

Handläggare
Lind Anna

Datum
2015-05-12

Diarienummer
KSN-2014-1412

Kommunstyrelsen

Riktlinjer för rörlighet

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta riktlinjer för rörlighet Uppsala kommun enligt **bilaga 1**, samt

att anta reglemente för särskild avtalspension enligt **bilaga 2**

Ärendet

Uppsala kommun tecknade 1996 ett lokalt kollektivavtal om personalrörlighet. Avtalet mäter inte upp mot arbetsgivarens befogade intresse av att säkerställa enhetlig struktur för likabehandling och rättsäkerhet.

Kollektivavtalet har sagts upp av kommunen och föreslås ersättas av riktlinjer. Fördelen med en sådan ordning är att riktlinjerna måste följa den arbetsrättsliga lagstiftningen och de centrala kollektivavtal som gäller för kommunal sektor vilket i sin tur medför att avsteg inte heller kan göras lokalt på förvaltningar. Dessutom är det ett styrdokument som ägs av arbetsgivaren som har arbetsledningsrätten och som därmed ansvarar för rättsäkerhet och likabehandling.

Riktlinjerna för rörlighet ska även säkerställa efterlevnad av kommunens arbetsgivarpolicy. Riktlinjer för rörlighet reglerar frågor om hur arbetsgivaren ska hantera förflyttning, omplacering, tjänstledighet för att pröva annat jobb m.m. Frågor som tillsammantaget innebär ett system av tillämpningsregler som förväntas innebära både större intern rörlighet och bättre nyttjande av befintliga kompetenser och en större förutsägbarhet för den medarbetare som av en eller annan anledning hamnar i en situation där förändring är den enda konsekvensen.

Beredning

Förslag till riktlinjer har tagits fram i samarbete med fackliga representanter, utsedda av centrala samverkansgruppen. Förslaget har därefter bearbetats av HR funktionärer och HR chefer på förvaltningarna. Slutligen har förslaget samrått i kommunens ledningsgrupp och samverkats vid CSG den 4 maj 2015. Samtliga fackliga organisationer biträdde arbetsgivarens förslag till beslut

Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning Uppsala kommun

Antagna av KS den xxx

Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet och bemanning utgör ett led i Uppsala kommuns Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan. Riktlinjerna innehåller fördjupning och precisering av policyn. Här formuleras kommunens ambition.

Arbetsgivarpolitiken utgår ifrån likabehandling, rättssäkerhet, demokrati och medskapande.

I Uppsala kommun ska alla medarbetare uppleva **anställningstrygghet**, förutsättning för medskapande och möjlighet till utveckling.

Riktlinjerna ska kompletteras med rutiner och tillämpningsanvisningar. Rutinerna kan vara verksamhetspassade, men måste följa riktlinjernas intentioner.

Förflyttning

Arbetsgivaren har alltid rätt att förflytta medarbetare. Förflyttningsrätten omfattar allt, från förändrade arbetsuppgifter till förändrad organisatorisk tillhörighet. Förflyttningsrätten kan till exempel aktualiseras i samband med överbemanning vid en enhet. Överbemanning uppstår till exempel vissa arbetsuppgifter flyttas från en enhet till en annan. Begränsningar av den fria rätten att förflytta medarbetare följer av AB § 6. Där stadgas att ”Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan”.

När medarbetare förflyttas efter ensidigt beslut av arbetsgivaren ska vägande skäl finnas. Med vägande skäl avses i första hand organisatoriska skäl och i andra hand skäl hänförliga till personen. Organisatoriska skäl är till exempel förändrade behov, minskad eller ökad efterfrågan, omorganisation eller uppdragsförändring på individnivå. Arbetsgivaren avgör i den situationen utifrån verksamhetens behov av kompetens vem eller vilka medarbetare som ska förflyttas. De finns ingen senioritetsprincip så länge förflyttningen inte sker i syfte att genomföra arbetsbristuppsägning.

Om förflyttningen orsakas av skäl som är att hänföra till personen i fråga, till exempel bristande arbetsförmåga, samarbetsproblem eller liknande ska detta ha dokumenterats, och medarbetaren ska ha medvetandegjorts och givits möjlighet till rättelse.

Förflyttning av medarbetare kan ibland vara att betrakta som viktigare förändring av arbets- eller anställningsvillkor. Förflyttningsbeslut omfattas därför av förhandlingsskyldigheten i MBL § 11. Beslut får inte fattas eller verkställas innan förhandlingsskyldigheten är fullgjord. Förhandlingsansvar har den arbetsgivarföreträdare som har delegation att fatta

förflyttningsbeslutet. Förflyttning är att betrakta som individärende och hanteras utanför samverkan i MBL med berörd facklig organisation.

