

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Riktlinjer för omställning

Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler



Diarienummer: KS/2015:589

Dokumentet är beslutat av: Personalutskottet

Dokumentet beslutades den: 2015-11-02

Dokumentet gäller för: Alla nämnder

Dokumentet gäller till den: skriv datum så här xx månad 20xx

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Rätt person, på rätt plats med rätt kompetens	3
Stimulera frivillig rörlighet	3
Rekryteringsordning	4
Uppsägning	4
Arbetsbrist	4
Personliga skäl	4
Otillräcklig kompetens	4
Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom	5
Stöd och verktyg	5
Stödinsatser	5
Livs- och karriärplanering/outplacement.....	6
Stödsamtal.....	6
Omställningsfonden KOM-KL.....	6
Särskild avtalspension.....	7
Avtal om avslut.....	7
Ansvar och roller	7

Dokumentet ersätter: Riktlinjer för omställning och rörlighet 2009-03-02

Dokumentansvarig är: HR chef

För revidering av dokumentet ansvarar: HR chef

För uppföljning av dokumentet ansvarar: HR chef

Relaterade dokument: Vaknsprövningsrutin 2014-08-25, checklista hantering av arbetsbrist, checklista hantering av otillräcklig kompetens, Anvisning för rehabilitering och arbetsanpassning 2015-02-24

Rätt person, på rätt plats med rätt kompetens

Alla medarbetare i Botkyrka kommun har ansvar för att jobba med rätt saker på rätt sätt samt att ta ansvar och arbeta aktivt för kommunens måluppfyllelse och resultat. Detta innebär att medarbetaren själv har ett stort ansvar för sin anställningsbarhet, t ex egen kompetensutveckling.

Som arbetsgivare tar vi ansvar för att vara tydliga med vilka krav och förväntningar vi har på medarbetarna. Därför kommunicerar vi årligen i medarbetarsamtalet medarbetarens åtaganden och förutsättningar att klara sina åtaganden. Till viktiga förutsättningar hör bland annat att komma överens om lämpliga kompetensutvecklingsinsatser. Vi vill minska risken för ofrivillig rörlighet, som t.ex. uppsägningar, genom förebyggande åtgärder och frivillig rörlighet

För medarbetare och ledare som inte klarar sina roller är det chefens ansvar att hitta en bra lösning för omställning inom eller utanför kommunen. Kommunens HR-funktioner ska ge cheferna det stöd de behöver i samband med omställningen.

Syftet med kommunens riktlinjer för omställning och rörlighet är att ge vägledning vid genomförandet av omställningar och säkerställa rättssäkerheten för medarbetarna.

Stimulera frivillig rörlighet

Botkyrka kommun har en helhetssyn och medborgarnas fokus på verksamheternas behov av kompetens, brukarnas behov av kontinuitet och medarbetarnas möjlighet till rörlighet och utveckling. Alla organisatoriska enheter samverkar för att den interna rörligheten ska fungera på ett bra sätt. Vi uppmuntrar medarbetare att åta sig nya uppdrag i kommunen. Gemensamt tar vi ansvar för att vi har rätt person, på rätt plats med rätt kompetens.

Genom att stimulera, underlätta och stödja frivillig rörlighet vill vi bemanna våra verksamheter med medarbetare som har rätt kompetens.

Genom att öka den interna rörligheten kan vi utveckla verksamheterna och medarbetarna samtidigt. Vår interna arbetsmarknad är samtliga förvaltningar. På detta sätt får vi ett lärande i organisationen och stärker medarbetarens anställningsbarhet och kan även minska risken för inlåsnings.

Rekryteringsordning

Kommunens rekryteringsordning syftar till att främja intern rörlighet och fullfölja vårt kommunövergripande ansvar för omplaceringsprövningar. Den ökar också vår möjlighet att kunna erbjuda ökad sysselsättningsgrad för ofrivilligt deltidsanställda. Vid rekryteringsbehov ska en vakansprövning enligt kommunens vakansprövningsrutin göras.

<https://intranet.botkyrka.se/botkyrka%20dokument/vakansprövningsrutin%20140825.pdf>

Uppsägning

Medarbetare kan sägas upp från sin anställning av två skäl, på grund av arbetsbrist eller på grund av personliga skäl.

Arbetsbrist

När det sker förändringar i verksamheten som leder till personalminskningar ska vi i första hand främja frivillig rörlighet och undvika uppsägningar. En checklista över arbetsprocessen vid personalminskning finns framtagen:

https://intranet.botkyrka.se/Botkyrka%20Dokument/Checklista_arbetsprocess_vid_personalminskning.pdf

Personliga skäl

Inom begreppet personliga skäl i Lagen om anställningsskydd (LAS) beskrivs de situationer som kan leda till uppsägning:

- otillräcklig kompetens
- nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom

Otillräcklig kompetens

Arbetsförmågan är kopplad till kompetenskraven för en viss befattning och innehållet i arbetet. Därmed kan kraven på utförandet i befattningen förändras över tid.

Om medarbetaren inte klarar av att utföra sitt arbete utifrån kraven på minimiprestation enligt anställningsavtalet kan detta leda till uppsägning på grund av personliga skäl. Den otillräckliga kompetensen ska då vara väl utredd och kommunicerad med medarbetaren samt bedömas vara så allvarlig att situationen varken är hållbar för verksamheten eller för medarbetaren.

