

Flere bruker karakterer

Bedrifter som må nedbemanne gir de ansatte karakterer, og sparker dem med dårligst score. Men noen begrunnelse for den dårlige karakteren får de ansatte ikke, advarer Econa.

SILJE SUNDT KVADSHEIM
SSK@FINANSAVISEN.NO

I flere nedbemanningssaker den siste tiden har ansatte i et drøftingsmøte blitt presentert for en karakter de har fått, en karakter den ansatte ikke vet at er satt eller hvordan, og som arbeidsgiveren heller ikke kan begrunne.

– Dette er et stort problem, sier Liv Torill Evenrud, advokat i Econa, en interesse- og arbeidstakerorganisasjon for økonomer.

– Vi opplever at kriteriene de ansatte vurderes etter i disse sakene ofte er svært vage, og når heller ikke de som satte karakterene er med på drøftingsmøtet setter det de ansatte i en svært vanskelig situasjon, forteller hun.

Eksempler på områder bedriftene har gitt de ansatte karakterer innenfor er kommunikasjonsevner, økonomisk forståelse, hvorvidt den ansatte gjør jobben sin på en måte som oppfyller lederens forventninger og den ansattes evne og vilje til å tilpasse seg.

Må kunne vurderes

– Men det er lov å nedbemanne basert på de ansattes kompetanse?

– Ja, det er både lovlig og fornuftig, men kriteriene som benyttes må ha noen objektive momenter som det er mulig å vurdere, og de ansatte som er involvert bør kunne komme med innspill og kommentarer ved vurderingen av egen kompetanse. Det er også viktig at det er den kompetansen bedriften har bruk for fremover som vektlegges, ikke bare kompetanse generelt, sier Evenrud.

– **Problemet i de sakene vi har vært involvert i nå er at de ansatte ikke får en fullgod forklaring på hvorfor de har fått den karakteren de har fått.**

– Veldig ofte vet heller ikke de som sitter i drøftingsmøtet hvorfor de ansatte har fått denne karakteren, for det er ikke de som har satt den.

- Du skal vite

– Når du i et drøftingsmøte blir presentert for en dårlig karakter, men det ikke er tatt opp noen problemer i medarbeidersamtaler og man aldri har fått negative tilbakemeldinger, da er det noe som ikke rimer. Du skal vite om du gjør en dårlig jobb, sier hun.

– Hva gjør de nedbemennende ansatte?

– De fleste godtar det jo, de færreste saksøker arbeidsgiveren sin. Dessverre. For jeg mener at hvis man hadde prøvd noen av disse sakene for retten så hadde det ikke holdt ved en rettslig prøving.

Nettopp det er det eksempler på fra tidligere nedgangstider. I flere dommer de siste årene har retten kommet til at oppsigelser basert på poengsetting av kompetansen ikke har vært saklige.

– Det retten har vært inne på i disse sakene er at de ansatte selv må involveres i prosessen før de innkalles til drøftingsmøte og får høre resultatet av poengsettingen. De ansatte kan selvfølgelig ikke sette karakterer på seg selv, men må kunne komme med innspill, sier hun.

Store selskaper

Nå ser Evenrud mange slike prosesser.

– Hvilke typer bedrifter bruker karakterer på denne måten i nedbemanningsprosesser?

– **De store nedbemanningene nå er jo i olje- og oljerelatert virksomhet, sier Evenrud.**

– Vi ser også at systemer som dette oftere brukes i store bedrifter. Jeg tror nedbemanningsprosesser fort er bedre i små selskaper, der man har mer kontakt med den enkelte og det ikke er så store avstander til den som tar vurderinger og beslutninger.

Econa har den siste tiden fått mange henvendelser om nedbemanning.

– I de fleste tilfellene konkluderer vi med at nedbemanningen er saklig.

– Utfordringen med disse sakene er at vi ikke vet, fordi vi ikke skjønner hva som ligger til grunn for vurderingen. Og da er det håpløst å drive rådgivning. For bør man råde en arbeidstaker til å saksøke arbeidsgiveren sin, men risiko for store saksomkostninger, når du ikke vet hva slags dokumentasjon som vil komme opp i retten? For der vil dokumentasjonen komme frem.

– **Jeg mener denne usikkerheten gjør at du kan stille spørsmål ved**

” Det er et tøffere arbeidsmarked. Det har jeg dessverre sagt i mange år, og så blir det bare tøffere og tøffere

LIV TORILL EVENRUD, ADVOKAT I ECONA

arbeidstakerens rettssikkerhet i hele prosessen, sier hun.

– Er karakterene de aktuelle ansatte blir presentert med utarbeidet nettopp for nedbemanningsprosessen?

– Ja, i de fleste tilfellene. Men vi har også vært borte i saker der ansatte er plukket ut i nedbemanningen vurdert på løpende ratinger. Det finnes selskaper som gir de ansatte karakterer for nesten alle arbeidsoppgavene de gjør, uten at de vet det selv. Før det eventuelt går riktig galt, sier hun.

