

# CIRKULÄR

---

*Personalpolitiska avdelningen*  
STADSLEDNINGSKONTORET

1992-05-12

NR 13

---

Reg.kod 204.200, ersätter 19/1991

Giltighetstid: tills vidare

Handläggare: Mats Westin

## PERSONALPOLITISKA ÅTGÄRDER I SAMBAND MED STRUKTURFÖRÄNDRINGAR, TRYGGHETSAVTALET

I cirkulär 19/1991, 1991-06-26, angående ”Personalpolitiska åtgärder i samband med strukturförändringar, Trygghetsavtalet” kommenteras ett antal frågor som hänger samman med övertaligheten i staden. Med anledning av vad som hänt sedan dess och de erfarenheter som vunnits i arbetet med övertaligheten finns det skäl att på nytt kommentera stadens övertalighetsarbete.

Detta cirkulär ersätter cirkulär 19/1991.

### **Bakgrund**

Stockholms stad och de fackliga organisationerna enades 1986 om Trygghetsavtal för Stockholms stad. Avtalet gäller för tillsvidareanställda arbetstagare. Enligt avtalet är det en personalpolitisk målsättning för staden att tillsvidareanställda arbetstagare har en så god anställningstrygghet som möjligt med hänsyn till det behov av verksamhetsförändringar som föreligger. Staden anser dock att trygghetsavtalet inte gäller för de arbetstagare vid skolförvaltningen som arbetar inom de kollektivavtalsområden som 1991-01-01 överfördes till det kommunala avtalsområdet.

Trygghetsavtalet innebär att tillsvidareanställda arbetstagare som är övertalig i mån av möjlighet skall erbjudas andra arbetsuppgifter i staden. Arbetstagare som inte accepterar ett formellt omplaceringserbjudande bör sägas upp på grund av arbetsbrist.

För arbetstagare i kommunala bolag och stiftelser är avtalet formellt sett inte tillämpligt. Kommunledningen anser dock att samtliga förvaltningar, distrikt, stiftelser och bolag har ett gemensamt ansvar för att lösa stadens övertalighet. Kommunstyrelsen (KS) skriver, 1991-05-22, att detta:

”innebär att stadens förvaltningar och bolag i positiv anda ska pröva om medarbetare, som blivit övertaliga genom organisations- eller strukturförändringar, kan anställas i den egna förvaltningen/bolaget.”

### **Kommunstyrelsens beslut**

Med anledning av övertalighetssituationen i staden har KS godkänt en PM om personalpolitiska åtgärder i samband med strukturförändringar m.m. KS 1991-05-22, **bilaga 1**, samt fattat beslut om ”Policy och genomförandeplan för arbetet med personalfrågor i samband med omstruktureringar”, KS 1992-01-21, **bilaga 2**.

För närvarande gör kommunledningen den bedömningen av personalsituationen att det är möjligt att lösa stadens övertalighet utan uppsägningar genom att uppmuntra arbetstagarnas egna initiativ att finna andra arbetsuppgifter, erbjuda omplacering, utbildning, bevilja tjänstledighet m.m.

För att skapa utrymme för omplaceringar av de arbetstagare vars arbetsuppgifter dras in skriver KS, 1992-01-21, att stadens externa rekryteringar måste begränsas. KS skriver vidare att:

”stadens förvaltningar, distrikt och bolag bör kontakta omstruktureringskansliet innan kungörelse eller annonsering sker för att undersöka möjligheten att anställa övertaliga på de lediga tjänsterna. Det är därtill mycket angeläget att alla enheter tillämpar mycket stor restriktivitet vid förlängningar av vikariat och andra tidsbegränsade anställningar.”

### **Nämnden är ansvarig**

Ansvar för arbetet med övertalighet ligger på varje nämnd, d.v.s. nämnd, styrelse, distriktsnämnd eller stadsdelsnämnd. Införandet av resultatenheter och andra former av decentraliserat ansvar för olika verksamheter förändrar inte detta ansvar. Varje förvaltning, oavsett graden av decentralisering, skall ta ett helhetsansvar för övertaligheten vid förvaltningen samt ta ansvar för att de olika verksamheterna i förvaltningen bidrar till att lösa övertalighet i enlighet med trygghetsavtalets regler och KS intentioner. Ansvarsfördelningen inom respektive förvaltning bör utformas i enlighet med detta samlade förvaltningsansvar.