Omplacering

Enligt LAS regler om anställningstrygghet får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetstagaren bereds annat arbete. Detta är den s.k. omplaceringsskyldigheten. Innan beslut om uppsägning kan tas ska en omplaceringsutredning genomföras. Omplaceringsutredningen omfattar alla lediga tillsvidareanställningar i kommunen till vilka medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer. Chef som har vakant befattning är skyldig att ta emot den som annars riskerar att bli uppsagd om det är skäligt att kräva det, beaktat grunden för den tilltänkta uppsägningen. Avlämnande chef finansierar lönekostnader motsvarande uppsägningslön, även efter verkställd omplacering. Omplaceringsutredningar genomförs samordnat av KLK.

Frivillig och sökt förflyttning

Kommunen ska underlätta intern rörlighet. Medarbetare som söker annat jobb i kommunen och som uppfyller de ska krav på kompetens som har uppställts i underlaget, ska, efter intresseanmälan eller ansökan, alltid ges rätt till en anställningsintervju. Vid förflyttning efter intern rekrytering ska avlämnande chef underlätta en smidig övergång.

Rätt till ledighet för att pröva annat jobb

Under sin anställning i Uppsala kommun har tillsvidareanställd medarbetare rätt till ledighet för att pröva annat arbete *utanför* kommunen i max sex månader sammanlagt. Ledigheten förläggs i samråd med chef på ett sådant sätt att verksamhetens behov beaktas. Ledigheten ska beviljas inom tre månader från ansökningsdatum. Chef kan, om särskilda skäl så föranleder det, skjuta upp rätt till ledighet i sex månader. Om medarbetaren avser säga upp sin anställning i kommunen ska detta ske med iakttagande av avtalsenlig uppsägningstid.

Medarbetare i Uppsala kommun har, efter ansökan och bestyrkande, rätt till ledighet i sammanlagt max 6 månader för att praktisera och max 5 år för att arbeta för något av följande:

- EU:s institutioner och övriga organ samt frivilligorganisationer som verkar i direkt anslutning till dessa
- FN
- Försvarsmakten
- Regeringskansliet

Ledigheten ska beviljas senast 3 månader efter ansökan.

Hantering av KOM-KL

Kommunen är bunden av det centrala omställningsavtalet KOM-KL. Vid beslutad övertalighet, som kommer att innebära varsel om uppsägning på grund av arbetsbrist, ska berörd förvaltning ansvara, genom HR, för att kontakt tas med Omställningsfonden. Varje

medarbetare som omfattas av övertaligheten har rätt till information och rådgivning. Om arbetsgivaren, i samband med verkställighet av arbetsbristuppsägningar erbjuder alternativa lösningar i enskilt fall bör dessa värdemässigt motsvara värdet och kostnaden av alternativ lösning enligt KOM-KL.

Hantering av Särskild Avtalspension

Kommunen har ett lokalt reglemente om särskild avtalspension (SAP). Reglementet utgör bilaga till riktlinjerna

Åtgärds paket

Kommunledningen kan, i samband med beslut om omstrukturering som kan antas leda till övertalighet, besluta om ett gemensamt åtgärds paket. Åtgärds paketet ska omfatta intern och extern karriärväxling, särskild avtalspension samt inrättande av generationsväxlingstjänster. Åtgärds paketets enskilda delar kan aktualiseras efter ansökan i enskilt fall.

För beviljande ska vissa kriterier vara uppfyllda. Dessa fastställs av kommunledningsgruppen och kan variera beroende på hur beslutet om omstrukturering ser ut.

Extern karriärväxling

Extern karriärväxling innebär att anställningen avslutas. Under sex månader därefter utbetalas månadslön löpande. Under perioden erbjuds arbetstagaren delta i ett outplacementprogram hos extern karriärcoach. Efter sex månader utbetalas en omställningsersättning motsvarande sex månadslöner allt i ett. Överenskommelsen samordnas med inkomst av tjänst från kommunkoncernen. Ingen del av ersättningen ger rätt till semesterersättning eller pensionsavsättning.