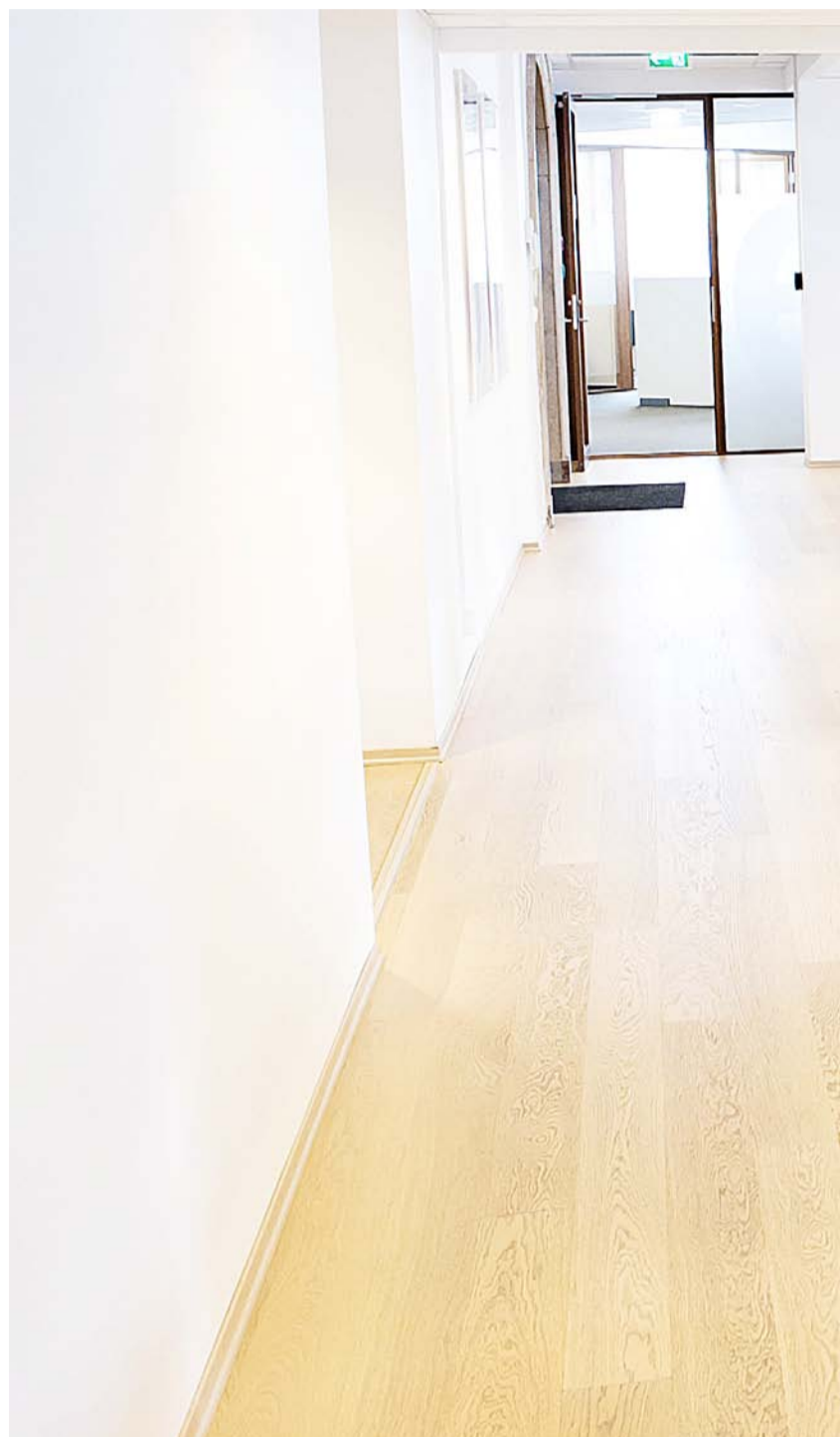
Mange advarsler

– Har dere mange nedbemanningssaker for tiden?

– Vi hadde veldig mange i høst, og en ny runde rett før påske. Men akkurat nå er det litt roligere.

– Men vi merker også at det strammes inn på andre områder. Før påske hadde vi en periode der det kom veldig mange advarsler, noe som overrasket oss. Vi tror forklaringen er at mange arbeidsgivere rydder blant de ansatte i disse tider, og strammer til for de ansatte de mener ikke presterer.

– Det er et tøffere arbeidsmarked. Det har jeg dessverre sagt i mange år, og så blir det bare tøffere og tøffere, sier Liv Torill Evenrud.



Evenrud: – Vurderer an

- Mange tror de kan toppe la

- Praksisen med karaktersettinger ved nedbemanninger brer om seg, bekrefter Kirsten Rydne, advokat i NITO.

Kirsten Rydne, advokat i NITO, en fagorganisasjon for ingeniører og teknologer, førte i fjor høst en sak på vegne av en oppsagt medarbeider i Aibel. Medarbeideren hadde blitt utvalgt til nedbemanning etter å ha fått en lav poengsum av lederen ved rangering. I november i fjor vant ingeniøren saken, og fikk beholde jobben.

Ikke kvalitetssikret

Nå opplever NITO, på lik linje med

Econa, at mange andre bedrifter bruker tilsvarende systemer i utvelgelsen.

– Og det er definitivt et problem at man bruker et scoringssystem som ikke er kvalitetssikret og drøftet med de tillitsvalgte til utvelgelse i nedbemanningsprosesser, sier Rydne.

Hun påpeker at flere slike saker har vært oppe i retten.

– Vi ser at retten spesielt slår

ned på manglende kontradiksjon, altså at den som blir rangert ikke selv får mene noe om rangeringen, sier hun.

– Jeg synes også at det er skremmende at scoringssystemet hadde passet bedre til bruk ved nyansettelser, der siktemålet er å skille ut de aller beste. I nedbemanningsprosesser er det avgjørende om man er god nok i jobben sin, ikke om det finnes noen som er bedre.

– **Det ser imidlertid ut til at mange arbeidsgivere tror at de kan toppe laget, og bare sitte igjen med**