KS pekar på nödvändigheten av att befarad övertalighet uppmärksammas tidigt och att de berörda arbetstagarna snabbt får information. KS markerar att omplaceringsarbetet måste ges den tid som krävs och drivas med kraft för att kunna bli framgångsrikt. Vid förväntad övertalighet måste snabba åtgärder vidtas som leder till för verksamheten produktiva och för arbetstagaren meningsfulla uppgifter.

Omstruktureringskansliet och personalpolitiska avdelningen vid stads-kansliet har till uppgift att stödja förvaltningarnas personalarbete i samband med omstruktureringar. I fall där mycket stor övertalighet befaras bör särskilda projektgrupper tillsättas med representanter från den berörda förvaltningen och från staden centralt, Så hara t.ex. skett i samband med omorganisationen av de tekniska förvaltningarna.

Kostnadsansvar och ansvar för avvecklingen av övertalighet ligger på den förvaltning som är arbetsgivare för den övertalige. I vissa fall, främst vid mer omfattande utbildningsbehov, kan bidrag ur centrala anslag bli aktuella. Personalpolitiska avdelningen och de fackliga organisationerna har träffat överenskommelse om att resterande PUFF-86 och KOMPETENS-90 medel, motsvarande ca 5 Mkr, skall användas till insatser i samband med omstrukturering och övertalighet, se cirkulär 7/1992.

### **Samverkan med de fackliga organisationerna**

En förutsättning för att staden skall kunna uppfylla målsättningen att under nuvarande omständigheter inte säga upp någon tillsvidareanställd arbetstagare på grund av arbetsbrist är att övertaliga arbetstagare accepterar att byta arbetsuppgifter.

Enligt trygghetsavtalet har även de fackliga organisationerna en viktig roll att fylla vid övertalighetssituationer. Enligt avtalet skall de fackliga organisationerna aktivt medverka till att arbetstagare accepterar omplacering inom stadens samtliga verksamheter. Erfarenheterna av arbetet med övertalighet visar att om de fackliga organisationerna på ett tidigt stadium kommer in i diskussionerna om hur övertaligheten skall lösas är möjligheterna goda att finna samförstånds lösningar. Dessa diskussioner måste gälla såväl identifieringen av vilka arbetstagare som är övertaliga som hur denna övertalighet skall lösas.

Erfarenheterna visar även att möjligheterna att finna samförstånds lösningar underlättas av om man i diskussionerna om hur de beslutade förändringarna skall genomföras utgår från vad som är bra för verksamheten och för de anställda istället för att försöka enas om hur förändringarna skall genomföras utifrån en strikt tolkning av trygghetsavtalet. Om de förvaltningslokala parterna inte kan överbrygga viktiga åsiktsskillnader om hur arbetet med övertaligheten skall bedrivas skall personalpolitiska avdelningen kontaktas.

### **Förbättrad personalplanering**

Den viktigaste åtgärden för att begränsa övertaligheten i samband med kommande verksamhetsförändringar är att förvaltningarna redan innan verksamhetsförändringarna träder i kraft tar initiativ som underlättar och stöttar enskilda arbetstagare att finna nya arbetsuppgifter internt eller externt.

Förvaltningarna måste förbättra sin personalplanering för att utjämna skillnaderna mellan tillgång och efterfrågan på arbetskraft. Detta innebär dels en kontinuerlig uppdatering och långsiktig kartläggning av personalomsättningen- pensions- och övriga avgångar, dels en bedömning av nyrekryteringsbehovet i förhållande till personalomsättningen och verksamheternas framtida utveckling, och dels den kompetensutveckling som krävs för att motsvara de framtida verksamheternas krav.

Planeringen av personalomsättningen kan enkelt göras vad avser avgångar med ålderspension. För att få en framförhållning när det gäller övriga personalavgångar är en ökad satsning på planeringssamtal nödvändig. Genom regelbundna och väl genomförda planeringssamtal bör det vara möjligt att tidigt fånga upp vilka arbetstagare som t.ex. överväger att söka sig till andra verksamheter eller som är intresserade av någon form av pension. Vid planeringssamtal kan arbetsgivaren informera om stadens pensionsregler och -policy samt om vad som kan göras i fråga om bl.a. utbildning och tjänstledighet för att pröva andra arbetsuppgifter.

