

REFERAT

06.05, 22.05, 08.06.2026 og 11.06.2026 ble det avholdt sentralt 14f-møte med Oslo kommune på den ene side og forhandlingssammenslutningene på den annen side. Temaet var innplasseringsprosess for bydelsreformen med virkning fra 01.01.2028.

Til stede på ett eller flere møter:

Fra Oslo kommune: Harald Nævdal, Elin Ludvigsen Kjenn og Ivar Liabø (FIN), Marthe Westgaard Andresen og Rachel Elisabeth Myhr Williksen (HLS)

Fra LO Kommune Oslo: Per Egil Johansen og Roger Dehlin

Fra Unio Oslo kommune: Marianne Lange Krogh og Bård Eirik Ruud

Fra Akademikerne kommune: Julius Okkenhaug, Annette Narverud og Nora Sperre Vangsnes

Fra YS-K: Mona Bjørnstad og Irene Memia Mejri

Oslo kommune la i møtet fram forslag til innplasseringsprosess for overføring av ansatte fra dagens bydeler og etater til de nye bydelene med virkning fra 01.01.2028.

Innplasseringsprosessen drøftes i et sentralt 14f-møte fordi den berører ansatte i flere virksomheter i kommunen.

Etter gjennomført drøfting er det enighet om følgende prosess:

1. Innplassering av ansatte i bydeler og etatsenheter som i sin helhet skal inngå i én bestemt ny bydel (Gruppe 1)

Alle ansatte i bydeler og enheter i etater som i sin helhet skal inngå i en bestemt ny bydel, bortsett fra de som er omfattet av punkt 3 nedenfor, skal overføres til vedkommende bydel uten ytterligere prosess knyttet til den enkelte ansatte.

Basert på det nye organisasjonskartet skal dagens bydel/etat innplassere hver enkelt av sine ansatte som er i gruppe 1 i den nye bydelen. Dette gjøres i henhold til en sentralt besluttet prosedyre som skal fastsettes etter drøftinger i et sentralt § 14f-møte i regi av byrådsavdeling for helse.

2. Innplassering av ansatte i bydeler som skal deles, og ansatte i etatsenheter som skal deles mellom etat og bydel(er), eller mellom bydeler (Gruppe 2)

Sentral prosjektledelse i bydelsreformen skal først sikre at det fastsettes antall årsverk som skal overføres til hver ny bydel innenfor hver(t) tjeneste-/fagområde, inkludert administrative støttefunksjoner, basert på prinsippet om at ressursene skal følge arbeidsoppgavene. Dette gjøres i henhold til en sentralt besluttet prosedyre som skal fastsettes etter drøftinger i et sentralt § 14f-møte i regi av byrådsavdeling for helse.

Deretter skal dagens bydel eller etat avklare hvilke av deres ansatte innen hvert tjeneste-/fagområde som skal overføres til hvilken bydel, basert på årsverkstallet som skal overføres til hver bydel. Dette skal baseres på tjenestens behov og ansattes ønsker. Dette gjøres i henhold til en sentralt besluttet prosedyre som skal fastsettes etter drøftinger i et sentralt § 14f-møte i regi av byrådsavdeling for helse.

Hvis det er flere som ønsker seg til en bestemt bydel enn årsverkstallet innenfor vedkommende tjeneste/fagområde tilser, skal bydelen/etaten søke å løse det ved frivillighet. Hvis det ikke kan løses ved frivillighet, skal de ansatte innenfor tjeneste-/fagområdet som har lengst ansiennitet i kommunen, få velge først. De lokale arbeidstakerorganisasjonene i dagens bydel/etat skal i en slik situasjon få anledning til å uttale seg før beslutning tas om hvilke ansatte som skal overføres til hvilken bydel.

Ansatte innen HR og økonomi i de bydelene og etatene som skal deles, er inhabile til å bidra i innplasseringsarbeidet før deres egen innplassering er avklart. Disse skal derfor avklares først.

Når det er avklart hvilke ansatte som skal til hvilken bydel, skal dagens bydel/etat innplassere hver enkelt av sine ansatte i den nye bydelen.

3. Innplassering av personalledere som inngår i dagens bydelsdirektørers ledergrupper, og personalledere som disse har direkte personalansvar for (Gruppe 3)

3.1 *Grunnleggende rammer*

Gruppe 3 består av ledere som er ansatt i stilling som ikke finnes igjen i det nye organisasjonskartet, og som har et ansettelsesforhold i denne stillingen som går ut over 31.12.2027. Dette vil være personalledere som inngår i dagens bydelsdirektørers ledergrupper, og personalledere som disse har direkte personalansvar for. I tillegg vil det være ledere i berørte etater for enheter som skal deles på flere bydeler, slik at lederstillingen faller bort.

