

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2019-05-28

§ 191
**Revidering av Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning
Uppsala kommun
KSN-2019-1583**
Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

att anta revidering av rätt till tjänstledighet från heltidsarbete i Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning Uppsala kommun, att gälla från och med 1 januari 2020.

Reservation

Jonas Segersam (KD) reserverar sig till förmån för eget yrkande med motiveringen:

Att arbeta heltid är något som en modern och attraktiv arbetsgivare bör kunna erbjuda de av medarbetarna som så önskar. Rätten till heltid är något som Kristdemokraterna alltid stött. Vi är däremot kritiska till principen "Heltid som norm", och föreliggande förslag illustrerar svårigheterna med projektet. Att "tvinga" alla anställda att jobba heltid är förmynderi, och varken modernt eller attraktivt. Principen heltid som norm innebär med nödvändighet en rätt att söka tjänstledigt för deltidarbete. Vi hade helst sett att de som så önskar kan och får vara deltidanställda, men om man tvunget ska behöva ansöka om detta varje år, ja då bör man ju inte begränsa denna rätt till enbart 25% nedsättning, utan åtminstone 50%. Vi yrkade därför på att rätten till deltid ska kunna ges ner till 50%, och inte bara till 75% deltidarbete som i föreliggande förslag. Heltid som norm har varit ett politisk framtvingat projekt som både drivit kostnaderna, gjort Uppsala kommun mindre konkurrensmässig i förhållande till fristående utförare, och försvårat såväl schemaläggning som de anställdas valfrihet. Enda fördelen har varit att de som så önskar har fått en heltidsanställning, något som dock i praktiken ofta inte varit genomförbart på grund av uppsplittring på olika arbetsplatser och konstiga arbetstider.

Sammanfattning

1 januari 2020 införs en ny form av tjänstledighet, tjänstledighet från heltidsarbete, enligt beslut fattat av kommunstyrelsen 14 december 2016. Följande reviderade riktlinjer är ett tillägg till det beslutet:

- rätt att vara tjänstledig från heltidsarbete i intervall om jämna fem procent
- rätt att gå ner till som lägst 75 procents tjänstgöring
- rätt att, som alternativ till ovanstående, vara tjänstledig från heltidsarbete med 1,92 procent
- rätt till tjänstledighet från heltidsarbete förutsätter att det inte redan finns pågående tjänstledigheter, både lagstadgade och övriga, eller arbetstidsförkortningar
- ledigheten förläggs i samråd med berörd chef utifrån verksamhetens behov.

Yrkande

Jonas Segersam (KD) yrkar att ändra förslaget till rätt att gå ner till som lägst 50 procents tjänstgöring.

Beslutsgång

Ordförande ställer först Jonas Segersams (KD) ändringsyrkande mot avslag och finner att arbetsutskottet avslår detsamma.

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2019-05-28

Ordförande ställer därefter föreliggande förslag mot avslag och finner att arbetsutskottet bifaller detsamma.

Beslutsunderlag

Förvaltningens skrivelse den 17 maj 2019.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Handläggare
Bengtsson Annika
Vestin Lotta

Datum
2019-05-17

Diarienummer
KSN-2019-1583

Kommunstyrelsen

Revidering av Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning Uppsala kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta revidering av rätt till tjänstledighet från heltidsarbete i Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning Uppsala kommun, att gälla från och med 1 januari 2020.

Ärendet

1 januari 2020 införs en ny form av tjänstledighet, tjänstledighet från heltidsarbete, enligt beslut fattat av kommunstyrelsen 14 december 2016. Följande reviderade riktlinjer är ett tillägg till det beslutet:

- rätt att vara tjänstledig från heltidsarbete i intervall om jämna fem procent
- rätt att gå ner till som lägst 75 procents tjänstgöring
- rätt att, som alternativ till ovanstående, vara tjänstledig från heltidsarbete med 1,92 procent
- rätt till tjänstledighet från heltidsarbete förutsätter att det inte redan finns pågående tjänstledigheter, både lagstadgade och övriga, eller arbetstidsförkortningar
- ledigheten förläggs i samråd med berörd chef utifrån verksamhetens behov

Styrdokumentet Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning Uppsala kommun kompletteras med dessa riktlinjer enligt **bilaga**.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret. Förslaget har förankrats både i förvaltningarna och hos fackliga företrädare i centrala samverkansgruppen och i chefssamverkansgruppen.