Vid eventuell nyrekrytering är det särskilt viktigt att förvaltningarna skärper uppmärksamheten på att rätt anställningsform används, se bl.a. cirkulär 104/1991. Vid nyrekrytering, oavsett om det gäller en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning, skall f.d. arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning anställas om denne har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen (se 25-27, 32 §§ LAS). En förutsättning för att återanställningsrätten skall bli aktuell är att det inte finns övertaliga vid någon förvaltning som kan utföra de aktuella arbetsuppgifterna.

Om det inför en förestående omorganisation finns behov av att under tiden fram tills dess den nya organisationen träder i kraft ingå tidsbegränsade anställningar kan de förvaltningslokala parterna träffa överenskommelse om att det föreligger behov av att ingå tidsbegränsade anställningar. Sådan överenskommelse skall omedelbart skickas till de kommuncentrala parterna för godkännande, cirkulär 10/1992. Om det i andra fall föreligger behov av att ingå tidsbegränsade anställningar som inte medges enligt lag eller kollektivavtal skall personalpolitiska avdelningen kontaktas.

## **Kvalifikationstid**

Alla tillsvidareanställda arbetstagare, oavsett anställningstid, omfattas av trygghetsavtalet. Detta innebär att det inte krävs att den anställda skall ha varit anställd någon viss tid för att omfattas av avtalet.

### **Definition av "Övertalig"**

Enligt trygghetsavtalet är en arbetstagare "övertalig" om nämnd beslutat att dra in den aktuella anställningen på grund av rationalisering, inskränkning eller nedläggning av verksamhet.

Trygghetsavtalet innebär att regler om uppsägning p g a arbetsbrist i lagen om anställningsskydd (LAS) och AB 89 blir tillämpliga endast i undantagsfall, dvs för de arbetstagare som inte omfattas av trygghetsavtalet samt för de arbetstagare som avvisat ett formellt omplaceringserbjudande.

Definitionen av övertalig innebär att om nämnd beslutar att samtliga anställningar vid en hel arbetsenhet skall dras in är alla arbetstagare som arbetar vid enheten "övertaliga". Om nämnden beslutar att en enskild anställning skall dras in är den arbetstagare som direkt berörs av nämndbeslutet "övertalig".

Vilka arbetstagare som skall anses ingå i kretsen av övertaliga får avgöras från fall till fall efter överläggningar med de fackliga organisationerna. Enligt trygghetsavtalet gäller följande riktlinjer :

"Finns fler likartade anställningar vid arbetsenhet, men endast några beslutats till indragning, skall i första hand gälla frivillig övergång till andra arbetsuppgifter. Skulle frivilliga överenskommelser ... ej komma till stånd skall en formell "turordningslista" fastställas för berört verksamhetsområde eller på sätt som de lokala parterna vid förvaltningen kommer överens om."

Om t.ex. arbetstagare anställda vid ett antal arbetsenheter inom verksamhetsområde vid en förvaltningen skall minskas kan antingen samtliga arbetsenheter betraktas som en gemensam enhet eller så kan varje arbetsenhet betraktas som en separat enhet vid fastställandet av övertaligheten.

Sedan trygghetsavtalets ikraftträdande har omfattande förändringar skett av förvaltningarnas delegationsregler. Detta medför att de politiska besluten i allt större utsträckning är beslut om ekonomiska ramar, mål och inriktning för respektive verksamhet.

I praktiken innebär detta att frågan om anpassning av verksamheten till de givna ramarna och målen delegerats till den tjänsteman som är ansvarig för verksamheten. Den tjänsteman som enligt gällande delegation har det ekonomiska ansvaret för verksamheten, och befogenhet att besluta om antalet anställda i verksamheten, avgör hur de politiskt beslutade ramarna och målen skall förverkligas. Detta innebär att den som är direkt ansvarig för verksamheten, efter MBL/MBA-förhandlingar, fattar beslut om hur verksamheten skall anpassas till de givna ekonomiska ramarna och målen. Om

den ansvarige tjänstemannen anser att det krävs rationalisering, inskränkning eller nedläggning av verksamhet för att uppfylla de givna ekonomiska ramarna, och detta innebär övertalighet, är de berörda arbetstagarna "övertaliga" på samma sätt som om nämnd fattat motsvarande beslut.

### **Övergång till andra arbetsuppgifter**

För en så snabb lösning som möjligt av övertalighetssituationer krävs att de berörda arbetstagarna så snart som möjligt får klar och entydig information om vilka anställda som är övertaliga.

