning tas.

Informasjon: Etter at innplassering er bestemt, skal arbeidsgiver informere om beslutningen gjennom et møte med hver enkelt, samt ved skriftlig underrettelse. Den ansatte kan i hele prosessen la seg bistå av en tillitsvalgt.

Omplassering og overtallighet: Ansatte har plikt til å finne seg i omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar, jf. Statsansattelovens § 16 (1). Ansatte som er overtallige skal ivaretas i samsvar med statsansatteloven.

3.2. Offentlig kunngjøring av nyopprettede ledige stillinger

Dersom det etter omstillingen er nyopprettede stillinger som ingen har krav på, skal offentlig utlysning ikke skje før arbeidsgiver har vurdert om det er overtallige som har intern fortrinnsrett, jf. statsansatteloven § 19 annet ledd og eventuelt § 20 annet ledd (sykdom eller kvalifikasjonsmangel).

Hjemmel for intern kunngjøring: Med hjemmel i avtale mellom KDD og hovedsammenslutningene av 1. januar 2023 er det adgang til å gjøre unntak fra kravet om offentlig utlysning av ledig stilling. Slik fullmakt gjelder for nedbemanningssituasjoner hvor det er kan oppstå overtallighet, og hvor det ikke finnes annen passende ledig stilling å tilby den ansatte. Ledige stillinger kunngjøres i virksomheten.

Ansettelse ved intern kunngjøring kan skje dersom søkeren er kvalifisert for stillingen. Lederstillinger skal alltid lyses ut offentlig.

Del 4

4.1. Evaluering

Så fremt ikke tungtveiende grunner taler for det motsatte, skal alle omstillinger gjennomgå en evaluering etter en viss tid. Dette skal tas opp allerede i informasjons- og fremdriftsplanen.

4.2. Varighet for omstillingsavtalen

Denne omstillingsavtale gjelder fra 1. januar 2024 og gjelder inntil den sies opp av en av partene. Avtalen sies opp med 3 måneders varsel.

Vedlegg:

Organisasjonskart til omstillingsavtalen