Föredragning

Under 2017 och 2018 har Uppsala kommun arbetat med att etappvis införa heltid som norm. I januari 2019 har alla tillsvidareanställda, enligt kollektivavtalet Allmänna bestämmelser, anställningar på heltid. Samtliga kommande tillsvidareanställningar görs också till anställningar på heltid. Undantagna yrkesgrupper är personliga assistenter, ledsagare, avlösare samt skolläkare.

Medarbetare där annan part bedömt att det inte finns arbetsförmåga på heltid, till exempel medarbetare som har stadigvarande sjukersättning, har inte höjts till heltid. De har i stället höjts till den sysselsättningsgrad som motsvarar den av annan part bedömda arbetsförmågan.

Under införandet av heltid som norm, och fram till och med 31 december 2019, har de medarbetare som haft en tillsvidareanställning på deltid, som konverterats till heltid, kunnat välja att arbeta antingen heltid eller den tjänstgöringsgrad som gällde innan konverteringen.

Från 1 januari 2020 gäller rätten till tjänstledighet från heltidsarbete alla medarbetare som är tillsvidareanställda på heltid, inte bara de som tidigare arbetat deltid. Det kan få en större påverkan på verksamheterna om det inte går att säkerställa att medarbetarna finns på plats större delen av tiden.

Att inte ha fastställda intervall samt en lägsta nivå för tjänstledigheten ses därför som en risk för att det kan bli en underbemanning samt svårigheter med bemanningsplaneringen. Det kan vara extra påtagligt i verksamheter som måste säkra viss bemanning utifrån ett säkerhetsperspektiv eller specialistbehov. Det kan också vara svårt att ersätta vissa specifika kompetenser eller bristyrken.

Rätten till tjänstledighet från heltidsarbete bedöms samtidigt vara positiv gällande kompetensförsörjningen då den skapar ett attraktionsvärde. Det främjar hållbara anställningar då medarbetarnas livssituation kan ändras över tid.

Att sätta intervall om jämna fem procent samt 75 procent som lägsta tjänstgöringsgrad bedöms sammantaget vara en balans mellan verksamhetens behov av att kunna säkra kompetensförsörjningen och medarbetares önskemål om flexibilitet. Tjänstledighet i intervall om jämna fem procent ner till som lägst 75 procents tjänstgöring innebär en löpande minskning av arbetstiden. En alltför låg lägsta tjänstgöringsgrad skulle även kunna motverka syftet med heltid som norm.

Denna ordning kan i teorin innebära att alla som i dag är tjänstlediga på deltid måste anpassa sin tjänstgöringsgrad till de fasta nivåerna. En konsekvens av det är ökade kostnader, men också ett ökat antal tillgängliga resurser. Tjänstledighet med annan omfattning än ovan är ingen rättighet, men kan beviljas av berörd chef om verksamheten så tillåter. Det antas att de flesta ledigheter som gäller i dag kommer att beviljas även i fortsättningen.

Vidare har det framkommit att det ofta finns önskemål från medarbetare om möjlighet till extra ledighet. För att säkra en likabehandling och en hållbar anställning för kommunens

medarbetare föreslås rätt till ledighet med 1,92 procent, motsvarande en arbetsvecka, oavsett vilket heltidsmått som är aktuellt. Det kan också vara ett sätt att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Den ledigheten ska inte vara en löpande minskning av arbetstiden utan det blir en timpott. Timmarna förläggs i samråd med berörd chef och kan tas ut som enstaka timmar eller som heldagar om verksamheten tillåter. Denna ledighet är ett alternativ till fem procents intervaller ner till som lägst 75 procents tjänstgöring. De båda alternativen kan inte kombineras.

Tanken med rätt till tjänstledighet från heltidsarbete är att de medarbetare som av olika anledningar inte kan eller vill arbeta heltid ska kunna arbeta deltid. Tjänstledigheten är en rättighet och kan inte nekas en medarbetare under förutsättning att ledigheten anmäls senast vid den tidpunkt som fastställs inom respektive förvaltning.

De som har en pågående tjänstledighet eller arbetar deltid av annat skäl omfattas därmed inte av denna rättighet. Det innebär en mindre påverkan för verksamheterna gällande bemanningsplanering och kompetensförsörjning.

