

## Byrådssak 1057/26

### Plan for omstilling som følge av bydelsreformen

#### **Sammendrag:**

Planen omhandler innretning for gjennomføring av personalomstilling som følge av bydelsreformen. Formålet med planen er å etablere rammer for planlegging og gjennomføring av personalomstillingen.

Omstillingsarbeidet er den del av den sentrale prosjektledelsen i Plan for gjennomføring av bydelsreformen.

Det legges opp til at bydelsreformen gjennomføres uten overtallighet. I dette arbeidet skal ansattes ønsker, kompetanse, egnethet for stillingen og ansiennitet ses i sammenheng.

For å forebygge overtallighet innføres et sett tiltak, deriblant utlysningsstopp for lederstillinger i etater og en felles innplasseringsprosess for ledere nivå 2 og 3 i nye bydeler. Som del av det sentrale prosjektarbeidet i bydelsreformens gjennomføringsorganisasjon vil et forarbeid med etablering av samordnede organisasjonskart for nivå 1-3 med tilhørende stillingsbeskrivelser for ledere vil gjennomføres. Dette drøftes med de sentrale arbeidstakerorganisasjonene før beslutning i henhold til hovedavtalen § 14f.

Det legges opp til en samlet og ekstern utlysning for bydelsdirektører i nye bydeler.

Det legges til rette for at både sentrale og lokale arbeidstakerorganisasjoner og vernetjeneste har medvirkningsroller i arbeidet. Det vil bli opprettet interims-medvirkningsfora (møter etter hovedavtalen og/eller partssammensatte organer etter avtaleverket) som sikrer den lokale medvirkningen i de nye bydelene.

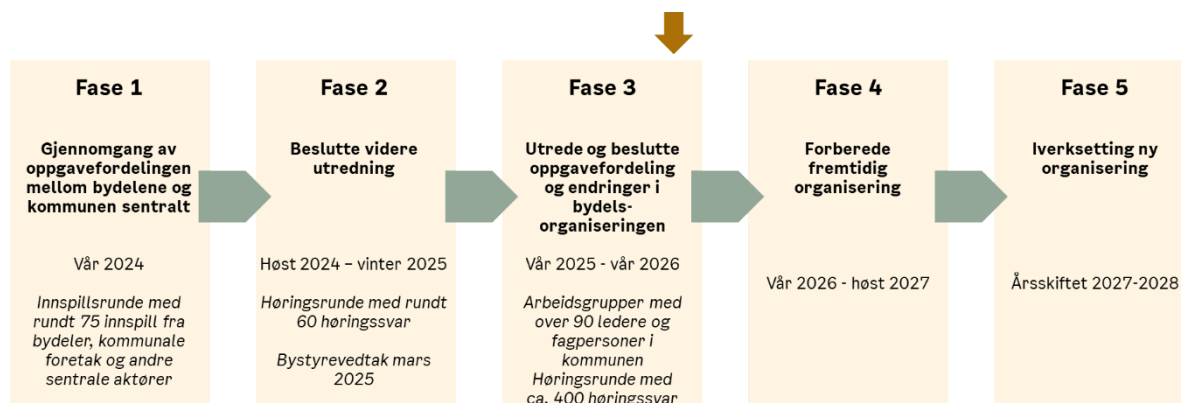
Kostnader knyttet til ansettelse av bydelsdirektører kan påløpe for 2027. Det kan også komme til merkostnader knyttet til opprettelse av stillinger for å unngå overtallighet, samt ved tilbud om sluttavtaler.

#### **Saksfremstilling:**

##### Bakgrunn

I bystyresak 62/2025 om videre utredning av oppgavefordelingen mellom bydelene og kommunen sentralt som ble behandlet 26. mars 2025, fikk byrådet i oppdrag å utrede fremtidig organisering av kommunen. Byrådet avga 17. mars 2026 sitt forslag til bystyret (byrådssak 51/26). Bydelsreformarbeidet i Oslo kommune er inndelt i faser der fase 1 og 2

innebar et innledende innsiktsarbeid og fase 3 omhandlet utredningsarbeidet etter bystyrets vedtak 26. mars 2025. Etter bystyrets vedtak går arbeidet over i fase 4 og 5. Disse fasene omhandler forberedelse til gjennomføring og selve gjennomføringen.



Bydelsreformen vil medføre endring i antall bydeler og at oppgaver overføres fra etat til bydel. Den kan dermed også medføre endringer for etater som blir berørt.

Denne planen omhandler arbeidet med personalomstilling som følger av bydelsreformen. Formålet med planen og dens forutsetninger og avgrensninger omtales først. Deretter følger en beskrivelse av personalomstillingsarbeidets plass i det helhetlige prosjektet med ansvar for gjennomføringen av bydelsreformen i sin helhet. Videre gis det en omtale av intensjonen om å gjennomføre omstillingen uten overtallighet og aktuelle forutsetninger og grep for å legge til rette for dette, herunder utlysningstopp i stillinger som kan være aktuelle for ansatte som er i en stilling som bortfaller som følge av bydelsreformen. Til slutt omtales selve arbeidet med personalomstillingen, inkludert en tidslinje og plan for samarbeidet med arbeidstakerorganisasjonene og vernetjeneste, samt administrative og økonomiske konsekvenser av planen.

#### Formål med planen

Erfaringer fra bydelsreformen i 2004 og andre større omstillinger i Oslo kommune, tilsier at det er nødvendig med tidlig og god planlegging for å lykkes med implementering av endringer av den størrelse som bydelsreformen kan få.

Formålet med planen er å etablere rammer for planlegging og gjennomføring av en personalomstilling som følge av vedtaket om å gjennomføre bydelsreformen. Planen skal skape handlingsrom for å finne gode løsninger for berørte av en eventuell personalomstilling, og legge til rette for mest mulig ro og trygghet i organisasjonen. Planen skal sikre en koordinert og tilstrekkelig fremdrift i personalomstillingsarbeidet i bydelsreformens fase 4 og 5 slik at løsninger og beslutninger kommer i tide til at det øvrige forberedelsesarbeidet kan løpe i henhold til overordnet tidsplan.