Arbetsgivaren skall så snart som möjligt inleda individuella planerings-/utvecklingssamtal med de arbetstagare som arbetar inom den eller de verksamheter där övertalighet uppstått. Syftet med samtalet bör vara att dels närmare diskutera hur arbetstagaren ser på sin framtid och vad han eller hon själv kan göra för att finna andra arbetsuppgifter och dels informera om de alternativ som står till buds. Samtalet kan också ge indikation på om det krävs någon form av särskilt psykosocialt stöd etc.

Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagare som är övertaliga får klart och entydigt besked att han eller hon är övertalig. Arbetsgivaren skall även förvissa sig om att den enskilde arbetstagaren får kunskap om vad det innebär att vara övertalig.

Ansvar för att genomföra samtalen med de berörda arbetstagarna bör i första hand ligga på linjeföraren.

### Frivillig övergång

För att lösa övertaligheten skall förvaltningen uppmuntra de övertaliga arbetstagarna att genom egna initiativ övergå till andra arbetsuppgifter. Vid planeringssamtalen skall diskuteras vad arbetstagaren på eget initiativ kan göra för att övergå till andra arbetsuppgifter och vilket stöd som kan fordras från förvaltningens sida. Förvaltningen bör vidtaga de åtgärder som är rimliga för att underlätta sådan frivillig övergång.

### Omplacering

I det fall övertaligheten inte inom rimlig tid kan lösas med frivillig övergång till andra arbetsuppgifter skall arbetsgivaren erbjuda övertaliga arbetstagare omplacering till andra arbetsuppgifter.

Kommunstyrelsen konstaterar, 1991-05-22, att detta:

"innebär att stadens förvaltningar och bolag i positiv anda ska pröva om medarbetare, som blivit övertaliga genom organisations- eller strukturförändringar, kan anställas i den egna förvaltningen/bolaget".

Detta innebär att övertaliga arbetstagare kan erbjudas arbete i andra verksamheter vid andra förvaltningar eller bolag. KS uttalande att möjligheten att anställa övertaliga skall undersökas innan externrekrytering sker, 1992-01-21, bör t ex innebära att det faktum att det inom något verksamhetsområde saknas en arbetstagare med formell utbildning inte bör leda till externrekrytering i de fall där övertaliga arbetstagare, efter vidareutbildning av rimlig omfattning, finns tillgängliga för att utföra arbetsuppgifterna. Undantag gäller självklart för yrken med legitimationstvång.

En förutsättning för att stadens förvaltningar skall kunna lösa sin övertalighet är att förvaltningar som har rekryteringsbehov anställer övertaliga arbetstagare. Detta innebär att förvaltning som kungjort anställning eller som annonserat efter arbetskraft skall ta emot övertaliga arbetstagare från annan förvaltning.

Omplacering enligt trygghetsavtalets regler syftar till att övertaliga arbetstagare skall erhålla en ny fast placering. I avvaktan på sådan placering bör övertaliga arbetstagare tillfälligtvis omplaceras till lediga vikariat. Sådan placering förändrar inte arbetstagarens anställningsform. Den anställde är tillsvidareanställd även om han eller hon tillfälligtvis utför en annan arbetstagares arbetsuppgifter eller andra tillfälliga arbetsuppgifter.

Så länge som övertaligheten inte är identifierad till vissa arbetstagare kan inga formella omplaceringar genomföras. En förutsättning för att övertaligheten skall kunna lösas så snart som möjligt är att arbetsgivaren, efter samråd och förhandlingar med de fackliga organisationerna, identifierar vilka arbetstagare som är övertaliga.

Trygghetsavtalet innebär ingen garanti för att den enskilde arbetstagaren skall få behålla sina arbetsuppgifter. Syftet med avtalet är att så långt som möjligt bereda övertaliga arbetstagare en fortsatt tillsvidareanställning.

Enligt trygghetsavtalet skall:

"om anställning dras in ... berörda arbetstagare i mån av möjlighet erbjudas likvärdig anställning inom förvaltningen. Saknas likvärdig anställning inom förvaltningen skall den anställde i mån av möjlighet erbjudas annan anställning inom staden."

Trygghetsavtalet innehåller inte någon gräns för hur ingripande omplaceringar arbetsgivaren kan föreslå eller hur ingripande omplacering en arbetstagare är skyldig att acceptera för att så långt som möjligt undvika uppsägning på grund av arbetsbrist.