Se checklista för hantering av otillräcklig kompetens:

https://intranet.botkyrka.se/Botkyrka%20Dokument/Checklista_hantering_otillr%C3%A4cklig_kompetens.pdf

Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom

Medarbetare som har nedsatt arbetsförmåga till konsekvens av sjukdom har ett förstärkt anställningsskydd. Botkyrkas anvisningar för arbetslivsinriktad rehabilitering, ska då följas:

<https://intranet.botkyrka.se/Botkyrka%20Dokument/Anvisning%20f%C3%B6r%20rehabilitering%20och%20arbetsanpassning%20-%20bilaga%209%20till%20arbetsmilj%C3%B6policy.pdf>

Uppsägning kan bli aktuellt om olika stödande insatser, rehabiliteringsinsatser och omplaceringsprövning inte lett till att medarbetaren kunnat återgå i arbete. Omplaceringsprövningen görs i första hand inom den egna förvaltningen och i andra hand inom hela kommunen.

Finns det inget ledigt jobb som medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för kan uppsägning av personliga skäl bli aktuell enligt LAS (Lagen om anställningsskydd).

Stöd och verktyg

Kommunen erbjuder olika stöd och verktyg för att kunna lösa behovet av omställning, erbjuda ökad sysselsättningsgrad till ofrivilligt deltidsansälda samt stimulera önskad rörlighet i övrigt.

Syftet är att underlätta möjligheten för medarbetare att byta jobb och/eller arbetsplats, öka sin inkomst och framtida pension samt att bemanna verksamheterna med rätt kompetens.

Stödinsatser

- Livs- och karriärplanering/outplacement
- Stödsamtal
- Omställningsfonder KOM-KL
- Särskild avtalspension
- Avtal om avslut

Ibland kan en kombination av stödinsatser vara lämplig. Information om upphandlade leverantörer inom området finns tillgänglig på kommunens intranät.

Livs- och karriärplanering/outplacement

Individuellt råd och stöd om en för individen lämplig karriärutveckling och/eller ett byte av framtida karriär kan erbjudas via en extern samarbetspartner i samband med omställningen.

Stödsamtal

Individuellt samtalsstöd baserat på beprövad metod, t.ex. psykodynamisk-, kognitiv-, systemisk eller interpersonell psykoterapi kan erbjudas medarbetare i samband med omställning.

Omställningsfonden KOM-KL

Bakom omställningsfonden står arbetsgivarna inom Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Pacta samt fackförbunden inom kommun- och landstingssektorn. Syftet med fonden är att genom aktiva insatser och ekonomiska förmåner ge ekonomisk trygghet till anställda som sägs upp på grund av arbetsbrist och underlätta omställningen till ett nytt arbete.

Alla anställda i kommuner och landsting omfattas av omställningsfonden. Fonden erbjuder stöd dels i form av aktiva insatser, dels i form av ekonomiska förmåner.

Genom aktiva insatser kan jobbsökare få råd, stöd och vägledning, men Omställningsfonden förutsätter också att jobbsökare själva deltar på ett engagerat och aktivt sätt. Omställningsfonden har även möjlighet att i vissa fall erbjuda ekonomiska förmåner för att trygga övergången till det nya jobbet.

Stöd från omställningsfonden kan även ges till en medarbetare som ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren.

För mer information, se Omställningsfondens hemsida:

<http://www.omstallningsfonden.se>

Särskild avtalspension

I vissa fall kan arbetsgivaren och medarbetare som inte fyllt 65 år träffa ett enskilt avtal om särskild avtalspension. Kommunens HR-chef beslutar i frågor som rör särskild avtalspension. En annan möjlighet till pensionslösning är förtida avgång med pension genom tidigare uttag av allmän pension och tjänstepension.

Avtal om avslut

Denna stödinsats ska tillämpas restriktivt och ske i samråd med förvaltningens HR-funktion.

Avgångsvederlag kan i vissa fall användas när arbetsgivaren och medarbetaren når en uppgörelse om att medarbetaren frivilligt lämnar sin anställning. Ett särskilt avgångsöverenskommelse tecknas då mellan medarbetaren och arbetsgivaren. Rätten att teckna en överenskommelse om avgångsvederlag ligger inom förvaltningschefens delegation upp till en viss nivå, därefter av HR-chef eller Kommundirektör, se förvaltningens delegationsordning. Avgångsvederlag ska i första hand betalas ut som ett engångsbelopp.

Ansvar och roller

Förvaltningsledningarna ansvarar för att riktlinjerna för omställning kommuniceras och att dessa följs inom förvaltningen. Medarbetarna har själva ett stort ansvar för sin anställningsbarhet och kompetensutveckling.

Förvaltningarnas HR-specialister stödjer förvaltningens chefer i omställningsärenden och samordnar arbetet inom förvaltningen.

Se vidare respektive förvaltnings/nämnds delegationsordning.

Kommunledningsförvaltningens HR-verksamhet ansvarar för:

- kommunövergripande omplaceringsprövningar
- upphandlingar av externa leverantörer inom området
- uppföljning av omställningsarbetet i kommunen
- riktlinjer och anvisningar inom omställningsområdet

Finansieringsprinciper

Kostnaden för olika omställningsinsatser finansieras av förvaltningen. Vid bedömningen av insatser tas hänsyn till medarbetarens anställningstid, uppsägningstid, behov samt eventuella särskilda omständigheter.

Mer information

Mer information om uppsägning på grund av arbetsbrist eller personliga skäl, bedömning av arbetsförmåga, tillräckliga kvalifikationer mm finns tillgänglig på Botwebb:

<https://intranet.botkyrka.se/arbetsstod/hr/avsluta-anstallning/uppsagning/Sidor/default.aspx>