#### Forutsetninger og rammer

Personalomstillingsplanen gjelder bydelsreformens fase 4 og 5. Det vil si perioden fra bystyrets beslutning om gjennomføring av en bydelsreform i juni 2026 til reformen er iverksatt ved årsskiftet 2027/28. Hovedaktiviteter i fase 4 og 5 vil være videre utredning av fremtidig organisering av bydeler og etater, samt forberedelse og gjennomføring av endringene.

### Organisering og ansvar

Prosjektorganiseringen for gjennomføring av bydelsreformen i sin helhet er beskrevet i dokumentet *Plan for gjennomføring av bydelsreformen i Oslo kommune med iverksettelse 1. januar 2028*. Under gis en overordnet fremstilling av de ulike delprosjektene og arbeidsprosessene.

| Delprosjekt                                              | Arbeidsprosess                                                              |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Samordning og styring</b>                          | Regulatoriske forhold, delegasjon og styringsmessige grep i ny organisering |
|                                                          | Bydelenes og etatenes rolle i ny organisering                               |
|                                                          | Styrking av lokalsamfunnsutvikling og lokaldemokrati i nye bydeler          |
|                                                          | Mekanismer for samordning av nye bydeler                                    |
|                                                          | NAV og nye bydeler                                                          |
|                                                          | Sykehusenes opptaksområder og nye bydeler                                   |
| <b>2. Oppgaveoverføring til nye bydeler</b>              | Detaljer av oppgavene som skal overføres til nye bydeler                    |
|                                                          | Risikovurderinger, konsekvensvurderinger og kost-nytteanalyser              |
|                                                          | Utredning av drifts- og finansieringsmodeller                               |
| <b>3. Organisasjons- og tjenestemodell i nye bydeler</b> | Oppgaver og tjenester                                                       |
|                                                          | Intern organisering og ressurser                                            |
|                                                          | Innkjøp og leverandøravtaler                                                |
|                                                          | Arbeids- og tjenestearealer                                                 |
| <b>4. Medarbeidere og ledere</b>                         | Ledelsesprinsipper og målbilde for organisasjonskultur i ny organisering    |
|                                                          | Plan for omstilling og utlysningssjutt                                      |
|                                                          | Prosess for innplassering                                                   |
| <b>5. Økonomi</b>                                        | Fordelingssystem for nye bydeler (kriteriesystemet)                         |
|                                                          | Plan for gjennomføring av budsjetter i nye bydeler                          |
|                                                          | Prosess for investeringsforslag i ny organisering                           |
|                                                          | Regnskapsavslutning og overgang til nytt budsjettår                         |
| <b>6. Ikt og digital infrastruktur</b>                   | Tilpasning av fellessystemer til ny organisering                            |
|                                                          | Tilpasning av fagsystemer til ny organisering                               |
|                                                          | Tilpasning av innbyggerrettede digitale flater til ny organisering          |
| <b>7. Bydelsnavn</b>                                     | Navn på nye bydeler                                                         |

Sentral prosjektleidelse i byrådsavdeling for helse vil ha et delprosjekt 4 som har ansvar for å legge til rette for ivaretagelsen av medarbeidere og ledere i gjennomføringen av bydelsreformen. Det sentrale delprosjektet har to viktige oppgaver. For det første skal delprosjektet beskrive rammene for personalhåndteringen gjennom reformen. Det innebærer å utarbeide prosess for innplassering av ledere og medarbeidere i nye bydeler. Personalseksjonen i Byrådsavdeling for finans (FIN) har linjeansvaret og ivaretar arbeidet også i bydelsreformen, i tett samarbeid med Byrådsavdeling for helse (HLS) og Byrådslederens kontor (BLK).

Prosess for innplassering er drøftet i regi av FIN med sentrale forhandlingssammenslutninger i henhold til hovedavtalens § 14f. Referatet fra drøftingene følger som vedlegg til plan for omstilling. Det sentrale prosjektet skal videre gjennomføre de deler av innplasseringen som det etter drøftingen med de sentrale arbeidstakerorganisasjonene er besluttet at utføres sentralt. Dette innebærer også å samle inn og sammenstille nødvendig grunnlagsmateriale i forkant av innplasseringsarbeidet, herunder antall årsverk og plassering i dagens organisasjonskart, stillingsbeskrivelser, stillingskoder med mer i gamle bydeler. Det sentrale prosjektet vil også ha ansvar for å fremskaffe en oversikt over aktuelle ledige stillinger i etatene som følge av utlysningssjuttet.

Myndigheten til å ansette bydelsdirektører ligger til byrådet som ansvarlig for det løpende personalansvaret i administrasjonen, jf. kommuneloven § 13-1 syvende ledd, jf. § 10-2 første ledd. Tilsvarende følger også av reglementet for byrådet § 3-3 fjerde ledd. Arbeidet med ansettelse av bydelsdirektører utføres normalt av HLS og BLK i samarbeid. Dette linjeansvaret beholdes i ansettelsesprosessen av bydelsdirektører i nye bydeler.

Hver av de nye bydelene vil ha et lokalt delprosjekt 4 – Medarbeidere og ledere. Dette innebærer også at bydelsdirektørene i de nye bydelene medvirker i arbeidet med innplassering av medarbeidere i ny organisering. I tillegg innebærer det forberedende opplæring og oppfølging av ledere og medarbeidere i nye bydeler.

Gamle bydeler og avgivende etater vil ha ansvar for å fremskaffe nødvendige grunnlagsdata for gjennomføring av innplasseringen. De har også personalansvaret for den enkelte helt frem til 1. januar 2028 og er derfor også ansvarlige for innplasseringsarbeidet i de delene av innplasseringen som det etter drøfting med de sentrale arbeidstakerorganisasjonene er enighet om at skal utføres lokalt. Det er derfor nødvendig med et tett samarbeid mellom gamle bydeler/avgivende etater og nye bydeler i innplasseringsarbeidet.

#### Tiltak for å forhindre overtallighet

Bydelsreformen kan komme til å påvirke svært mange stillinger i Oslo kommune. Samlet sett er det identifisert tre grupper medarbeidere som berøres av personalomstillingen. De er omtalt under kapittelet «Tre grupper berørte ansatte i omstillingsarbeidet».

