

Saksframlegg

VIRKEMIDDEL FOR Å REDUSERE ANTALL ANSATTE UTEN FAST TJENESTEPLASSERING

Arkivsaksnr.: 10/1255

::: Sett inn innstillingen under denne linja

Forslag til vedtak:

1. Formannskapet vedtar at rådmannen kan tilby sluttpakker når øvrige virkemidler er vurdert, til ansatte uten fast tjenesteplassering i form av etterlønn, gavepensjon eller utdanningspermisjon i tråd med rådmannens beskrivelse i saksfremlegget.
2. Rådmannen kan innvilge permisjoner uten lønn til ansatte uten fast tjenesteplassering, ut over den tidsperioden som fremgår av personalreglementet

::: Sett inn innstillingen over denne linja

... Sett inn saksutredningen under denne linja

Rådmannen har iverksatt ulike virkemidler for å sørge for at antall ansatte uten fast tjenesteplassering kan reduseres raskest mulig. Dette saksfremlegget redegjør for de etablerte virkemidlene og foreslår nye.

1. Sakens bakgrunn

Det interne arbeidsmarkedet (heretter omtalt som DIA) i Trondheim kommune omfatter tre ulike kategorier ansatte:

1. Ansatte uten fast tjenesteplassering (overtallige)
2. Ferdig attførte
3. Andre (ansatte som av andre grunner må ha ny stilling).

Antall ”ferdig attførte” og ”andre” har gått ned, mens det i 2009 har vært en sterk økning i gruppen ”Ansatte uten fast tjenesteplassering”(overtallige).

Per 31.12.09 er 245 ansatte i Trondheim kommune uten fast tjenesteplassering (kategori 1). Av disse går 34 som ekstra bemanning ved en enhet for å oppfylle arbeidsplikten. 12 personer har fått fast tjenesteplassering i deler av stillingen sin.

Øvrige ansatte uten fast tjenesteplassering er ansatt i vikariater (129) eller prosjekt stillinger (15). Eller de er langtidssykmeldt (15), i fødselspermisjon (12) eller i andre permisjoner (28).

2. Iverksatte virkemidler

Rådmannen har etablert flere virkemidler for å sikre at ansatte uten fast tjenesteplassering raskest mulig får tilbud om midlertidig eller fast tjenesteplassering. Dersom det ikke finnes stillinger de kan tre inn i, settes den ansatte i arbeid utenpå normal bemanning ved en aktuell enhet. Alle ansatte uten fast tjenesteplassering utfører arbeid.

a) Ressursbanken

Våren 2009 ble ”Ressursbanken” etablert. Den ligger på Intranettet under ”Lederportalen” og administreres av Personaltjenesten. Ressursbanken inneholder en oversikt over fast ansatte i Trondheim kommune som ikke har fast tjenesteplassering og gir opplysninger om kompetanse, alder, kjønn, stillingsandel og saksbehandler, samt en unik person ident for hver enkelt ansatt. Enheter som har behov for arbeidskraft, må undersøke om den etterspurte kompetansen finnes i Ressursbanken før den ledige stillingen utlyses.

b) Arbeidsutprøving

DIA kan, etter avtale med en aktuell enhet, betale lønn for en periode for en ansatt som er uten fast tjenesteplassering, og som har behov for opplæring/ utprøving for å finne passende arbeid.

c) Endringsoppsigelser

Arbeidsmiljølovens § 15-7 setter rammer for arbeidsgivers adgang til å pålegge endringer i arbeidsoppgaver. Når man skal ta stilling til om arbeidsoppgavene endres må det tas utgangspunkt i arbeidsavtalen og hvordan denne praktiseres. Dersom arbeidsgiver pålegger endringer som forandrer stillingens grunnpreg, så foreligger det enendringsoppsigelse, som må følge de alminnelige vilkår for oppsigelse i arbeidsmiljøloven. Terskelen for slike endringer er lavere enn for ordinære oppsigelser.

Trondheim kommune

Gjennom en endringsoppsigelse kan Trondheim kommune gi ansatte stillinger de er kvalifisert for, men som har et annet grunnpreg enn den stillingen de ble tilsatt i.

d) Utdanningspermisjon til ansatte uten fast tjenesteplassering

Dersom Trondheim kommune har sterkt behov for en spesiell kompetanse, kan kommunen vurdere å innvilge ansatte uten fast tjenesteplassering som ønsker å ta slik utdanning, permisjon med hel eller delvis lønn. Dette vil medføre kostnader på kort sikt, men kommunen kan gjennom dette virkemidlet reduserer antall ansatte uten fast tjenesteplassering og på sikt sikre etterspurt kompetanse. Kommunen krever i slike tilfeller en bindingstid som vanligvis er dobbelt så lang som permisjonstiden (maks. 2 år)

e) Veiledningsopplegg for ansatte uten fast tjenesteplassering (under etablering)

Rådmannen har igangsatt et prosjekt hvor formålet er å styrke gruppens motivasjon og evne til å mestre situasjonen. Konkret vil man gi ansatte uten fast tjenesteplassering kunnskap om det interne og det eksterne arbeidsmarkedet, oppsett av CV, søknadsskriving og egenpresentasjon. Det er også et viktig delmål å få økt nærværet blant disse ansatte.

3. Hvilke virkemidler bruker andre kommuner?

Rådmannen ser behov for flere virkemidler for raskest mulig å få avklart situasjonen til ansatte som er uten fast tjenesteplassering og har undersøkt hvilke virkemidler andre større kommuner benytter/ har benyttet i omstillingsperioder.

