



FAGFORBUNDET

Omstilling i brann og redningstjenesten

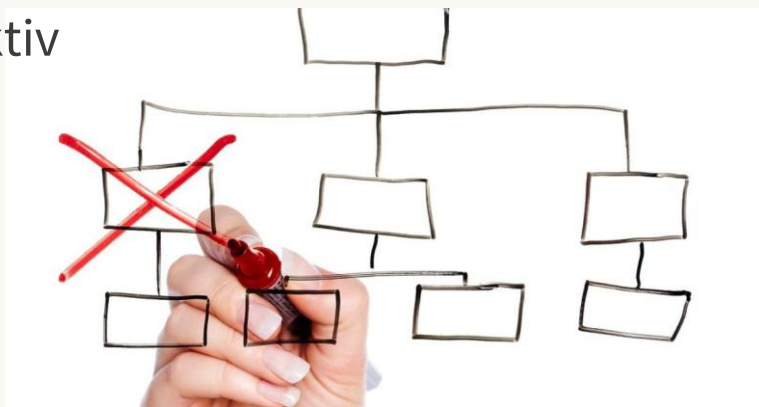
Bjørn Pettersen

Omstillingsenheten 11/11/21



Hvorfor omstilling?

- Endret befolkningsutvikling, demografi
- Endret kommunestruktur – kommunereform – ny runde
- Økte/nye krav til tjenestene, endra brukerbehov, lovverk
- Ny teknologi, nye løsninger
- Endret økonomi i virksomheter eller i kommunene
- Politiske vedtak / styrevedtak / EU-direktiv



Hva sier Fagforbundet ja til?

- Allment aksepterte endringer for å forbedre tjenester og/eller produkter, tilfredsstillende nye/endrede behov
- Lovlig fattede vedtak
- Hjemlede endringer (styringsretten osv)

Men:

- Involvering/medvirkning
- Tid
- Trygghet
- Transparens

HA Del B §1-1

.... Innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati bidra - gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse – til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne.

Målet er gjennom videreutvikling av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Partene er enige om at et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. ...



Fagforbundet

Politisk linje: den organisatoriske og politiske linja valgte etter vedtektene:

På lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.

- Fagforening, forbundsregion, nasjonalt (Yrkesseksjon, organisasjonsenheten, samfunnspolitisk avd)
 - Yrkesfaglig, politisk og økonomisk argumentasjon

Lov og avtaleverkslinja: tillitsvalgte etter hovedavtalen:

- Plasstillitsvalgte, HTV, Kompetansesenter, nasjonalt (Forbundsadv. Omstill. Info.)
 - Medlemmenes interesser; lønns- og arbeidsvilkår, pensjon osv



Vi må være offensive – men hvor offensive bør vi være?

Veileder, omstilling

Omstilling i

dnings-



Om

Omstill
samlok

Dette e
behov f
forbere
Fagforb
og redn

Fagforb
hånd p
Fagforb

Endring
sjoner k

det viktig med påvirkning av administrasjonen og politikerne.

Veileder, omstilling

Omstilling er krevende

Omstilling i brann- og redningstjenesten er gjerne knyttet til sammenslåing av 110-sentraler, samlokalisering av nødmedesentraler og inngåelse av samarbeid om drift av brann.

Dette er prosesser som stiller Fagforbundets medlemmer overfor problemstillinger hvor de har behov for bistand fra en tillitsvalgt. Det er derfor viktig at Fagforbundets tillitsvalgte er forberedt på dette slik at forbundets medlemmer kan ivaretas på best mulig måte.

Fagforbundet har derfor laget denne veilederen til hjelp for tillitsvalgte ved omstilling i brann- og redningstjenesten.

Fagforbundet er ikke motstandere av omstilling som et middel til utvikling, men vi ønsker å ha en hånd på rattet. Unnlater vi å benytte de mulighetene vi har til påvirkning, kan det brukes mot Fagforbundet og medlemmene.

Endringer ved omstilling kan innebære utfordringer for medlemmene våre. Tillitsvalgte må i slike situasjoner bruke mulighetene for medbestemmelse som ligger i lov- og avtaleverket. Samtidig er det viktig med påvirkning av administrasjonen og politikerne.