I henhold til Overtallighetsavtalen og Protokoll av 1992 har det i Oslo kommune i hovedsak vært praktisert at i en omstillingsprosess der overtallighet kan forekomme er det i all hovedsak ansiennitet som avgjør hvem som blir overtallig.

Byrådet legger opp til at omstillingen som følge av bydelsreformen skal gjennomføres med mål om å unngå overtallighet. Det vil ha betydning for rammene for gjennomføringen av innplasseringen av medarbeidere og gjøre denne vesentlig mye enklere ved at innplassering kan foregå «en bloc» - det vil si ved at enheter kan overføres til ny organisering i sin helhet. Ved å unngå overtallighet legges det til opp til en prosess der ansattes ønsker, kompetanse, egnethet for stillingen og ansiennitet ses i sammenheng når lederstillingerne besettes. Dette sikrer rett leder på rett plass, noe som vil gi de nye lederne bedre mulighet til å lykkes med sine roller og oppgaver etter bydelsreformen, samtidig som det legger til rette for at bydelene ledes på en måte som gir effektiv tjenesteutførelse fra 1. januar 2028.

Oslo kommune er en stor arbeidsgiver der det til enhver tid er mellom 5 og 10% stillinger som er ledige. Dette tilsier at flere relevante lederstillinger vil være tilgjengelige for ledere som har stillinger i dag som ikke finnes igjen i det nye organisasjonskartet. For å legge til rette for en omstilling uten overtallighet legges det i tillegg opp til følgende tiltak for ledere i nivå 2-3 i gamle bydeler samt bydelsdirektører i gamle bydeler som ikke tilbys stilling som bydelsdirektør i en av de nye bydelene:

1. Det er utformet en helhetlig og sentralt styrt prosess for innplassering av ledere nivå 2-3 i nye bydeler. Prosessen er drøftet med de sentrale arbeidstakerorganisasjonene i henhold til hovedavtalens 14f. Referatet fra drøftingene følger som vedlegg til denne saken.
2. Det innføres utlysningsstopp for stillinger der det kan være aktuelt å innplassere ledere på nivå 1-3 eller tilsvarende i gamle bydeler. Det betyr at tilbudet til den nyansatte må være gitt senest idet utlysningsstoppen inntreffer. Utlysningsstopp

opphører når innplasseringsprosessen er ferdig, senest 1. juli 2027. Det understrekes at midlertidig instruks om rutine ved utlysning av ledige stillinger som er et tiltak allerede i iverksatt i kommunen for å håndtere økende overtallighet, må følges (vedtatt av byrådet 3. juni 2025, sak 1043/25).

3. Det skal også letes etter og gis tilbud om stillinger andre steder i kommunen
4. Det kan inngås sluttavtaler for ledere som har stillinger som faller bort, og som ikke blir innplassert i en stilling de ønsker seg. Dette er bare aktuelt for ansatte som ønsker det.
5. Dersom det ikke finnes andre løsninger, vil kommunen som siste alternativ vurdere å opprette nye stillinger for å forhindre overtallighet. Beslutningen om opprettelse av slike stillinger tas av ansvarlig kommunaldirektør som del av innplasseringsprosessen, i samråd med øvrige kommunaldirektører. Her må risiko og budsjettbelastning fordeles på en rimelig måte. Finansiering tas gjennom ordinære budsjettprosesser.

#### Forbehold om tiltak for å forhindre overtallighet

Det er enighet mellom FIN og forhandlingssammenslutningene om at prosessen gjennomføres med tanke på å unngå overtallighet, og at ansattes ønsker, kompetanse, egnethet for stillingen og ansiennitet skal ses i sammenheng i arbeidet med innplassering.

#### **Det innføres utlysningsstopp for følgende stillinger:**

| <b>Ledere nivå 1 bydeler(bydelsdirektør)</b>                                                                                           |                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Bydelsdirektører                                                                                                                       | Umiddelbart etter bystyrevedtak |
| <b>Ledere nivå 1 etater (etatsdirektør)</b>                                                                                            |                                 |
| Etatsdirektør Helseetaten                                                                                                              | Umiddelbart etter bystyrevedtak |
| Etatsdirektør Sykehjemsetaten                                                                                                          | Umiddelbart etter bystyrevedtak |
| Etatsdirektør Velferdsetaten                                                                                                           | Umiddelbart etter bystyrevedtak |
| Etatsdirektør Barne- og familieetaten                                                                                                  | Umiddelbart etter bystyrevedtak |
| Direktører i alle kommunens etater hvor det kan finnes kvalifiserte ledere i bydeler og etater berørt av bydelsreformen*               | Umiddelbart etter bystyrevedtak |
| <b>Ledere nivå 2 bydeler (avdelingsdirektører eller tilsvarende)</b>                                                                   |                                 |
| Assisterende bydelsdirektør                                                                                                            | 1. september 2026               |
| Avdelingsdirektører stabsfunksjoner                                                                                                    | 1. september 2026               |
| Avdelingsdirektører alle tjenester                                                                                                     | 1. september 2026               |
| <b>Ledere nivå 2 etater (avdelingsdirektører eller tilsvarende)</b>                                                                    |                                 |
| Fagavdelingsdirektører Helseetaten                                                                                                     | 1. september 2026               |
| Fagavdelingsdirektører Sykehjemsetaten                                                                                                 | 1. september 2026               |
| Fagavdelingsdirektører Velferdsetaten                                                                                                  | 1. september 2026               |
| Fagavdelingsdirektører Barne- og familieetaten                                                                                         | 1. september 2026               |
| Fagavdelingsdirektører i alle kommunens etater hvor det kan finnes kvalifiserte ledere i bydeler og etater berørt av bydelsreformen. * | 1. september 2026               |
| Avdelingsdirektører administrasjonsfunksjoner eller tilsvarende alle kommunens etater                                                  | 1. september 2026               |
| <b>Ledere nivå 3 bydeler (seksjonssjefer eller tilsvarende)</b>                                                                        |                                 |
| Seksjonssjefer stabsfunksjoner                                                                                                         | 1. september 2026               |
| Seksjonssjefer alle tjenester                                                                                                          | 1. september 2026               |
| <b>Ledere nivå 3 etater (seksjonssjefer eller tilsvarende)</b>                                                                         |                                 |
| Samtlige seksjonssjefer Helseetaten                                                                                                    | 1. september 2026               |

|                                                      |                   |
|------------------------------------------------------|-------------------|
| Samtlige seksjonssjefer Sykehjemsetaten              | 1. september 2026 |
| Samtlige seksjonssjefer Velferdsetaten               | 1. september 2026 |
| Samtlige seksjonssjefer Barne- og familieetaten      | 1. september 2026 |
| Seksjonssjefer stabsfunksjoner alle kommunens etater | 1. september 2026 |

\* Den enkelte byrådsavdeling er ansvarlig for å gjøre BLK, FIN og HLS oppmerksomme på ledige stillinger. Den enkelte byrådsavdeling, BLK, FIN og HLS gjør sammen en vurdering av om det kan finnes kvalifiserte ledere i bydeler og etater berørt av omstillingen.