Hur långt arbetsgivarens, arbetstagarens och den fackliga organisationens skyldigheter sträcker sig får avgöras från fall till fall. Vid bedömningen av om arbetsgivaren skall ge en övertaliga arbetstagare ett formellt omplaceringserbjudande skall hänsyn bland annat tas till arbetstagarens egna önskemål, arbetstagarens kompetenser, tillgången på lediga arbetsuppgifter samt hur arbetsgivaren på bästa sätt kan lösa sin totala övertalighet.

### Omplaceringserbjudandet

Vid utformandet av omplaceringserbjudande skall eftersträvas att erbjuda en så likvärdig anställning som möjligt. I enlighet med intentionerna för trygghetsavtalet är det naturligt att ett formellt erbjudande om omplacering föregås av diskussioner med den enskilde om vad han eller hon har för önskemål och om vad som i övrigt kan komma att erbjudas. Ett formellt omplaceringserbjudande innebär att arbetsgivaren (den förvaltning där den övertalige är anställd) lämnar ett konkret erbjudande till arbetstagaren och samtidigt klargör att erbjudandet är ett formellt omplaceringserbjudande och att arbetstagaren riskerar att sägas upp om erbjudandet avvisas.

Arbetsgivaren är inte skyldig att ge en arbetstagare fler än ett formellt omplaceringserbjudande. I det fall en övertalig arbetstagare, efter diskussioner mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och den fackliga organisationen, avvisar ett formellt erbjudande sägs arbetstagaren upp på grund av arbetsbrist. Innan uppsägning sker skall förhandling genomföras med den fackliga organisationen arbetstagaren tillhör samt att personalpolitiska avdelningen bör kontaktas i tveksamma fall.

För att bibehålla överblick och samordning av övertalighetshanteringen är det viktigt att personalfunktionen vid respektive förvaltning ansvarar för förmedling av omplacering samt kontakterna med den förvaltning eller arbetsenhet som har behov av arbetstagare.

### Arbetstagarens skyldighet att medverka till omplacering

En förutsättning för att trygghetsavtalets omplaceringsregler skall fungera, och därmed undvika uppsägningar, är att övertaliga arbetstagare aktivt medverkar och tar tillvara de möjligheter till andra arbetsuppgifter som erbjuds. Detta innebär bl.a. att om annan förvaltning har för avsikt att rekrytera en arbetstagare skall övertalig arbetstagare på ett aktivt och konstruktivt sätt försöka medverka till att han eller hon erbjuds det lediga arbetet. Övertalig arbetstagare är t ex skyldig att på såväl eget initiativ som på arbetsgivarens uppmaning söka arbete vid andra förvaltningar och bolag. Om arbetsgivaren anser att en övertalig arbetstagare inte på detta sätt medverkar till att han eller hon kan erbjudas eller erhålla lediga arbeten vid andra förvaltningar skall arbetsgivaren kontakta arbetstagarens fackliga

organisation för att diskutera hur man tillsammans kan förmå arbetstagaren att uppfylla sina skyldigheter enligt trygghetsavtalet. Om det trots detta inte sker någon förändring av arbetstagarens inställning och handlande bör arbetsgivaren kontakta personalpolitiska avdelningen.

### Indragning av del av verksamhet

I det fall flera arbetstagare utför samma eller likartade arbetsuppgifter och endast en del av dessa uppgifter kommer att dras in, skall även denna situation i första hand lösas genom frivillig övergång till andra arbetsuppgifter. Kan övertaligheten inte lösas med frivillig övergång kan, om de förvaltningslokala parterna inte enas om annat, de arbetstagare som har kortast anställningstid i staden bland de som direkt berörs av indragningen omplaceras till andra arbetsuppgifter, i första hand vid den egna förvaltningen. Tidiga kontakter med de fackliga organisationerna är nödvändiga och viktiga för att undvika en slentrianmässig tillämpning av anställningstiden som enda urvalsfaktor vid identifieringen av övertaligheten.

### **Avgångsersättning**

En konsekvens av stadens nuvarande policy att samtliga övertaliga skall erbjudas nya arbetsuppgifter inom staden är att avtalet om avgångsersättningar (AGF-KL) för närvarande endast kan bli tillämpligt vid uppsägning på grund av arbetsbrist av lärare samt vid uppsägning av arbetstagare som avvisat ett formellt omplaceringserbjudande. Om arbetstagare avvisar omplaceringserbjudande som arbetstagaren skäligen borde ha godtagit är inte AGF-KL tillämpligt. För bedömning av om ett erbjudande är skäligt eller inte skall regler och praxis ifrågasättas om tillämpning av arbetslöshetsförsäkring vara vägledande. För närmare information om AGF-KL bör personalpolitiska avdelningen kontaktas.