Omstilling i brann- og rednings- tjenesten

Omstilling i kommunene

Veilederen

Bakgrunn for omstilling

- Sammenslåing av 110-sentraler og samlokalisering av nødmeldesentraler
- Samarbeid om drift av brannvesen – dimensjoneringsforskriften, kommunereformen

Gode råd til fagforening og TV

- Medvirkning HA del B § 1-4-4 og §3-1(d)
- Frikjøp – ref til HA del B § 3-3-2 (j) – jamfør også argumentasjon i kommref.
- Rolleavklaring, ivaretagelse, fagligpolitisk samarbeid

Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt

- Utfyllende og medvirkning og lov og avtaleverk – hva er tidligst mulig?
- Verneombudets roller og oppgaver



Veilederen forts.

Arbeidsgiveransvar og ansattes rettigheter

- Ulike arbeidsgivere – kommunen, IKS eller annen organisasjonsform.
- Sammenslåing av ulike arbeidsgivere/organisasjoner -> koordineringsledd

Virksomhetsoverdragelse

- Regelverket inntreer ved overføring (en, noen eller alle) fra en arbeidsgiver til en annen.
- Lov- og avtaleverk: TV kan og bør kontakte kompetansesenteret

Ansiennitet

- Hva skjer ved virksomhetsoverdragelse, midlertidighet osv. Konkrete råd til kompliserte forhold



Veilederen forts.

Midlertidig ansettelse svekker tillitsvernet

- Viktig info om midlertidighet – bør generelt unngås

Fristilling må unngås

- Ikke inngå avtaler om fristilling
- Trygghetsgaranti

Endring av stillinger

- Hvor langt rekker styringsretten
- Arbeidsavtalen avgjør
- Geografi er relevant
- Vanskelig å endre innhold i arbeidet
- Endring av stillingsstørrelse
- Endringsoppsigelse

Forhandlinger og søksmålsfrister ved oppsigelser

- Bestemmelser knyttet til dette



Omstillingsavtale

- Generelt
 - Hvem er parter i denne avtalen
 - Bakgrunnen for avtalen, det formelle grunnlaget/vedtaket som ligger til grunn
 - Formål eller hensikten
- Informasjon
 - Hvordan prosessen skal foregå
 - ▷ Klargjøring av rettigheter i prosessen
 - Hvem som skal informere hvem i prosessen
- Bemanning og håndtering av ledige stillinger/permisjoner
 - Hvem omfattes av avtalen (ansatte i ..., ansatte per ...)
 - ▷ Midlertidig ansatte? Håndtering
 - ▷ Permisjoner
 - Ansettelse av ledere i ny enhet
- Virkemidler for å beholde kompetanse
 - Kartlegging av kompetanse
 - Kompetanseheving/-utvikling
- Virksomhetsoverdragelse/ny virksomhet
 - Virksomhetsoverdragelse – regler og grunnlag
 - Bemanning og eventuell overtallighet
 - Sikringsbestemmelser – videreføring av dagens rettigheter i ny virksomhet
 - Rettskrav/fortrinnsrett
 - Nye stillinger
 - Kompensasjon for skifte av arbeidssted
 - Sluttvederlag
 - Styrerepresentasjon ut over lov/avtalens minstekrav
- Særavtaler
 - Lokale særavtaler – oversikt
 - Lønnsharmonisering
 - Pensjonsspørsmål
 - Låneordninger (knyttet til evt pensjonskasser)
- Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår
- Varighet



Krav – for bedre omstilling

- Fagforening og TV skal med fra starten
 - › Koble på verneombudet
- Ingen oppsigelser
- Ingen lønnsnedgang
- Ivareta arbeidsmiljøet
- Opplæring/kompetanseheving for nye oppgaver



Ny kommunelov – endringer innen 2023

- Interkommunalt samarbeid organisert etter § 27 i tidligere kommunelov må omdannes innen 2023
- To nye modeller for interkommunalt samarbeid er lovfestet i den nye kommuneloven og gjelder fra 1. januar 2020. De nye modellene er [interkommunalt politisk råd](#) og kommunalt oppgavefelleskap. Alle dagens § 27-samarbeid må ta stilling til hvilken modell eller selskapsform virksomheten skal videreføres i.
- **Det er kommunene selv som må vurdere hvilken modell de mener er mest hensiktsmessig for samarbeidet, og hvilken modell dagens § 27-samarbeid skal videreføres i, et KO, IKS eller eventuelt en annen organisering.**