Stillingene i tabellen over kan være aktuelle for ansatte som innehar en stilling som bortfaller som følge av bydelsreformen. Dette vil i hovedsak gjelde ledere nivå 1-3 i gamle bydeler. Utlysningstoppen omfavner også bydelsdirektørstillinger i dagens bydeler da det vil være svært lite hensiktsmessig å rekruttere nye bydelsdirektører til dagens bydeler nå.

#### Unntak fra utlysningstopp

Stillingen som Nav-leder ansettes i dag i fellesskap i de lokale partnerskapene per bydel. Dette innebærer at forhold knyttet til eventuell utlysningstopp og innplassering av Nav-ledere må vurderes særskilt, også med tanke på lov- og avtaleverk i staten, herunder bestemmelser om medvirkning og ansettelsesforhold.

De kommunale foretakene er unntatt med hjemmel i kommuneloven § 9-12 og arbeidsmiljøloven § 15-7.

Dersom sentrale lederstillinger er vakante og ikke kan fylles med ledere nivå 1-3 i gamle bydeler, eller ved konstituering eller beordring fra egen organisasjon eller annen organisasjon i Oslo kommune, kan stillingen lyses ut eksternt etter godkjenning fra byrådet.

#### Forarbeid til omstillingen

Før innplassering av ledere og medarbeidere i nye bydeler kan foretas må organisasjonskart og stillingsbeskrivelser være besluttet. Det legges opp til at nye organisasjonskart for bydelene vil bli utredet og besluttet i fase 4 av bydelsreformen. Dette arbeidet gjøres i den sentrale prosjektledelsens delprosjekt 3 som har ansvar for å etablere tjeneste- og organisasjonsmodell for nye bydeler. Endelig innretning på organisasjonsstrukturen nivå 1-3 i nye bydeler skal vedtas av byråd. Av hensyn til senere aktiviteter i gjennomføringsarbeidet som er avhengig av disse organisasjonskartene må beslutningen tas senest desember 2026. Det legges videre opp til at bydelsorganisasjonskartene og stillingsbeskrivelsene drøftes i sentralt 14f-møte før arbeidsgiver tar sin beslutning, samt at nytt organisasjonskart og stillingsbeskrivelser gjøres kjent for berørte ansatte. Det vil også være behov for stillingsbeskrivelser for de stillingene i etatene som er holdt ledige som følge av utlysningstopp. Den enkelte etat vil utforme stillingsbeskrivelsen basert på mal fra det sentrale prosjektet. Det bør også utarbeides et generisk stillingsoppsett i HR-systemet for alle bydeler, med harmoniserte stillingskategorier på tvers av bydeler. En slik harmonisering vil ikke innebære endringer i stillingskodesystemet.

Forut for utarbeidelsen av organisasjonskart og stillingsbeskrivelser må det gjøres et arbeid med å utforme drifts- og finansieringsmodeller for oppgaver som skal overføres til nye bydeler. Dette arbeidet er organisert i delprosjekt 2 i sentralt prosjekt. Her vil endelig innretning for oppgavene som overføres besluttes, herunder hvilke deler av tjenesten som eventuelt skal bli igjen i etat, og hvordan de delene av tjenesten som overføres skal fordeles mellom bydelene. Endelig løsning for hver enkelt oppgave legger grunnlaget for

organisasjonskartet som skal utformes for nye bydeler. Det legges derfor opp til en samlet beslutning i byråd om drifts- og finansieringsmodeller for oppgavene som skal overføres i november 2026 og en sak om endelig organisasjons- og tjenestemodell i nye bydeler i desember 2026.

Sentral prosjektledelse i bydelsreformen skal sikre at det fastsettes antall årsverk som skal iverføres fra gamle bydeler og berørte etater til hver ny bydel innen hvert tjeneste-/fagområde, inkludert administrative støttefunksjoner, basert på prinsippet om at ressursene skal følge arbeidsoppgavene og i tråd med de fastsatte felles føringene for dette. 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 ny bydel. Dette skal baseres på tjenestens behov og ansattes ønsker.

Der bydeler skal deles må det besluttes hvilket antall stillinger som skal legges til hver av de nye bydelene. Det forutsettes at bydelene selv kan beslutte den endelige fordelingen. Ansvaret for å gjennomføre denne beslutningsprosessen legges til de lokale prosjektene i de nye bydelene.

Prosessen for innplassering i nye bydeler er i henhold til hovedavtalens § 14f drøftet med forhandlingssammenslutningene. Selve innplasseringsprosessen må starte senest i januar 2027 og være ferdigstilt innen 1. juli 2027 for at det skal være mulig å sikre alle ansatte i nye bydeler lønn, datatilganger, kontorplass, fullmakter, e-postadresse, osv. fra 1. januar 2028.

Gamle bydeler og avgivende etater har arbeidsgiveransvaret for medarbeidere til og med 31. desember 2027. Innretningen for oppfølging av medarbeidere inn i nye bydeler etter sommer 2027 og før endelig innføring 1. januar 2028 må planlegges godt for å sikre at arbeidsgiveransvaret ivaretas til fulle samtidig som gamle bydeler skal fungere effektivt frem til nyttår. Når innplasseringen er klar, kan det være mulig å oppnevne tillitsvalgte og verneombud i hver ny bydel, slik at medvirkningen i spørsmål som gjelder de enkelte nye bydelene kan foregå lokalt.

