

- kommunfullmäktige
kommunstyrelsen
övriga nämnder
förvaltning

Program för personalrörlighet inom och från Jönköpings kommun

Fastställt av kommunfullmäktige 2014-12-18 § 275

Program för personalrörlighet inom och från Jönköpings kommun

Bakgrund

Kommunens verksamhet är under ständig förändring. Inom flera områden sker en snabb och ibland dramatisk utveckling. Den snabba utvecklingen kräver att den kommunala organisationen på ganska kort tid kan ställas om till nya förutsättningar. Förändringstakten ställer nya - och högre - krav såväl på kommunen som arbetsgivare som på medarbetarna.

Dessa riktlinjer är framtagna för att underlätta för kommunens förvaltningar att hantera frågeställningar som rör personalrörlighet. Syftet är att klargöra vilka regler som finns, vilka metoder som står till förfogande samt hur ansvarsfördelningen mellan förvaltning och stadskontoret ser ut. Processen med framtagandet av dessa riktlinjer har också haft syftet att nå största möjliga samsyn med de fackliga organisationerna.

Jönköpings kommun är en arbetsgivare och det är viktigt att alla medarbetare kan känna att oavsett vilken förvaltning man arbetar på så behandlas frågor om personalrörlighet inom och ifrån kommunen på ett likartat sätt.

En grundförutsättning är att alla förändringar som påverkar kommunens personal ska genomföras i samverkan mellan arbetsgivare, berörda och de fackliga organisationerna.

Berörda

Berörda av dessa riktlinjer är de förvaltningar där ett omställningsarbete planeras och där antalet medarbetare påverkas av förändringen. I första hand avses de personer som arbetar i den verksamhet som minskas, läggs ner eller har en befattning som dras in eller i övrigt är i behov av omställning. Det är viktigt att kartlägga och analysera omställningsåtgärder på individnivå för kvinnor och män. Riktlinjerna omfattar även de fall där enskilda av olika skäl önskar anställning i annan förvaltning.

Det är av stor vikt att så tidigt som möjligt i processen identifiera de personer som berörs av förändringen och därför är i behov av omställningsåtgärder. Det ankommer på varje nämnd/förvaltning att hantera denna fråga i enlighet med dessa riktlinjer och den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Vilka situationer handlar detta om?

Det är den politiskt valda nämnden som beslutar att det föreligger en situation där det finns för många medarbetare i förhållande till den ekonomiska resursen. En "övertalighetssituation" anses då föreligga. Anledningen till att en sådan situation uppkommit kan t ex vara verksamhetsövergång eller att demografiska förändringar i befolkningen måste få genomslag i hur många medarbetare kommunen har, exempelvis att vikande elevunderlag ger färre medarbetare i skolan. Det kan också vara så att politiska prioriteringar i kommunfullmäktige får till konsekvens att anslagna medel inte längre räcker för att bedriva viss verksamhet i den omfattning som tidigare skett. Det politiska beslutet ska föregås av samråd i enlighet med det lokala samverkansavtalet. Uppdrag ges till förvaltningschefen att vidta de åtgärder som krävs för att lösa den uppkomna situationen.

Den eller de enskilda medarbetare som kan komma att beröras av förändringen ska så snart som möjligt - av sin närmaste chef eller förvaltningschefen - informeras. Åtgärder för att komma till annat jobb i kommunen eller för att öka anställningsbarheten hos annan arbetsgivare ska erbjudas så snart som möjligt.

Rörlighet inom kommunen

En medarbetare som vill byta arbete inom kommunen bevakar lediga jobb via Lediga Jobb på Kompassen. Att en situation föreligger där det finns för många medarbetare i förhållande till den ekonomiska resursen inom en förvaltning betyder inte att situationen behöver vara likadan inom en annan förvaltning. Inom Jönköpings kommun pågår ständigt rekrytering av nya medarbetare. Vid jämbördiga meriter har en kommunanställd förtur till anställning framför extern sökande. Jönköpings kommun uppmantrar aktiviteter som syftar till ökad rörlighet.

Jobbyte

För den enskilde finns möjlighet att lämna en intresseanmälan till Jobbytarbörser på Kompassen. Intresseanmälan ska innehålla uppgifter om utbildning, kompetens, erfarenhet och inom vilka områden/yrken som man är intresserad av. Det finns inga regler som förhindrar chef på en förvaltning att rekrytera medarbetare från en annan förvaltning.

Rörlighet från kommunen

Ett beslut om att en situation föreligger där det finns för många medarbetare i förhållande till den ekonomiska resursen måste följas av aktiva åtgärder. I första hand bör lösningar baserade på frivilliga överenskommelser mellan arbetsgivare och medarbetare prövas. Nedan beskrivs olika möjligheter.

Om frivilliga överenskommelser inte är aktuella vidtar process som i huvudsak finns reglerad i lagar och avtal. När det gäller den arbetsrättsliga delen är det främst 22 § i lagen om anställningsskydd (LAS), turordning vid uppsägning som är aktuell.

Om arbetsbrist uppstår och omplacering inte är möjlig innebär dessa regler i korthet att medarbetare med längre anställningstid har företräde till fortsatt anställning framför den med kortare anställningstid.

Kommunens utbildningsförvaltning är, enligt lokalt avtal, 2008-06-27 med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, att betrakta som en driftsenhet. Turordning upprättas med hänsyn tagen till resp. avtalsområde och kompetens. Förhandling om avsteg från turordningsreglerna kan upptas med berörda fackliga organisationer.