Intern karriärväxling

Intern karriärväxling är en metod för att möjliggöra omskolning, vidareutveckling eller eventuella avslut i de fall där medarbetarens kompetens är av ett sådant slag att den inte kan matchas mot befintliga behov i kommunen. Verktuget kan också tillämpas som en ren karriärutveckling. Innehållet i erbjudandet bygger på att medarbetaren inom en sex månaders period dels genomgår karriärcoachning i syfte att kartlägga kompetens förhållande till verksamhetens behov, dels ges möjlighet och tidsmässigt utrymme för kompetensutveckling mot den tjänst som placeringen ska avse.

Om kommunen därvid inte kan erbjuda placering, avslutas anställningen. Arbetstagaren erhåller då max sex månadslöner i omställningsersättning, som samordnas med inkomster för det fall hen erbjuds nytt arbete i eller utanför kommunen.

Inrättande av generationsväxlingstjänster

I de fall kommunen behöver säkerställa succession avseende arbetsuppgifter som en senior medarbetare, med vilket avses medarbetare som fyllt 60 år, innehar kan en generationsväxlingstjänst inrättas och erbjudas denne. Generationsväxlingstjänsten innebär att medarbetare under år 1 av överenskommelsen behåller 85 % av sin lön, och arbetar 75 %. All arbetstid ska då ägnas åt mentorskap för efterträdaren. År 2 är lönen 70 % av slutlönen, och arbetsinsatsen 50 %. Efter max två år, och senast i samband med den dag medarbetaren fyller 67 upphör anställningen genom egen uppsägning.

Övergripande bemanningsprinciper vid omorganisation

I samband med omorganisation av verksamheten äger arbetsgivaren formellt rätten att förflytta medarbetare, inom ramen för befintligt anställningsavtal. En omorganisation med förändrade strukturer, ledningssystem eller uppdrag anses då utgöra vägande skäl enligt AB.

Vad gäller arbetsgivarens rätt att välja vem som ska få viss tjänst, kan konstateras att tillämpliga regelverk inte begränsar denna rätt. Dock kan följande vara värt att notera

1. Val av befattningshavare får inte ske på grunder som är att hänföra till diskrimineringsförbuden.
2. Val av befattningshavare får inte ske på sådan sätt att övertalighet konstitueras.

Kommunen tillämpar kompetensbaserad rekrytering vid nyanställningar. Samma grundläggande principer ska gälla vid bemanning på grund av omorganisationer. Bedömning av kompetens i detta sammanhang får dock aldrig medföra att en medarbetare i Uppsala kommun bedöms av personliga skäl, inte kunna beredas fortsatt arbete vid förflyttning på grund av omorganisation.

Vid förändringar av organisation som innebär förflyttning av fler än en arbetstagare ska följande riktlinjer vara vägledande vid bemanning.

1. Bemanning av hela enheter inklusive enhetschef
När en enhet flyttas intakt till en annan organisatorisk tillhörighet eller fysisk placering sker ingen utvärdering av respektive medarbetares individuella förutsättningar, inte heller förändras uppdraget. Någon formell skyldighet att förhandla förflyttningen för varje berörd medarbetare föreligger inte. Däremot måste förändringen som sådan samverkas.
2. Bemanning av del av enhet där uppdraget kvarstår oförändrat
När del av enhet omorganiseras utan att berörda medarbetares uppdrag påverkas, flyttar medarbetarna med utan matchning. Medarbetare förflyttas efter förhandling
3. Bemanning av del av enhet där uppdraget förändras
Om uppdraget i sig är oförändrat, kommer förflyttning att genomföras till motsvarande uppdrag. Matchning genomförs om uppdraget bedöms vara förändrat.. Den ska utgå från kompetenskartläggning och kravprofil. Förflyttningsbeslut för respektive medarbetare förhandlas enligt MBL.
4. Bemanning av enskild kompetens
Vid behov av specifik kompetens ska matchning eller internrekrytering användas. Endast i de fall detta inte ger önskat resultat kan externrekrytering aktualiseras.
5. Om omorganisationen i sig riskerar innebära att övertalighet ska turordning enligt lag och avtal genomföras innan matchning och bemanning görs.
I samband med beslut om omorganisation ska övergripande processplan och genomföranderutin tas fram före genomförandet.