#### Tre grupper berørte ansatte i omstillingsarbeidet

Det er identifisert tre ulike måter overgangen fra nåværende til nytt organisasjonskart påvirker ansattes arbeidsforhold:

1. De som får sin stilling videreført uten endringer. Dette vil gjelde ansatte i bydeler som slås sammen i sin helhet eller ansatte i etater der oppgavene overføres i sin helhet til en bydel. De aller fleste ansatte som berøres av bydelsreformen vil tilhøre denne gruppen.
2. De som får sin stilling videreført uten endringer, men der det må avklares hvilken bydel de skal til. Dette vil gjelde ansatte i bydeler som jobber i enheter som må deles mellom to eller flere nye bydeler eller ansatte i etater der enheten de jobber i skal deles mellom ny bydel og etat og/eller mellom flere nye bydeler. De aller fleste ansatte som ikke tilhører gruppe 1 vil tilhøre denne gruppen.
3. De som har lederstilling på nivå 1, 2 og 3 eller tilsvarende i gamle bydeler. Dette vil gjelde bydelsdirektører i gamle bydeler som ikke får en bydelsdirektørstilling i en ny bydel. Det vil også gjelde ledere på nivå 2 og 3 eller tilsvarende i gamle bydeler, det vil si personalledere som inngår i dagens bydelsdirektørers ledergrupper, og personalledere som disse har direkte ansvar for. Av de totalt flere tusen ansatte som berøres av bydelsreformen vil dette utgjøre en liten gruppe.

### *Særskilt om Nav-ledere*

Når det gjelder ansettelse (og ev. endringer i ansettelsesforhold) av leder for Nav-kontor i Oslo, er det et lovhemlet partnerskap mellom stat og kommune. I Oslo er det nedfelt en sentral samarbeidsavtale, siste avtale er datert 12. april 2024 (Sentral partnerskapsavtale mellom Oslo kommune og Arbeids- og velferdsetaten i Oslo (Nav Oslo)). Nav-ledere i dagens bydeler kan ved ansettelsestidspunktet velge om de har sitt ansettelsesforhold i Nav stat eller Oslo kommune. Dette er regulert i samarbeidsavtalen mellom Oslo kommune og Nav stat. For disse er Oslo kommune forpliktet til samarbeid med Nav om innplasseringen. Dette vil avklares nærmere innen oktober 2026.

### *Ansettelse av nye bydelsdirektører*

Myndigheten til å ansette bydelsdirektører ligger hos byrådet, i henhold til byrådsreglementet § 3-3. Plan for gjennomføring av bydelsreformens fase 4 og 5 fastsetter at nye bydelsdirektører leder etableringen av de nye bydelene og overtar lokal prosjektledelse i nye bydeler fra sin første arbeidsdag. Dette gjøres for å sikre eierskap og gi handlingsrom til selv å utforme egen organisasjon så langt det lar seg gjøre. Det legges opp til at bydelsdirektørene tiltrer høsten 2026 og senest ved årsskiftet 2026/2027. Dette tilsier at rekrutteringsprosessen bør starte så raskt som mulig.

Arbeidet med ansettelse av nye bydelsdirektører legges i ordinær linje, der HLS og BLK har ansvaret. For å gi handlingsrom til å kunne sikre et godt bydelsdirektørkollegium på tvers av bydeler og tilstrekkelig effektivitet i rekrutteringsprosessen legges det opp til en felles og samlet rekrutteringsprosess.

Hver av de sammenslåtte bydelene blir vesentlig større enn de fleste av dagens bydeler når det gjelder budsjett, oppgaver og antall ansatte. Dermed vil ansvaret både faglig, økonomisk og personalmessig bli vesentlig utvidet. En av de viktigste jobbene til de nye bydelsdirektørene vil være å samle den nye virksomheten etter en stor omstilling. Det vil derfor være avgjørende at nye bydelsdirektører har god kompetanse på endring og omstilling. Dette tilsier at en utlysning av disse stillingene både er hensiktsmessig og innenfor handlingsrommet som lov- og avtaleverk gir.

Det er gjort vurderinger på om det bør være intern eller ekstern utlysning av stillingene som bydelsdirektør for nye bydeler. En intern utlysning kan forebygge overtallighet og legge til rette for at samtlige nye bydelsdirektører kan involveres i arbeidet med utformingen av nye bydeler gradvis og før de formelt tiltrer stillingen. Ved å utlyse eksternt åpnes det på en annen side for at eksterne kandidater med kompetanse og erfaring fra større omorganiseringer og sammenslåinger utenfor Oslo kommune kan søke. Denne kompetansen kan være verdifull for kommunen. Det legges derfor opp til en ekstern utlysning for nye bydelsdirektører.

Oppstartstidspunkt for den enkelte bydelsdirektør avhenger av flere faktorer, herunder deres tidligere ansettelsesforhold. For internt rekrutterte kan det avhenge av mulighet for konstituering i tidligere stilling. Det kan derfor bli behov for noe individuell tilpasning, herunder gradvise overganger mellom tidligere og ny stilling.

Det er vesentlig at bydelsdirektørene i nye bydeler kan være med å utforme egen ledergruppe og organisasjon. Samtidig er det sannsynlig at noen av dagens bydelsdirektører søker på og ansettes som direktør i nye bydeler. Det er avgjørende å finne en god balanse mellom å ha tilstrekkelig lederkraft i gamle bydeler til effektiv drift og god ivaretagelse av ansatte frem til



1. januar 2028, og å ha tilstrekkelig lederkraft i nye bydeler til å klargjøre for drift fra 1. januar 2028. Her kan det bli behov for godt tilpassede løsninger avhengig av situasjonen i den enkelte bydel.