Medarbetare som har en deltidsanställning på grund av att annan part bedömt att det inte finns arbetsförmåga på heltid omfattas av denna rätt till ledighet. Om anställningen understiger 75 procents tjänstgöring innebär det dock att enbart alternativet med ledighet om 1,92 procent kan anmälas.

Tjänstledigheten gäller för ett år i taget. När i tid detta år börjar löpa fastställs inom respektive förvaltning. Då tjänstledigheten inte är lagstadgad har medarbetaren inte rätt att avbryta sin tjänstledighet innan den beviljade periodens utgång.

Tjänstledighet för annan tidsperiod än ett år eller med annan omfattning än ovan är ingen rättighet, men kan beviljas av berörd chef om verksamheten så tillåter. Att ledigheten förläggs i samråd med berörd chef utifrån verksamhetens behov är en förutsättning för att säkra bemanningsbehov och kompetensförsörjning. Om medarbetarens önskemål och verksamhetens behov är olika måste verksamhetens behov vara överordnat.

Ekonomiska konsekvenser

Om alla som i dag har en deltidsrätt enligt övergångsbestämmelserna tvingas till en sysselsättningsgrad som är högre än den de har i dag, och alltså inte beviljas ledigt med annan sysselsättningsgrad än den fastställda, kommer införandet att innebära ökade kostnader. Det har beräknats till mellan 50 och 230 årsarbetare totalt för hela kommunen. Avgörande för hur många det rör sig om är vilken sysselsättningsgrad de har i dag och om deras chefer beviljar dem ledigt med annan procent än den de enligt regelverket har rätt till.

De ekonomiska konsekvenser som följer i övrigt av införande av denna nya tjänstledighet bedöms obefintliga då ledigheten är utan lön. Eventuella vikariekostnader bör kunna täckas av den minskade lönekostnaden som uppstår på grund av tjänstledigheten. För att undvika merkostnader för verksamheten förutsätts en god bemanningsplanering.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ola Hägglund
Stabsdirektör

Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning Uppsala kommun

*Antagna av KS den 17 juni 2015
Uppdaterade juni 2019*

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 verksamhetsapassade, 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.

Rätt till tjänstledighet från heltidsarbete

Uppdaterat juni 2019

1 januari 2020 införs en ny form av tjänstledighet, tjänstledighet från heltidsarbete, enligt beslut fattat av kommunstyrelsen 14 december 2016. Följande reviderade riktlinjer är ett tillägg till det beslutet:

- rätt att vara tjänstledig från heltidsarbete i intervall om jämna fem procent
- rätt att gå ner till som lägst 75 procents tjänstgöring
- rätt att, som alternativ till ovanstående, vara tjänstledig från heltidsarbete med 1,92 procent

- rätt till tjänstledighet från heltidsarbete förutsätter att det inte redan finns pågående tjänstledigheter, både lagstadgade och övriga, eller arbetstidsförkortningar
- ledigheten förläggs i samråd med berörd chef utifrån verksamhetens behov

Tjänstledigheten gäller för samtliga medarbetare som är tillsvidareanställda på heltid, enligt kollektivavtalet Allmänna bestämmelser. Tjänstledigheten är en rättighet och kan inte nekas en medarbetare under förutsättning att ledigheten anmäls senast vid den tidpunkt som fastställs inom respektive förvaltning.

Medarbetare som har en deltidsanställning på grund av att annan part bedömt att det inte finns arbetsförmåga på heltid, till exempel medarbetare som har stadigvarande sjukersättning, omfattas av denna rätt till ledighet. Om anställningen understiger 75 procents tjänstgöring innebär det dock att enbart alternativet med ledighet om 1,92 procent kan anmälas.

Tjänstledigheten gäller för ett år i taget. När i tid detta år börjar löpa fastställs inom respektive förvaltning. Då tjänstledigheten inte är lagstadgad har medarbetaren inte rätt att avbryta sin tjänstledighet innan den beviljade periodens utgång.

Tjänstledighet för annan tidsperiod än ett år eller med annan omfattning än ovan är ingen rättighet, men kan beviljas av berörd chef om verksamheten så tillåter.

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

Åtgärdspaket

Kommunledningen kan, i samband med beslut om omstrukturering som kan antas leda till övertalighet, besluta om ett gemensamt åtgärdspaket. Åtgärdspaketet ska omfatta intern och extern karriärväxling, särskild avtalspension samt inrättande av generationsväxlingstjänster. Åtgärdspaketets 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. Verktaget 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 befattningssgaranti. 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 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.