Inom Jönköpings kommun kan följande metoder, som alla baseras på frivilliga överenskommelser, erbjudas.

Omställningsprogram

Programmet innebär att den anställde får hjälp med vägledning och karriärplanering m.m. För genomförande av programmet finns godkända/upphandlade konsulter. Erbjudandet gäller medarbetare som frivilligt lämnar sin anställning i kommunen och som har omställningsbehov. Initiativ till deltagande i omställningsprogrammet kan tas såväl av förvaltningsföreträdare som av enskild medarbetare. Beslut om deltagande fattas av

förvaltningsföreträdare. Frågor som rör omställning kan diskuteras med centrala personalavdelningen.

Kostnader och lön under programmets löptid betalas av den förvaltning som medarbetaren lämnar. Kostnader för deltagandet i programmet kan bekostas av stadskontorets personalavdelning.

Omställningsfond – en förmån och en trygghet

Omställningsfonden är en stiftelse som inrättats baserat på omställningsavtalet KOM-KL och omfattar anställda i bl.a. kommuner och landsting. Fondens uppdrag är att hjälpa anställda som blir uppsagda på grund av arbetsbrist till ett nytt jobb och erbjuder framförallt aktiva insatser, men även ekonomiska förmåner. Varje förvaltning ansvarar för att information ges om fondens möjligheter. (Information finns att hämta via webbplats: omstallningsfonden.se.)

Avgångspremie/Avgångsvederlag

Medarbetare som i omställningsarbetet väljer att lämna kommunen genom egen uppsägning kan erhålla en avgångspremie/avgångsvederlag.

Beslut om avgångspremie fattas av personalchef på stadskontoret i samråd med förvaltningschef/personalchef på förvaltningen.

Tjänstledighet

Någon rätt till ledighet utöver vad som regleras i lag och avtal finns inte. Förvaltningarna bör dock ha en generös inställning till att bevilja tjänstledighet, helt eller delvis, för att exempelvis prova annat arbete inom eller utanför kommunen under förutsättning av att en sådan tjänstledighet kan ge någon med omställningsbehov arbete eller ökad sysselsättningsgrad. Tjänstledighet för arbete i konkurrerande verksamhet beviljas inte.

Pension

Den som fyllt 61 år kan på egen begäran avgå med förtida uttag enligt kommunens pensionsavtal. Det finns enligt pensionsavtalet flera alternativa pensionslösningar för den som vill lyfta ålderspensionsförmåner. I riktlinjer för särskild avtalspension framgår under vilka förutsättningar denna kan erbjudas till medarbetare.

Rekrytering

Det är viktigt att alla förvaltningar följer de kommungemensamma reglerna för återbesättande av vakanser. Speciellt viktigt blir detta i en situation då övertalighet råder i någon del av kommunens verksamhet.

En vakans uppstår då någon slutar sin anställning eller är frånvarande på hel- eller deltid. Rekryteringsbehov kan även finnas vid start av ny verksamhet. Innan annonsering kan ske ska vakansen prövas mot anställda med behov av omställning. Förvaltningarna ansvarar för att meddela stadskontorets personalsamordnare uppkomna vakanser och som kan vara av intresse för övergripande omställningsarbete.

Samtliga vakanser p. g. a. att någon slutar sin anställning, nyinrättade tjänster och vikariat ska handläggas via kommunens rekryteringssystem.

Medarbetare med omställningsbehov och omplaceringsbehov i samband med rehabilitering ska anmälas till stadskontorets personalsamordnare enligt gällande rutiner. Personalsamordnaren prövar därefter behov av rekrytering mot personer med omställningsbehov. Beslut ska, så långt det är möjligt, fattas inom en vecka efter att förfrågan lämnats av förvaltningen. Utöver ovanstående måste bevakning ske av eventuella sökande som återoppar sin företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

När ska ett jobb annonseras?

Om det inte finns någon lämplig person, enligt ovan, som kan placeras på det lediga arbetet fattas beslut om annonsering. Ett ledigt arbete som är längre än sex månader annonseras sedan vanligt via kommunens intranät, vid behov på hemsidan och på andra lämpliga sätt.

Målsättningen är att alla lediga arbeten är heltidsanställning. Det innebär att ansvarig chef/ förvaltning, innan ett ledigt jobb annonseras, ska utreda vilka möjligheter som finns att erbjuda heltid.

Ansvarsfördelning mellan berörd förvaltning och stadskontoret

Samtliga medarbetare har sin anställning i Jönköpings kommun med placering i någon av kommunens förvaltningar. Det är ytterst förvaltningschefens ansvar att varje medarbetare informeras om sina möjligheter och får den hjälp som krävs.

Beslut om att en situation föreligger där det finns för många medarbetare i förhållande till den ekonomiska resursen fattas av den politiska nämnden. Det förarbete som leder fram till detta beslut och de åtgärder visavi de fackliga organisationerna och de enskilda medarbetarna som krävs ansvarar respektive förvaltning för.

Stadskontorets personalavdelning är den kommungemensamma resurs som finns för att underlätta rörlighet inom och från kommunen samt i övrigt kan bistå förvaltningarna i frågor som rör omställningsarbetet.

För omställningsarbete som innebär rörlighet från kommunen finns upphandlade konsulter.