Innplasseringsprosjektet skal sikre en helhetlig løsning for innplassering av ansatte i det nye organisasjonskartet som sikrer at alle blir innplassert. Dette betyr at prosjektet ikke bare skal vurdere innplassering i hver enkelt stilling for seg, eller vurdere hver enkelt ansatt for seg. Stillingene og de ansatte må ses i sammenheng for å ivareta kommunens plikt som arbeidsgiver til å ivareta alle berørte ansatte.

3.2 *Sentralt, felles innplasseringsprosjekt for innplassering av ansatte i Gruppe 3*

Det etableres et felles innplasseringsprosjekt som består av et innplasseringsutvalg og et sekretariat som fasiliteter arbeidet.

Innplasseringsprosjektet har ansvar for innplassering i lederstillingene på nivå 2 og 3 i de nye bydelene.

Innplasseringsprosjektet har ansvar for innplassering av ansatte i Gruppe 3, som består av personalledere som inngår i dagens bydelsdirektørers ledergrupper, og personalledere som disse har direkte personalansvar for, unntatt de som er ansatt som bydelsdirektør i en ny bydel.

Innplasseringsutvalget skal ha følgende deltakelse:

- Fem arbeidsgiverrepresentanter fra kommunen
- Til sammen fem personer utpekt av forhandlingssammenslutningene

Innplasseringsprosjektet skal ha et innplasseringssekretariat med kompetanse på HR og omstilling. Sekretariatet leder det praktiske arbeidet med å sikre beslutningsgrunnlag for innplasseringsutvalget.

De som deltar i innplasseringsprosjektets arbeid, skal ikke på noen måte være involvert i behandlingen av spørsmål som berører deres eget arbeidsforhold eller som på annen måte medfører inhabilitet.

3.3 *Fasene i innplasseringsprosessen*

I fase én orienteres innplasseringsutvalget om eventuelle ansatte i Gruppe 3 som i det vesentlige får videreført sin stilling uendret i det nye organisasjonskartet. Denne informasjonen forelegges innplasseringsutvalget for uttalelse, før de ansatte det gjelder får informasjon om hvor deres stilling er videreført i det nye organisasjonskartet.

I fase to jobber innplasseringsutvalget med innplassering av øvrige ansatte i Gruppe 3.

Det er viktig å innplassere i de nye bydelenes lederstillinger for HR og økonomi så tidlig som mulig, slik at disse lederne kan bistå de nye bydelsdirektørene i arbeidet med utforming av de nye bydelene.

Fase to gjennomføres i tråd med punkt 3.4 til 3.8 nedenfor.

3.4 *Kartlegging*

Innplasseringssekretariatet sikrer at det gjennomføres en standardisert kartlegging av alle ansatte i Gruppe 3 som skal innplasseres i fase to.

Senest en uke før kartleggingen starter, skal de ansatte få god informasjon om nye organisasjonskart og alle aktuelle stillinger både i de nye bydelene og ellers i kommunen, slik at de kan bestemme seg for hvilke stillinger de ønsker å bli vurdert for innplassering i.

Kartleggingen skal etterspørre:

- Den ansattes arbeids- og ansvarsområder i dagens stilling
- Formell kompetanse
- Realkompetanse (erfaring)
- Ansettelsestid i kommunen
- Hvilke(n) stillinger(er) den ansatte ønsker å bli vurdert for innplassering i, i prioritert rekkefølge

3.5 *Innplasseringsprosess hvis det ikke blir overtallighet*

Dersom innplasseringsprosessen gjennomføres som beskrevet i punkt 3.5, garanterer Oslo kommune at prosessen ikke vil føre til overtallighet.

Innplasseringsprosessen vil da gjennomføres på en måte som gjør at alle i Gruppe 3 som ønsker det, blir innplassert i en stilling i Oslo kommune. For de som ønsker det, vil det isteden være mulig å be om å få inngå en sluttavtale.

Det er et mål å innplassere hver enkelt ansatt i en stilling med ansvarsområder og arbeidsoppgaver som tilfredsstiller både kommunens og den ansattes interesser og ønsker. For å kunne bli innplassert i en stilling må den ansatte være kvalifisert for stillingen. Kvalifikasjoner vurderes objektivt ut fra den formelle kompetansen og realkompetansen (erfaringen) som fremkommer i kartleggingen.