- Sluttpakker
 - AFP med ekstra tillegg i form av forhøyet prosent andel (for eksempel 70 prosent av sluttlønn istedenfor 66 prosent - Bærum og Bergen kommuner)
 - 12 mnd etterlønn; inkl oppsigelsestid på 3 måneder.(Oslo kommune)
 - 9 måneders etterlønn; inkl oppsigelsestid (Tromsø kommune)
- Videreutdanning med lønn, med avtale om at arbeidsforholdet avsluttes hvis kommunen ikke har tilbud om jobb når utdanningen er gjennomført (Bærum, Bergen og Tromsø kommuner)
- Penger til hospitering/arbeidsutprøving (Bærum kommune)
- Kurs i jobbsøking og fokus på motivering f. eks gjennom bistand fra psykolog (Bærum og Oslo kommuner)
- Stillingsbank (Kristiansand og Tromsø kommuner)

4. Rådmannens forslag til nye virkemidler for Trondheim kommune

a) Sluttpakker for ansatte uten fast tjenesteplassering

Det følger av alminnelige avtalerettslige regler at det kan inngås avtale med arbeidstaker om sluttpakker. Sluttpakke er en økonomisk kompensasjon som gjenytelse for å akseptere stillingsopphør, og som beholdes selv om man får seg nytt inntektsgivende arbeid i en periode. Dersom man får seg nytt arbeid i kommunen i den perioden sluttpakken er ment å gjelde, gjøres det imidlertid forholdsmessig avkorting av etterlønn i lønnsutbetalingen for den nye stillingen.

Rådmannen mener at Trondheim kommune, som hovedregel, ikke bør tilby sluttpakker før øvrige virkemidler er vurdert. Alle ansatte som er erklært som overtallige, skal vurderes i forhold til det interne arbeidsmarkedet med en reell mulighet for omplassering, før sluttpakker tilbys. Ved tilbud om sluttpakker bør det gir rimelig betenkningstid – inntil en uke - for å sikre at aksepten er gjennomtenkt.

Månedslønner x 6

Trondheim kommune

Rådmannen mener at en sluttpakke bør bestå av et visst antall månedslønner i tillegg til oppsigelsestiden. Gjennom bruk av månedslønn gjenspeiles inntektsnivået til den ansatte. Trondheim kommune bør tilby etterlønn i inntil 6 måneder i tillegg til 3 måneders oppsigelsestid. Dette er på samme nivå som sluttpakkene Tromsø kommune tilbyr.

Utdanningspakke

Som sluttpakke, eller som et ledd i en sluttpakke, er det også mulig å tilby en utdanningspakke. Arbeidsforholdet avsluttes mot at arbeidsgiver betaler utdanningskostnader. En slik ordning er skattefritt inntil 1,5 x grunnbeløpet når det er snakk om reelle utgifter til utdanningen (undervisningsavgift, eksamensavgift, bøker, oppholds- og reisekostnader dersom arbeidstakeren må oppholde seg utenfor sin faste bopel). I de tilfellene dette er et aktuelt virkemiddel bør kommunen forholde seg til det skattefrie beløp.

Gavepensjon

En gavepensjon sikrer arbeidstaker en viss prosentvis andel av sluttlønnen fra overgang til AFP og frem til fylte 67 år. Rådmannen mener at 70 prosent av sluttlønnen er en rimelig gavepensjon i de tilfellene dette er et aktuelt virkemiddel.

Permisjoner for ansatte uten fast tjenesteplassering

Trondheim kommune bør for disse ansatte kunne innvilge lengre permisjoner uten lønn enn det som fremgår av personalreglementet. Disse bør i utgangspunktet være innenfor de formålene som fremgår av retningslinjer for personalforvaltningen.

5. Økonomiske konsekvenser av nye virkemidler

De nye virkemidlene vil ikke medføre økonomiske merutgifter for kommunen.

Alle andre virkemidler skal være utprøvd før man kommer så langt at disse virkemidlene er aktuelle. Det vil dermed gjenslå relativt få som vil få tilbud om disse tiltakene. Dersom de som får tilbud om de ulike virkemidler aksepterer tilbudet, vil kommunen for de fleste tilfellene ha kostnader for disse i en kortere periode enn om de fortsatte i sitt ansettelsesforhold i kommunen. På lengre sikt vil kommunen spare kostnad, siden de ulike tiltakene som foreslås er begrenset tidsmessig.

Eneste unntaket fra dette gjelder forslaget om gavepensjon. Dersom valget for en ansatt uten fast tjenesteplassering står mellom vanlig AFP og gavepensjon, vil nok de fleste velge gavepensjon og kommunen vil få en merkostnad. Men dersom den ansatte ikke velger AFP, og fortsetter sitt ansettelsesforhold, så vil en gavepensjon kunne føre til mindrekostnader.

Det er vanskelig å regne konkret på hva de økonomiske konsekvensene vil bli, siden man ikke kan forutsi hvilke valg hver enkelt arbeidstaker tar når man får tilbud om de ulike pakkene. Det er også vanskelig å si noe konkret om hva som ville skjedd uten de foreslåtte virkemidlene.

De økonomiske effektene kan man derfor først beregne i ettertid. Den økonomiske risikoen i forbindelse med de skisserte virkemidler ansees uansett som ubetydelig.

6. Konklusjon

Rådmannen vil videreføre allerede etablerte virkemidler og mener at sluttpakker og innvilgelse av permisjoner for lengre perioder også er hensiktsmessige virkemidler som bør iverksettes for å sørge for at ansatte i Trondheim kommune uten fast tjenesteplassering, er uten fast tjenesteplassering i en kortest mulig

Trondheim kommune

periode.

Saken er drøftet med 10er gruppen den 18.01.10.

Rådmannen i Trondheim, 18.01.10

Elin Rognes Solbu
kommunaldirektør

Janne Hafskjær
rådgiver

Elektronisk dokumentert godkjenning uten underskrift

... Sett inn saksutredningen over denne linja