Övertalighet och arbetsbrist

Vid konstaterad övertalighet utgör varje nämnds förvaltningsområde yttersta gräns för turordning. Respektive förvaltning ansvarar genom HR för upprättande av turordningslistor,

identifiering och varsel till arbetsförmedlingen. Efter det att övertaligheten identifierats till person ska omplaceringsutredningar genomföras av kommunledningskontoret och avse alla lediga befattningar i kommunen. Om flera förvaltningar samtidigt har situationer som kan komma att leda till arbetsbristuppsägningar ska varsel samordnas genom kommunledningskontoret. Vid övertalighetssituationer som inte bedöms leda till uppsägningar tillämpas i förekommande fall regler om förflyttning enligt ovan.

Uppsala kommun strävar efter anställningstrygghet. Endast när synnerliga skäl så föranleder det kan uppsägning på grund av arbetsbrist komma i fråga. Med anställningstrygghet avses inte befattningsgaranti. För att i möjligaste mån undvika situationer där uppsägningar på grund av arbetsbrist kan komma i fråga ska ansträngningar göras för att placera övertalig medarbetare. Det är alltid avlämnande chef som ansvarar för att omplacering eller förflyttning kommer till stånd, och intill dess placeringen beslutats är medarbetaren fortfarande placerad på sin gamla arbetsplats. Avlämnande chef finansierar lönekostnader motsvarande uppsägningslön, även efter verkställd omplacering.

Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning aktualiseras efter arbetsbristuppsägningar. En förutsättning för att företrädesrätten ska kunna aktualiseras är att medarbetaren har tillräcklig kompetens för det nya arbetet. Med tillräcklig kompetens förstås de förutsättningar som krävs för att kunna utföra arbetet efter en rimlig inskolningsperiod, med rimlig avses den tid det tar för en helt nyanställd person att komma in i arbetet. Företrädesrätten gäller till lediga tjänster i den turordningskrets man ingick i när uppsägningen skedde. För att kunna utnyttja sin företrädesrätt måste man anmäla anspråk på företrädesrätt senast en månad efter det att anställningen avslutades.

Tidsbegränsat anställda kan ha företrädesrätt till återanställning om anledningen till att deras tidsbegränsade uppdrag har upphört var arbetsbrist.

Företrädesrätt till ökad sysselsättningsgrad.

I Uppsala kommun utgår vi från att alla medarbetare ska ges förutsättningar att arbeta heltid, varför ökad sysselsättningsgrad för alla deltidsarbetande är prioriterat. Företrädesrätten innebär inte bara att chef ska ta hänsyn till interna intresseanmälningar vid nyanställning och i samband med varje förändring av verksamheten. Chef ska också aktivt söka omdisponera sin verksamhet så att heltidstjänster blir norm.

Vid konflikt mellan företrädesrätt och omplacering gäller följande prioriteringsordning

- 1) De som är i en omplaceringsutredning enligt LAS 7.2
- 2) De tillsvidareanställda som av annan anledning är i behov av ny placering, t ex rehab eller överbemanning.
- 3) De som enligt AB § 5 mom. 1b begärt företräde till ökad sysselsättningsgrad
- 4) De med företrädesrätt till återanställning, i turordning efter anställningstid inklusive uppsägningstid vid tillfället för anställning.

Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet och bemanning utgår från att det ska finnas en kommungemensam syn på medarbetarens rättigheter och skyldigheter i samband med

Version 1:9:5
Alin 2015-06-01

förändringar av olika slag. Riktlinjerna förutsätter dessutom att facklig samverkan ger den stabilitet åt regelverket som är en bärande förutsättning för dess efterlevnad. Eftersom riktlinjerna ersätter ett äldre kollektivavtal ersätts den uppföljning och utvärdering som tidigare skedde genom facklig förhandling i händelse av bristande efterlevnad av de metoder som står till buds enligt samverkansavtalet. Centrala samverkansgruppen utser med anledning av detta ett utskott med särskilt uppdrag att följa upp och utvärdera tillämpningen av riktlinjerna.

Föredragning

Riktlinjer för rörlighet omfattar ett antal punkter och fastsätter förvaltningarnas utrymme för beslut. Det övergripande syftet är att reglera de möjligheter till bedömning i enskilda fall som måste göras därför att de lämnats öppna av lagstiftaren och av centrala parter vid tecknande av kollektivavtal. Genom riktlinjerna skapas ett regelverk för tolkning och tillämpning av de arbetsrättsliga regler som aktualiseras i samband med förflyttning, omplacering och turordning. Till detta kommer regler om rätt till tjänstledighet i vissa fall och en beskrivning av grunder för alternativa erbjudanden i samband med uppsägning.