Innenfor denne rammen utarbeider innplasseringssekretariatet et forslag til innplassering av ansatte i det nye organisasjonskartet på en måte som ikke skaper overtallighet. I dette arbeidet skal ansattes ønsker, kompetanse, egnethet for stillingen og ansiennitet ses i sammenheng.

Innplasseringssekretariatets arbeid presenteres fortløpende i møter i utvalget, der deltakerne kan komme med synspunkter og innspill som sekretariatet tar med i videre arbeid med forslaget.

Ved behov for avklaringer og sonderinger underveis i arbeidet kan sekretariatet gjennomføre samtaler med aktuelle ansatte. Slike samtaler gjennomføres på samme måte som omstillingssamtaler etter punkt 3.7.

Til slutt legger innplasseringssekretariatet et samlet, begrunnet forslag til innplassering fram i et møte med innplasseringsutvalget for synspunkter.

Ved eventuell uenighet i innplasseringsutvalget om foreløpig innplassering i enkelte stillinger, tas avgjørelsen av ansvarlig kommunaldirektør eller den vedkommende gir fullmakt.

Informasjon om foreløpig innplassering skal ikke gis til noen utenfor innplasseringsprosjektet før hele forslaget til innplassering er ferdigstilt fra innplasseringsprosjektets side. Da skal alle berørte ansatte gis informasjon om hvor de foreløpig er innplassert. Det må understrekes overfor de ansatte at dette er et forslag som kan bli endret på bakgrunn av informasjon som kommer opp i omstillingssamtalene. Det kan likevel gis informasjon om hvem som er foreløpig innplassert i de nye bydelenes lederstillinger for HR og økonomi, slik at de kan bistå de nye bydelsdirektørene i arbeidet med utforming av de nye bydelene, se punkt 3.3.

3.6 Innplasseringsprosess hvis det blir overtallighet

Dersom det ikke er mulig å innplassere alle berørte ansatte i det nye kartet, skal innplasseringsutvalget konstatere overtallighet i tråd med prinsippene i protokoll av 07.02.1992. For øvrig følges prosessen som beskrevet i punkt 3.5.

Før arbeidet med å konstatere overtallighet i tråd med protokollen av 1992 starter, skal eventuelle foreløpige innplasseringer som er gjort i henhold til punkt 3.5 nullstilles, slik at alle behandles likt uansett når i prosessen det avklares at det blir overtallighet.

3.7 Omstillingssamtaler

Innplasseringssekretariatet gjennomfører en omstillingssamtale med hver ansatt i fase to som ikke er foreslått innplassert i sitt førstevalg. Den ansatte skal få mulighet til å ha med seg en tillitsvalgt/tillitsperson i samtalen. Det skal også delta en arbeidsgiverrepresentant fra den virksomheten som den ansatte kommer fra.

Formålet med omstillingssamtalen er å gå igjennom og kvalitetssikre opplysningene i kartleggingen, og å ha dialog om innplasseringen for å finne gode løsninger for den enkelte. Den

ansatte skal i samtalen få en begrunnelse for hvorfor det ikke er foreslått å innplassere vedkommende i førstevalget. Samtalene skal normalt ikke medføre endring i foreløpig innplassering for andre enn vedkommende selv, men bidra til å sikre at innplasseringsprosjektet har korrekt informasjon om den ansattes kvalifikasjoner og ønsker, og å identifisere aktuelle løsninger, for eksempel stillinger som er blitt ledige i løpet av prosessen.

Deltakerne i samtalen skriver i samarbeid et referat fra samtalen inn i en standardisert mal. Referatet sikrer at opplysningene som kommer frem i samtalen, tas med i arbeidet med endelig innplassering.

3.8 Endelig innplassering

Etter at omstillingssamtalene er gjennomført, skal innplasseringssekretariatet lage et utkast til endelig innplassering i det nye organisasjonskartet. Dette behandles på samme måte som forslag til innplassering, se punkt 3.1 til 3.7.

Innplasseringssekretariatet sørger for at alle berørte ansatte får informasjon om endelig innplassering samtidig så snart som mulig etter at beslutning er tatt.

Oslo, 11.06.2026

Harald Nævdal (sign.)
for Oslo kommune

Per Egil Johansen (sign.)
for LO Oslo kommune

Marianne Lange Krogh (sign.)
for Unio Oslo kommune

Julius Okkenhaug (sign.)
for Akademikerne kommune

Mona Bjørnstad (sign.)
for YS-K

Dokumentet er signert elektronisk.