Lovfestede modeller for samarbeid mellom kommuner



Kommune

Verts-
kommune

Sam
kommune

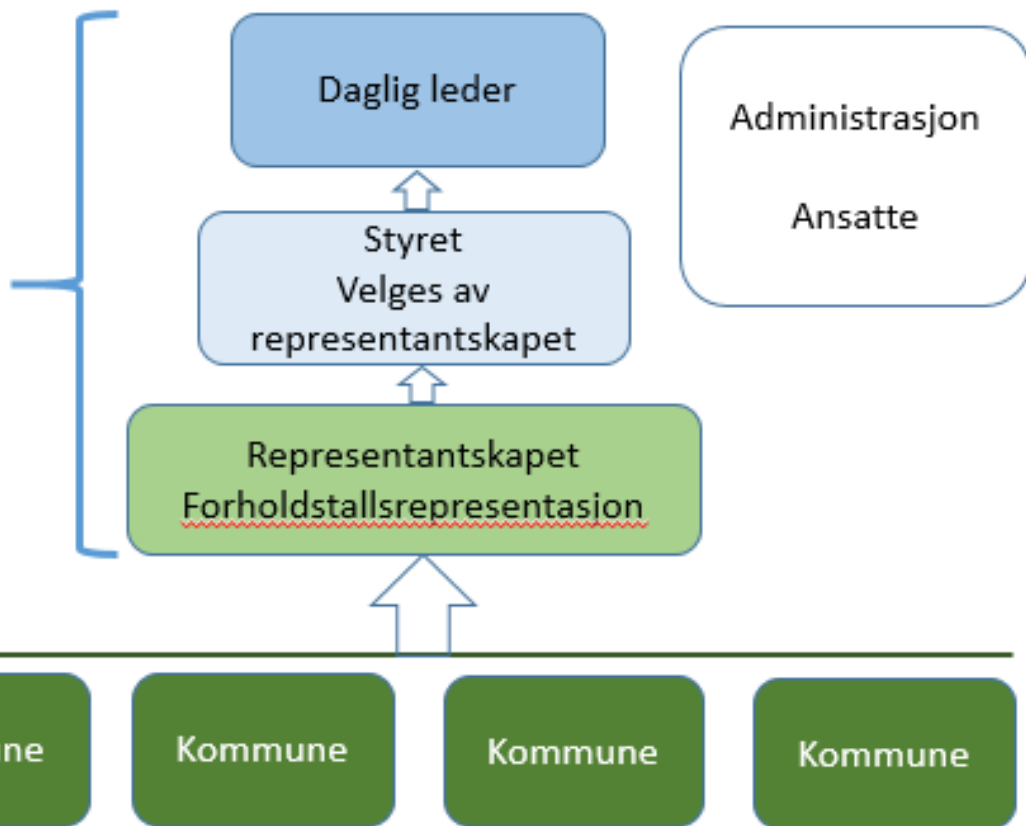
§ 19 (§27)