#### *Innplassering av ledere i nivå 2 og 3 i nye bydeler (gruppe 3)*

En reduksjon fra 15 til 8 bydeler vil medføre bortfall av stillinger for bydelsdirektører så vel som ledere på nivå 2 og 3 i nye bydeler. Samtidig legges det opp til å gjennomføre bydelsreformen uten overtallighet. I dette arbeidet skal ansattes ønsker, kompetanse, egnethet for stillingen og ansiennitet ses i sammenheng. Det betyr at det må identifiseres stillinger for alle i ny bydelsorganisering. Hvor mange det blir plass til på ledernivå 2 og 3 i nye bydeler avhenger av hvilke endelig antall bydeler bystyret vedtar, sammen med hvilket endelig organisasjonskart for nivå 1-3 i nye bydeler som byrådet vedtar. Et grovt estimat basert på organisasjonskart i dagens bydeler tilsier at det kan dreie seg om ca. 150-200 stillinger. For å sikre en mest mulig rettferdig og lik ivaretagelse av ledere hvis stilling bortfaller legges det opp til en felles og sentralt koordinert prosess for innplassering av bydelsdirektører som ikke tilbys bydelsdirektørstilling videre, samt ledere på nivå 2 og 3 eller tilsvarende i de gamle bydelene.

Det legges opp til at det etableres et felles sentralt innplasseringsprosjekt som består av et innplasseringsutvalg og et sekretariat som fasiliteter arbeidet. Arbeidet med innplassering i nivå 2-3 i nye bydeler er en del av ansvaret som ligger i delprosjekt 4 om medarbeidere og ledere i sentral prosjektledelse. 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 i gamle bydeler. Det vil si 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
- Opptil fem personer utpekt av forhandlingssammenslutningene

Arbeidsgiverrepresentantene i innplasseringsutvalget utpekes av sentral prosjektledelse i bydelsreformen, i dialog mellom BLK, FIN og HLS.

Innplasseringssekretariatet skal inneha kompetanse på HR og omstilling.

Innplasseringssekretariatet leder det praktiske arbeidet med å sikre beslutningsgrunnlag for innplasseringsutvalget.

Sekretariatslederens rolle vil være å balansere de ulike hensynene og fasilitere diskusjonene. Sekretariatslederen må derfor kjenne organisasjonskartet og stillingsbeskrivelsene for lederne i de nye bydelene godt. Det er derfor viktig at sekretariatslederen er oppnevnt tidlig og kan være involvert i arbeidet med organisasjonsdesign, organisasjonskart og stillingsbeskrivelser.

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.

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

Det legges opp til at 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. I henhold til overordnet tidsplan vil dette skje ca. januar 2027.

Kartleggingen skal etterspørre:

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

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. Samtidig er det helt avgjørende at ledergruppene i de nye bydelene settes sammen på en måte som sikrer effektiv drift. Det betyr riktige ledere i riktige roller. Bydelsdirektørene i de nye bydelene må ha innflytelse i prosessen. Direktørene i etater berørt av utlysningssstoppen må ha tilsvarende mulighet for innflytelse hos seg. For å sikre dette legges det opp til at innplasseringssekretariatet og de fem arbeidsgiverrepresentantene i innplasseringsutvalget skal fremme forslag til innplassering som bydelsdirektørene i nye bydeler og i etater berørte av utlysningssstoppen i størst mulig grad er enige i, innen rammene for prosessens målsetninger. Det betyr at bydels- og etatsdirektørenes innstilling til innplassering i ledernivå 2 og 3 i nye bydeler er førende for det arbeidsgiver fremmer i innstillingsutvalget. Forslag som medfører vesentlige avvik fra innstilling til innplasseringsutvalget, må drøftes med kommunaldirektør i BLK og HLS. Samtidig skal innplasseringsarbeidet føre til en helhetlig løsning for innplassering av ansatte i det nye organisasjonskartet som kan bidra til flest mulig innplasseringer.

Forslaget til innplassering forelegges de 8 nye bydelsdirektørene samt ledelsen i berørte etater og disse gir sin innstilling til innplasseringssekretariatet og ledelsens representanter i innplasseringsutvalget. Deretter legger sekretariatet frem forslaget til innplassering for innplasseringsutvalget. Ved eventuell uenighet i innplasseringsutvalget tas avgjørelsen av ansvarlig kommunaldirektør eller den vedkommende gir fullmakt. I dette arbeidet er det kommunaldirektør for helse som er ansvarlig kommunaldirektør, og avgjørelsen tas i samråd med kommunaldirektør for BLK.

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

Øvrig innretning på prosess for innplassering er fastlagt i referat fra drøfting med forhandlingssammenslutningene ihht hovedavtalens §14f.

Det vil være en fordel hvis HR- og økonomiansvarlige i de nye bydelene kommer på plass så tidlig som mulig våren 2027 slik at de kan bistå i det videre arbeidet, henholdsvis med ivaretagelse av medarbeidere og med budsjetter for de nye bydelene.

### *Innplassering av øvrige medarbeidere i nye bydeler (gruppe 1 og 2)*

For de aller fleste ansatte legges det opp til en «en bloc» overføring til ny bydel. Dette vil gjelde for samtlige i gruppe 1. For ansatte i gruppe 2 der enheter deles mellom etat og bydel, og/eller mellom bydeler, vil prosessen avklares nærmere og være ferdigstilt i november 2026. Innplasseringen av ansatte foretas av dagens bydeler, i tett samarbeid med nye bydeler. Hvis det er flere ansatte i gruppe 2 om ønsker seg til en bestemt bydel enn årsverkstallet innenfor aktuelt tjeneste/fagområde tilsier, skal dette søkes løst ved frivillighet. I innplasseringsprosessen for gruppe 1 og 2 holdes de lokale arbeidstakerorganisasjonene i dagens bydeler og berørte etater orientert om arbeidet.

Det sentrale delprosjektet har ansvar for å etablere en felles prosessbeskrivelse for gamle bydeler og avgivende etaters arbeid med omstilling for ansatte i gruppe 1 og 2 som er basert på referatet fra drøftingene med forhandlingssammenslutningene og føringene i denne planen. Formålet med prosessbeskrivelsen er å legge til rette for et likeverdig og koordinert arbeid på tvers av bydeler og etater. Prosessbeskrivelsene vil drøftes med forhandlingssammenslutningene i sentralt 14f-møte.

### Mandat og myndighet for ny bydelsledelse før iverksettingstidspunktet 1. januar 2028

De nye bydelsdirektørene vil ha en rolle i tilpasning av budsjetter for 2028 i de nye bydelene. Hvorvidt de nye bydelsdirektørene skal disponere noen driftsmidler i 2027 må vurderes i forbindelse med de ordinære budsjettprosessene.

