

Svar på interpellation om utköp av personal

Mohamad Hassan (L) har i en interpellation ställt frågor avseende Uppsala kommuns hantering av avgångsvederlag vid anställningars avslut.

Mohamad Hassan ställer följande konkreta frågor:

- *Hur många utköp har skett under 2015 och 2016, till vilken totalkostnad och av vilka orsaker?*
- *Anser du att metoden med utköp av medarbetare är bra personalpolitik?*

Grunden för avgångsvederlaget varierar. Beslut om avslutande med avgångsvederlag tas efter det att alla andra möjligheter prövats. Detta arbete sker i samverkan med de fackliga organisationerna.

Till att börja med görs alltid ett ställningstagande med avseende på om någon annan möjlig väg finns. Omplacering, rehabilitering, omorganisation, konflikthantering och omskolning är verktyg som används. I första hand ska kommunen behålla personal, det ligger oftast i allas intresse och är den i alla hänseende mest förekommande lösningen på de problem som skulle kunna komma att orsaka ett avslut.

Avgångsvederlag i samband med arbetsbristsituationer, som t.ex. följer av en omorganisation, följer det kollektivavtal som de centrala parterna tecknat. Storleken motsvarar vad som skulle ha utbetalats enligt avtal om uppsägning pga. arbetsbrist.

Ur ett ekonomiskt perspektiv är uppgörelse att föredra mot att ha långa och segdragna processer och konflikter på arbetsplatsen. Det är också så att avgångsvederlag i stället för uppsägning på grund av personliga skäl innebär i snitt 1/3 av kostnaden för att driva ärendet genom alla instanser, ombudskostnad och eventuella skadestånd oräknat.

Konflikter på arbetsplatsen och långdragna processer tenderar också att allvarligt påverka kvalitén på det utförda arbetet och i förlängningen våra medborgares förtroende och tillit. Att komma överens om ett avslut spar också många gånger mänskligt lidande.

Under 2015 ingicks totalt 128 avtal om avgångsvederlag i någon form. Av dessa var 110 hänförliga till omorganisationen. 2016 var motsvarande siffra 66 varav 26 var hänförliga till omorganisationen.

Under 2015 syns en tillfällig, men kraftig ökning av antalet avgångsvederlag. Denna ökning har två grundläggande orsaker; dels 2014 års omorganisation dels en övertalighetssituation inom Utbildningsförvaltningen.

År	Personliga skäl	Övertalighet	Omorganisation	Rehab	Övrigt	Totalt	Utbet. tkr
2015	6		110	1	11	128	25.635´
2016	11		26	22	7	66	11.641´
2017	16	1	17	8	1	42	11.793´

Avslutningsvis vill jag säga att det många gånger är bättre personalpolitik att komma överens om avslut än att låta medarbetare vara föremål för omplaceringar år ut och år in som fallet tidigare har varit i stora omställningar.

Vi kan inte genomföra så här stora organisationsjusteringar och kostnadsanpassningar utan frivilliga lösningar. Då kan vi ibland ”förlora” någon vi gärna ville behålla men å andrasidan hittar vi en plats till någon annan. Karriärväxling ges vid indragning av tjänst eller när tjänsten kan användas till någon annan som annars riskerar en övertalighet.

Marlene Burwick (S)
Kommunstyrelsens ordförande