### **Kungörelse**

Ledig anställning som direkt eller indirekt bidrar till att lösa en övertalighetssituation behöver inte kungöras enligt 3 § AB 89. För att undvika eventuella missförstånd bör de lokala fackliga organisationerna i de konkreta fallen informeras om detta.

### **Medbestämmandeförhandlingar**

Medbestämmandefrågorna skall tillämpas på samma sätt vid övertalighetssituationer som vid andra viktigare förändringar. Samarbete mellan omstruktureringskansliet, personalpolitiska avdelningen och förvaltningar/distrikt.

De förvaltningar och distrikt som står inför en övertalighetssituation bör på ett så tidigt stadium som möjligt kontakta personalpolitiska avdelningen och omstruktureringskansliet för att diskutera hur arbetet med att lösa övertaligheten bör utformas. Detsamma gäller för förvaltningar som har svårigheter att lösa avvecklingen av redan konstaterad övertalighet.

Mats Olander

Jan-Åke Gunnarsson

Bilaga 1:  
Bilaga 2:

KS beslut 1991-05-22  
KS beslut 1992-01-21

## Bilaga 1

Bil: T till kommunstyrelsens protokoll den 22/5 1991, § 26

1991 : R I + R II

PM om personalpolitiska åtgärder i samband med strukturförändringar m m samt skrivelse av Mats Hulth angående personalpolitiska åtgärder i samband med strukturförändringar m m.

Föredragande borgarråden anför följande.

En omfattande omstrukturering av kommunala verksamheter kommer att bli nödvändig de kommande åren. Om staden ska klara sina åtaganden inom t ex äldreomsorg och barnomsorg måste staden renodla sina verksamheter. Nya satsningar måste klaras genom omprioriteringar, eftersom något utrymme inte finns för ytterligare expansion.

I detta arbete måste varje nämnd och förvaltning känna ansvar för att se över och rationalisera sin verksamhet. Syftet ska vara att väl hushålla med resurserna så att stockholmarna får ut mesta möjliga av sina skattepengar och så att medarbetarnas kompetens tas till vara på bästa sätt.

Genomförandet av de strukturförändringar som nu har inletts eller aktualiserats kan väntas leda till övertalighet. Mellan staden och de fackliga organisationerna gäller utöver lagen om anställningsskydd det år 1986 tecknade trygghetsavtalet. Avtalet anger som personalpolitisk målsättning att tillvidareanställd personal på rent kommunala anställningar skall garanteras anställningstrygghet. Om anställningar dras in till följd av strukturförändringar el dyl skall berörda arbetstagare i mån av möjlighet erbjudas annan anställning inom staden. I avtalet finns också inskrivet en skyldighet för de fackliga organisationerna att verka för att arbetstagarna accepterar omplacering inom hela stadens verksamhetsområde. Detta kräver flexibilitet från den anställdes sida. Det är inte givet att likvärdigt arbete kan garanteras.

Vid hittills genomfört/påbörjat arbete med övertalighet vid ex vis fritidsförvaltningen, skolförvaltningens fastighetsförvaltning och socialtjänstens centrala förvaltning har arbetet bedrivits med klart uttalad policy att tillsvidareanställda inte skall behöva sägas upp. Erfarenheterna visar att detta positivt påverkar förändringsarbetet.

Följande riktlinjer bör gälla för det personalpolitiska arbetet i samband med struktur- och organisationsförändringar.

Befarad övertalighet måste uppmärksammas tidigt i en förändringsprocess och omplaceringsarbetet ges tid och drivs med kraft. De berörda måste

snabbt få information. Ansvaret för detta ligger på varje nämnd och styrelse.  
Ett nära samarbete med de fackliga organisationerna bör eftersträvas.