Det kan bli behov for en tidlig avklaring på hvor ansettelsesmyndigheten skal ligge i perioden fra nye toppledere er på plass til iverksettingstidspunktet for en eventuell bydelsreform, det vil si igjennom store deler av 2027. Dette vil gjelde stillinger som må besettes og som ikke er berørt av en utlysningssjutt. Det kan være hensiktsmessig at de nye bydelsdirektørene har denne myndigheten for ansettelser der tiltredelse skal skje etter 1. januar 2028.

Tilsvarende kan det være hensiktsmessig med en avklaring av myndigheten til å endre lønn administrativt for berørte ansatte.

Våren 2027 skal det etableres en plan for oppstart som blant annet skal inneholde bestemmelser om overgangen mellom gamle og nye bydeler. Det legges opp til at føringer knyttet til ansettelsesmyndighet og rett til å endre lønn inngår i denne planen.

### Arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenestens rolle i arbeidet med personalomstillingen

Arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten skal ha en rolle i arbeidet med personalomstillingen i henhold til gjeldende avtaler på området.

Forhandlingssammenslutningene og sentralt hovedverneombud medvirker i prosesser som foregår på sentralt nivå. Det vil si før beslutninger som tas i bystyret, byråd eller administrativt på byrådsavdelingsnivå, herunder før planlagte saker om overføring av oppgaver til nye bydeler, organisasjons- og tjenestemodell i nye bydeler og endelig innplassering av ledere nivå 1-3 fra gamle bydeler iht Plan for gjennomføring.

Lokalt legges det opp til at bydeler og etater følger ordinære prosesser med arbeidstakerorganisasjonene og vernetjeneste gjennom omstillingen. Det betyr at arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten lokalt involveres i prosesser som foregår i den enkelte virksomhet og beslutninger som tas på virksomhetsnivå, herunder detaljering av organisasjonskart i nye bydeler og øvrig forberedende arbeid gjennom 2027 hvor arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenestene har en rolle iht lov og avtaleverk

Når innplasseringen av ansatte i nye bydeler er gjennomført sommeren 2027, kan det være mulig å oppnevne tillitsvalgte og verneombud i hver ny bydel, slik at medvirkningen i spørsmål som gjelder den enkelte nye bydel kan foregå lokalt. Det må i så fall avklares hvilke prosesser henholdsvis tillitsvalgte og vernetjeneste i gamle og nye bydeler skal medvirke i. Det legges opp til å opprette interimis-medvirkningsfora (møter etter hovedavtalen og/eller partssammensatte organer etter avtaleverket) for de nye bydelene i tide til at disse kan medvirke i utrednings- og beslutningsprosesser som lokale arbeidstakerorganisasjoner og vernetjeneste bør medvirke i.

Dette innebærer:

- At det sentrale prosjektet skal ha sentrale § 14f-møter gjennom hele prosessen. Det skal blant annet drøftes felles prosess for gjennomføring av innplassering av gruppe 2.
- At SAMU og sentralt hovedverneombud vil involveres på vanlig måte.
- At medvirkningen i selve innplasseringsprosessen foregår ved at forhandlingssammenslutningene oppnevner inntil 5 medlemmer av innplasseringsutvalget.
- At medvirkningen knyttet til det som skal besluttes i dagens bydeler og etater skal foregå i § 14f-møter i virksomheten og i de etablerte medvirkningsforaene i hver enkelt virksomhet (AMU og MBU).
- At det vil bli opprettet midlertidige medvirkningsfora (§ 14f-møter, AMU og MBU) i hver av de nye bydelene, der medvirkningen på det som ny bydel skal beslutte, skal foregå. Disse vil være i funksjon helt fram til det etableres faste medvirkningsfora i hver enkelt bydel.

#### Overordnet fremdriftsplan for arbeidet

1. Utlysingsstopp:
  - a. Innføres umiddelbart etter bystyrets vedtak for ledere nivå 1 eller tilsvarende og fra 1. september 2026 for ledere nivå 2 eller tilsvarende
2. Rekrutteringsprosess nye bydelsdirektører:
  - a. Utlysning umiddelbart etter bystyrets vedtak
  - b. En felles byrådssak om ansettelse av alle nye bydelsdirektører: medio oktober 2026
  - c. Oppstart: senest ved årsskiftet 2026/2027, unntak kan gjøres for eksterne kandidater
3. Utarbeidelse av drifts- og finansieringsmodeller for oppgaver som skal overføres:
  - a. Oppstart august 2026
  - b. Byrådssak: november 2026
  - c. Drøftes i sentralt 14f (mellom HLS og forhandlingssammenslutningene)
4. Utarbeidelse av organisasjonskart og stillingsbeskrivelser for ledere nivå 1-3 i nye bydeler:
  - a. Oppstart august 2026
  - b. Byrådssak: desember 2026
  - c. Drøftes i sentralt 14f (mellom HLS og forhandlingssammenslutningene)
5. Innplassering ledere i nivå 2 og 3 i nye bydeler og øvrige ansatte
  - a. Oppstart så tidlig som mulig etter årsskiftet 2026/2027
  - b. Frist for ferdigstilling: senest 1. juli 2027

- c. Prosess for innplassering er drøftet i sentralt 14f (mellom FIN og forhandlingssammenslutningene)
- d. Arbeidstakerorganisasjonene medvirker i gjennomføringen ihht drøftingen

#### *Økonomiske og administrative konsekvenser*

Det er satt et hovedprinsipp om at omstillingen som følge av bydelsreformen skal gjennomføres med kostnadsnøytralitet. Dette gjelder også for aktivitetene knyttet til selve personalomstillingen. Det legges imidlertid opp til at sentral prosjektleder for delprosjekt 4 (ledere og medarbeidere) finansieres gjennom bydelsreformens budsjett. Øvrig arbeid og ressursbidrag knyttet til omstillingen finansieres gjennom omdisponeringer innen gjeldende økonomiske rammer.

Kostnader knyttet til ansettelse av eventuelle bydelsdirektører som rekrutteres eksternt kan bli en merkostnad. For interne ansettelser forutsettes det som et utgangspunkt at lønnskostnader dekkes gjennom omdisponeringer. En mulig innretning for dette i budsjett for 2027 må utarbeides nærmere.

