

Kommunikasjonsplan- Bemanningsplan

Situasjonsbeskrivelse

Den økonomiske situasjonen krever at fakultet må iverksette tiltak for å gå i balanse innen 2028. Bemanningsplanen er et av flere nødvendige tiltak, og er et strategisk verktøy som skal sikre at OD både leverer på sitt samfunnsoppdrag og ivaretar økonomisk bærekraft fremover.

Kommunikasjonsmål

Sikre legitimitet og forståelse for de tiltakene som bemanningsplanen legger opp til. At alle **forstår hvorfor** ledelsen ved fakultet beslutter dette.

Dette skal vi nå gjennom å nå følgende delmål:

- At ledere og medarbeidere **forstår hvorfor** tiltakene i bemanningsplanen er nødvendige.
- At alle ansatte har tillit til at ledelsen tar beslutninger som er til beste for fakultet, og forstår konsekvensene dette har for de ansatte
- At beslutninger og problemstillinger kommuniseres fortløpende, raskt og åpent
- Å sette ledere i stand til å informere raskt og korrekt
- At ledere er i stand til å håndtere sine spesifikke omstillingsbehov på en korrekt og god måte
- At den enkelte medarbeider kjenner sine rettigheter og mottar relevant informasjon raskt

Hovedbudskap

Ingen skal miste jobben i denne prosessen, men vi har fått klar beskjed fra Universitetsstyret/Rektor:

Vi har gått i underskudd over lang tid og vi må redusere på kostandene våre. De økonomiske rammebetingelsene våre er endret, og det vil heller ikke komme noen friske penger til UHS-sektoren fremover.

Vi må omstille oss for å kunne levere på samfunnsoppdraget vårt.

Det er vårt ansvar som ledelse å omstille fakultets organisering slik at vi fortsatt kan levere på samfunnsoppdraget vårt. Bemanningsplanen er et av flere omstillingstiltak.

Ingen skal miste jobben i denne prosessen!

- Men enkelte berørte medarbeidere må innstille seg på å gjøre andre oppgaver.
- Vi har tre år for å gjennomføre og tilpasse organisasjonen den nye bemanningsplanen
- Vi skal sørge for at berørte ansatte blir godt ivarettatt

Kommunikasjonsutfordringer

Under beskrives de fremste kommunikasjonsutfordringene i denne prosessen.

Lederne er de viktigste kommunikasjonsbærerne

I tider med usikkerhet rundt fremtiden til både eget fagområde og en selv, er det den menneskelige dialogen som virker sterkest. Det er nærmeste leder som bør være primærkilden til informasjon i møte med berørte medarbeidere og man må som leder tåle å **romme negative reaksjoner**.

Bemanningsplanen treffer delene av fakultet ulikt – og vil oppleves ulikt

Vi må ikke ta for gitt at medarbeider og ledere hele tiden forstår hvorfor bemanningsplanen må gjennomføres og kommer til å gjelde akkurat dem. Jo nærmere tiltakene kommer den enkelte avdeling eller medarbeider jo vanskeligere vil det være å forstå hvorfor dette skal gjelde akkurat oss. En overordnet kommunikasjonsplan vil ikke kunne ta inn i seg det enkelte område og avdelingskommunikasjonsutfordringer og -behov. Det kan være mange og ulike behov for både HR- og lederstøtte i tiden fremover.

Grep

Tydelig og samkjørt ledelse med et budskap

Det er viktig at medarbeiderne får den samme informasjonen om de samme tiltakene. **Det er nærmeste leder** som bør ta det største kommunikasjonsansvaret overfor medarbeidere i egen avdeling og spesielt berørte medarbeidere.

Aksepterende og raus ledelse

Det vil være en rekke reaksjoner som kan skape uro og utrygghet både for den enkelte og for grupper. Ledere må forvente og akseptere negative reaksjoner, og gi rom for dette – og for åpne diskusjoner i sine seksjoner/avdelinger.

Beskrive hvorfor hele tiden

Vi må huske å gi hele bakgrunnen ofte:

At det handler om penger

At det er nødvending forutsetning for å sikre forsvarlig drift fremover.

Målgrupper

- Ledere
- Alle medarbeidere (inkludert de som er sykmeldte og i permisjon)
- Sentrale tillitsvalgte og vernetjenesten, LAMU IDF
- Fakultetsstyret

Hovedkanaler for formidling og innhenting av informasjon?

Muntlige kanaler

- Nærmeste leder
- Ledermøter
- Klynge-, avdelings- og seksjonsmøter

- Allmøter
- Møter med tillitsvalgte og vernetjenesten

Skiftelige kanaler

- E-post (orientering bla. til ansatte og ledelsen)
- Egen side nettside, som samler informasjonen ref OPUS.

Oppsummering

For å unngå uro, dårlig stemning og rykter, er det viktig at ledelsen **er omforent om et felles budskap og når** dette skal kommuniseres. Det er viktig for organisasjonen, at ledelsen forholder seg lojalt til hverandre og de beslutninger som er tatt og ikke informerer i uformelle struktur.

Informasjon til berørte medarbeider **skal primært kommuniseres direkte via nærmeste ledere.** Det er kan være et poeng, at berørte medarbeider blir informert før felles informasjon om tiltak blir kommunisert til alle.

Det vil være opp til den enkelte leder som har berørte medarbeidere å informere ledelsen om når denne samtalen finner sted, slik at ledelsen alltid er informert om når samtaler er gjennomført.

Grunnet ulik struktur og berøring av konsekvensene av bemanningsplanen mellom Fakultetsadministrasjonen, IKO og IOB vil dette nødvendigvis være en prosess som vil skje på ulikt tidspunkt, men det tar ikke bort det viktigste prinsippet om **at berørte medarbeidere skal informeres og ivaretas av nærmeste leder, samtidig som ledelsen kommuniser et omforent felles budskap for alle.**