IKS

AS,
Stiftelser,
osv



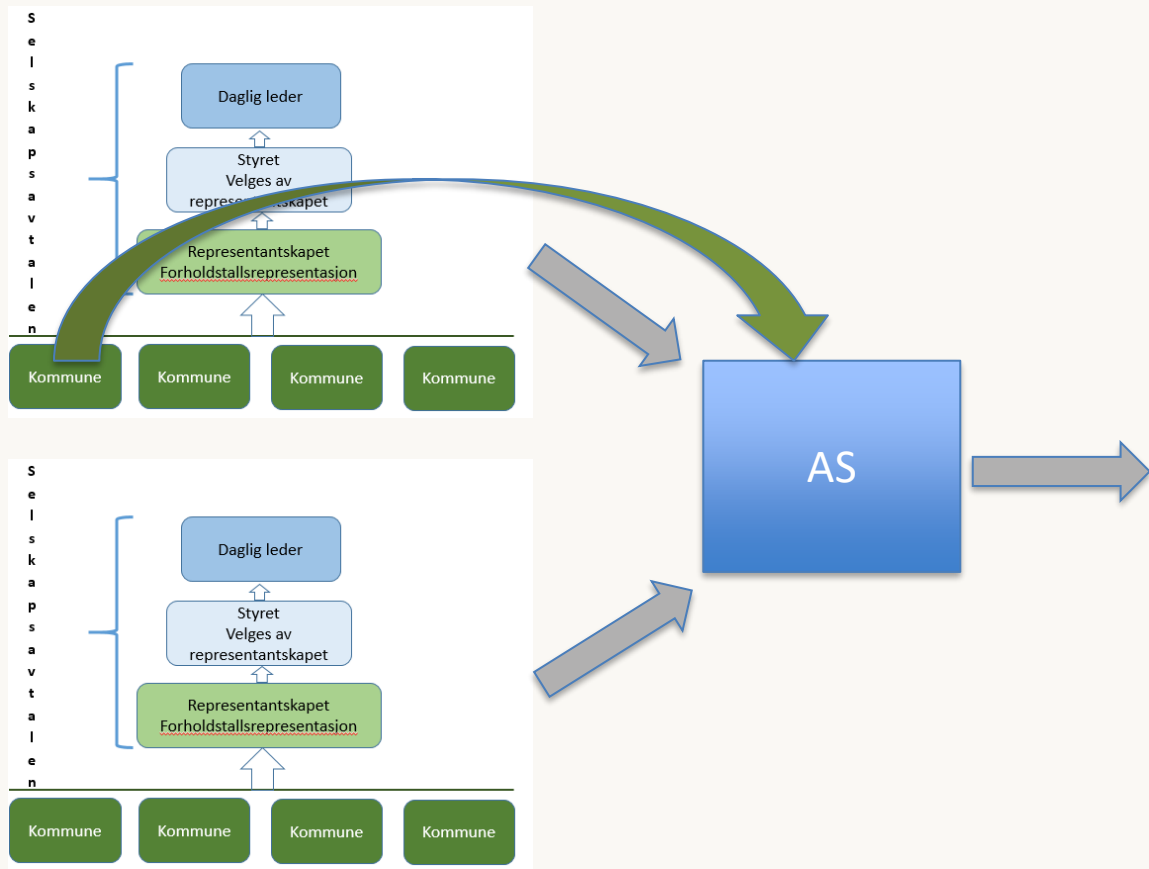
S
e
l
s
k
a
p
s
a
v
t
a
l
e
n



Kommune, fylkeskommune, IKS,

X:
Etablering av et nytt IKS gjennom
sammenslåing av et IKS og et
kommunalt brannvesen.
Politisk linje -> lang og dels svak

Hvordan styrke
tillitsvalgte/medlemmene
gjennom politisk arbeid?



For interkommunalt selskap skal det opprettes en skriftlig selskapsavtale. For de enkelte deltakere skal kommunestyret eller fylkestinget selv vedta avtalen. For deltaker som er interkommunalt selskap, vedtas selskapsavtalen av representantskapet. Vedtaket krever tilslutning fra samtlige medlemmer av representantskapet med mindre annet er fastsatt i selskapsavtalen for det deltakende selskap.

Endringer i selskapsavtalen som gjelder forhold som omtalt i tredje ledd, skal skje på samme måte. Andre endringer vedtas av representantskapet med tilslutning fra minst to tredeler av de avgitte stemmer med mindre det er avtalt at også slike endringer skal vedtas i samsvar med regelen i første punktum.

Selskapsavtalen skal i det minste angi følgende:

1. selskapets foretaksnavn;
2. angivelse av deltakerne;
3. selskapets formål;
4. den kommune der selskapet har sitt hovedkontor;
5. antall styremedlemmer;
6. deltakernes innskuddsplikt og plikt til å foreta andre ytelser overfor selskapet;
7. den enkelte deltakers eierandel i selskapet og den enkelte deltakers ansvarsandel i selskapet dersom denne avviker fra eierandelen;
8. antall medlemmer av representantskapet og hvor mange medlemmer den enkelte deltaker oppnevner;
9. annet som etter lov skal fastsettes i selskapsavtalen.

0 Endret ved lov 5 sep 2003 nr. 91 (i.kr. 1 mars 2004 iflg. res. 5 sep 2003 nr. 1118).

**Gitt at det etableres et AS:
Fokus på Aksjonæravtalen**

Påvirke

- Yrkesfaglig argumentasjon ->
- Ta initiativ for å utvikle arbeidsplass/virksomhet
- Del initiativ/gode løsninger med ledelsen
- Aktiv initiativrik fagforening – fagligpolitisk samarbeid.
Trepertssamarbeid
- Inn i prosessene
- Informer medlemmer (og dem som bør være informert)



Bruk egen organisasjon

Fagforening

Kompetansesenter

Forbundsregion

Egen yrkessesjon

Omstillingsenheten

Stå i det!



FAGFORBUNDET