Prosesen for personalomstilling legges opp med sikte på å unngå overtallighet. Dette innebærer blant annet at det kan vurderes å tilby sluttavtaler for ledere som ikke innplasseres i en stilling som de har ønsket å bli vurdert for. Dersom det ikke finnes andre løsninger, vil kommunen opprette nye stillinger for å forhindre overtallighet. Foreløpige vurderinger tilsier at sluttavtaler og opprettelse av stillinger vil være aktuelt for et begrenset antall stillinger. Sentral prosjektledelse for bydelsreformen vil orientere styringsgruppen dersom en mulig kostnadsutvikling oppstår. Eventuelle kostnader ved dette vil bli tatt inn i de vanlige budsjettprosessene.

Gjennomføring av en bydelsreform med endring i bydelsgrenser og overføring av oppgaver vil være omfattende, med mange arbeidsprosesser som skal koordineres på tvers av byrådsavdelinger, gamle bydeler, nye bydeler og berørte etater. Innføringen av nye grenser og ny organisering krever et stort arbeid som må gjøres i det som skal bli de nye bydelene. De administrative konsekvensene av personalomstillingen som er omtalt i byrådssak 51/26 Bydelsreform 2028: Fremtidig organisering av Oslo kommune er nærmere redegjort for i denne planen. Her fremkommer det også at det vil utarbeides en gevinstrealiseringsplan som identifiserer og følger opp mulige gevinster som følge av bydelsreform. Planen vil innebefatte gevinstuttak som følge av bydelenes og etatenes tilpasninger av egen organisasjon til nye oppgaver og ny organisering etter at omstillingen er gjennomført.

#### *Vedtakskompetanse*

Byrådet har en plikt til å iverksette bystyrets vedtak. Byrådet har også stor grad av myndighet når det gjelder personalsaker, som plan for omstilling omhandler. Dette inkluderer å beslutte hvordan og på hvilken måte omstillingsarbeidet skal utføres, herunder vurdering av innretning på og vedtak om utlysningstopp.

Kommunaldirektøren i Byrådsavdeling for helse har i byrådets sak 05/22- Intern delegering av fullmakter i Byrådsavdeling for helse- fått delegert arbeidsgiveransvaret for bydelsdirektørene og vil gjennomføre rekrutteringen av nye bydelsdirektørene. Beslutningen om ansettelse av nye bydelsdirektører vedtas av byrådet.

De ansattes rettigheter og plikter ved omorganiseringer i kommunen er regulert gjennom lov og avtaleverk.

Det følger av byrådssak 51/2026 punkt 10 at den interne organisasjonsstrukturen på ledernivå 1, 2 og 3 i de nye bydelene vedtas av byrådet eller den byrådet gir fullmakt. Intern organisering av bydelene besluttet av de nye bydelene, men med en sentral koordinering som legger til rette for en felles og lik organisasjonsstruktur av bydelene. Innplassering av medarbeidere vil derfor skje etter en sentralt styrt, forhåndsbestemt prosess. Som følge av dette vil ikke bydelsdirektørene ha adgang til å ansette ledere i egen ledergruppe, men skal likevel ha innflytelse i innplasseringen.

### **Byråden for helse innstiller til byrådet å fatte følgende vedtak:**

1. Det innføres utlysningsstopp for lederstillinger på nivå 1, 2 og 3 eller tilsvarende i bydeler og etater. Utlysningsstoppen trer i kraft slik:
  - a) Ledere på nivå 1 bydeler og etater (bydelsdirektør og etatsdirektører) med virkning fra bystyrets vedtak i byrådssak 51/26
  - b) Ledere på nivå 2 bydeler og etater (avdelingsdirektører eller tilsvarende) fra 1. september 2026
  - c) Ledere på nivå 3 bydeler og etater (seksjonssjefer eller tilsvarende) fra 1. september 2026

For nivå 2 og 3 gjelder følgende avgrensning: for nivå 2: fagavdelingsdirektører i utvalgte etater og avdelingsdirektører i administrasjonsfunksjoner eller tilsvarende i alle kommunens etater. For nivå 3: samtlige seksjonssjefer i utvalgte etater, og seksjonssjefer med stabsfunksjoner i alle kommunens etater
2. Forhold knyttet til eventuell utlysningsstopp og innplassering av Nav-ledere avklares særskilt i samarbeid med statlige myndigheter, i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk, herunder bestemmelse om medvirkning og ansettelsesforhold, samt samarbeidsavtalen mellom Oslo kommune og Nav stat, innen oktober 2026. i henhold til lov og avtaleverk
3. Dersom lederstillinger som omfattes av utlysningsstoppen ikke kan fylles med ledere nivå 1-3 i gamle bydeler eller ved konstituering eller beordring fra egen organisasjon eller annen organisasjon i Oslo kommune, kan stillingen lyses ut eksternt etter godkjenning fra byrådet
4. Stillingene som bydelsdirektør i de nye bydelene lyses ut eksternt samlet, og så snart som mulig.
5. Innplassering av ledere nivå 2 og 3 i nye bydeler gjennomføres med et sentralt innplasseringsprosjekt som inngår i bydelsreformens sentrale delprosjekt 4, og baseres på fastsatte kriterier og prosesser som er drøftet med arbeidstakerorganisasjonene
6. Innplassering av øvrige ansatte som følge av bydelsreformen foretas ved overføring av hele enheter der det er mulig, basert på vurderinger av oppgaveinnhold og organisatorisk sammenheng
7. Dersom organisatoriske enheter må deles mellom etater og nye bydeler og/eller mellom nye bydeler utarbeides en felles, sentralt fastsatt prosessbeskrivelse for arbeidet som bydeler og etater er forpliktet til å følge

Byrådsavdeling for helse, den 19. juni 2026

Saliba Andreas Korkunc

Byrådet tiltrådte innstillingen fra byråden for helse

Byrådet, den 19. juni 2026

Eirik Lae Solberg

Vedlegg:

1. 2026 06 11 Godkjent referat fra sentralt 14f-møte om innplasseringsprosess - bydelsreformen