I det nu uppsagda kollektivavtalet om personalrörlighet fanns också en bestämmelse om garantipension. Bestämmelsen grundade sig på det vid tiden för tecknandet gällande centrala pensionsavtalets regler. Motsvarande kollektivavtal idag förutsätter ensidigt arbetsgivarbeslut avseende reglerna kring beviljande av pension i förtid.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget till riktlinjer är kostnadsneutralt i förhållande till tidigare gällande kollektivavtal. Nytt är dock att förvaltningarna, i den mån de fattar beslut om beviljande av åtgärder inom ramen för åtgärdspaketet också får finansiera åtgärden fullt ut. Tidigare har enbart produktionsförvaltningarna haft detta ansvar medan kostnad för karriärväxling för kontoren delfinansierats. Karriärväxling som sådan, kostar mindre än en arbetsbristuppsägning.

Förslaget till reglemente om särskild avtalspension innebär en något billigare ordning än den som tidigare tillämpades på grund av att pensionen beräknas på pensionsunderlaget istället för på slutlön. Skillnaden är dock marginell.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Christoffer Nilsson
Chef kommunledningskontoret

Version 1:9:4
Alin 2015-04-13

Åtgärds paket

Kommunledningen kan, i samband med beslut om omstrukturering som kan antas leda till övertalighet, besluta om ett gemensamt åtgärds paket. Åtgärds paketet ska omfatta intern och extern karriärväxling, särskild avtalspension samt inrättande av generationsväxlingstjänster. Åtgärds paketets enskilda delar kan aktualiseras efter ansökan i enskilt fall.

För beviljande ska vissa kriterier vara uppfyllda. Dessa fastställs av kommunledningsgruppen och kan variera beroende på hur beslutet om omstrukturering ser ut.

Extern karriärväxling

Extern karriärväxling innebär att anställningen avslutas. Under sex månader därefter utbetalas månadslön löpande. Under perioden erbjuds arbetstagaren delta i ett outplacementprogram hos extern karriärcoach. Efter sex månader utbetalas en omställningsersättning motsvarande sex månadslöner allt i ett. Överenskommelsen samordnas med inkomst av tjänst från kommunkoncernen. Ingen del av ersättningen ger rätt till semesterersättning eller pensionsavsättning.

Intern karriärväxling

Intern karriärväxling är en metod för att möjliggöra omskolning, vidareutveckling eller eventuella avslut i de fall där medarbetarens kompetens är av ett sådant slag att den inte kan matchas mot befintliga behov i kommunen. Verktuget kan också tillämpas som en ren karriärutveckling. Innehållet i erbjudandet bygger på att medarbetaren inom en sex månaders period dels genomgår karriärcoachning i syfte att kartlägga kompetens förhållande till verksamhetens behov, dels ges möjlighet och tidsmässigt utrymme för kompetensutveckling mot den tjänst som placeringen ska avse.

Om kommunen därvid inte kan erbjuda placering, avslutas anställningen. Arbetstagaren erhåller då max sex månadslöner i omställningsersättning, som samordnas med inkomster för det fall hen erbjuds nytt arbete i eller utanför kommunen.

Inrättande av generationsväxlingstjänster

I de fall kommunen behöver säkerställa succession avseende arbetsuppgifter som en senior medarbetare, med vilket avses medarbetare som fyllt 60 år, innehar kan en generationsväxlingstjänst inrättas och erbjudas denne. Generationsväxlingstjänsten innebär att medarbetare under år 1 av överenskommelsen behåller 85 % av sin lön, och arbetar 75 %. All arbetstid ska då ägnas åt mentorskap för efterträdaren. År 2 är lönen 70 % av slutlönen, och arbetsinsatsen 50 %. Efter max två år, och senast i samband med den dag medarbetaren fyller 67 upphör anställningen genom egen uppsägning.

Övergripande bemanningsprinciper vid omorganisation

I samband med omorganisation av verksamheten äger arbetsgivaren formellt rätten att förflytta medarbetare, inom ramen för befintligt anställningsavtal. En omorganisation med förändrade strukturer, ledningssystem eller uppdrag anses då utgöra vägande skäl enligt AB.

Vad gäller arbetsgivarens rätt att välja vem som ska få viss tjänst, kan konstateras att tillämpliga regelverk inte begränsar denna rätt. Dock kan följande vara värt att notera

1. Val av befattningshavare får inte ske på grunder som är att hänföra till diskrimineringsförbudet.
2. Val av befattningshavare får inte ske på sådan sätt att övertalighet konstitueras.