RÄTTAD SIDA 2 Ärende i BB 1991-05-15

- Det centrala personalorganet och finansavdelningen har ett särskilt ansvar för att aktivt stödja nämnderna/styrelserna i personalarbetet vid omstruktureringar.
- I speciella fall där mycket stor övertalighet kan befaras uppstå vid en förvaltning bör särskilda projektgrupper tillsättas där representanter för berörd förvaltning och kommuncentrala enheter ingår.
- Utbildning som underlättar för medarbetarna att ta nya arbeten inom eller utom staden eller i stadens bolag skall finnas med i planeringen.
- Beviljad tjänstledighet under en övergångsperiod kan ofta underlätta för övertaliga att ta ett arbete hos annan arbetsgivare.
- För personer nära pensionsåldern, där omplacering till nya arbetsuppgifter är svår eller olämplig, bör garantipension kunna övervägas.
- Stadens alla nämnder, styrelser och bolag ska när det gäller omplacering betraktas som en enhet. Det innebär att stadens förvaltningar och bolag i positiv anda ska pröva om medarbetare, som blivit övertaliga genom organisations- eller strukturförändringar, kan anställas i den egna förvaltningen/ bolaget.
- I vissa fall kan det vara nödvändigt att införa generella eller partiella anställningsstopp för att klara uppkommande övertalighet. Beslut om detta tas av kommunstyrelsen på förslag av personaldirektören i samråd med finansavdelningen.

Sammanfattningsvis bör staden med beaktande av nu känd övertalighet ha som policy att genom att uppmuntra egna initiativ från medarbetarnas sida, erbjuda omplacering, utbildning, bevilja tjänstledighet m.m. samt genom att uppmuntra samarbete mellan stadens verksamheter undvika att tillsvidareanställda behöver sägas upp på grund av arbetsbrist. För att underlätta detta har medel avsatta centralt i treårsprogrammet. Medlen kan användas för exempelvis utbildning, avgångsvederlag eller stöd till dem som vill starta eget.

Mats Hulth har i en skrivelse med bifogad PM till kommunstyrelsen den 11 april 1991 föreslagit att kommunstyrelsen ska besluta att det personalpolitiska arbetet i anslutning till strukturförändringar inom Stockholms stad ska bedrivas bedrivas i enlighet med vad som angivits i den bifogade promemorian samt att promemorian överlämnas till stadens nämnder och styrelser för beaktande och vidare åtgärder.

Med hänvisning till det anförda föreslår vi kommunstyrelsen besluta

- att det personalpolitiska arbetet i anslutning till strukturförändringar inom Stockholms stad ska bedrivas i enlighet med vad som anges i föredragande borgarrådets text,
- att detta beslut överlämnas till stadens nämnder och styrelser för beaktande och åtgärder, samt
- att med detta anse skrivelsen från Mats Hulth besvarad.

Stockholm den 22 april 1991

CARL CEDERSCHIÖLD

AGNETA DREBER

Borgarrådsberedningen biträder föredragande borgarråds förslag.

PM 1991: R I

Policy och genomförandeplan för arbetet med personalfrågor i samband med omstruktureringar.

Föredragande borgarrådet anför följande.

### **Bakgrund**

Kommunstyrelsen beslutade den 25 september 1991 att tillskapa ett omstruktureringskansli. I ärendet angavs som en del av kansliets verksamhet att föreslå åtgärder för att förbättra effektiviteten i omplaceringsarbetet. Kansliet har nu i ett PM den 11 november 1991 (bilaga) presenterat ett förslag till policy och genomförandeplan för arbetet med personalfrågor i samband med omstruktureringen.

### **Förslag till policy och genomförandeplan**

I planen redovisas pågående eller kommande förändringar inom stadens verksamhet som är bakgrunden till dagens övertalighet eller till den övertalighet som kan förväntas uppkomma de närmaste åren:

- Förändringar inom informations- och konsumentförvaltningen
- Minskning av central administration inom skol- och fritidsförvaltningarna
- Omorganisationen av den tidigare personal- och organisationsförvaltningen
- Socialförvaltningens och socialdistriktens budgethållningsåtgärder
- Omstruktureringen inom det tekniska området och förändringar av fastighetsförvaltningen inom fastighets-, social- och fritidsförvaltningarna.

I planen beskrivs målet för omstruktureringskansliets verksamhet som att dels bidra till att antalet övertaliga hålls nere dels möjliggöra för staden att som arbetsgivare leva upp till sina åtaganden i trygghetsavtalet så att de som blir övertaliga snabbt kan föras över till produktiva och meningsfulla uppgifter. Den övergripande uppgiften för kansliet bör vara att biträda förvaltningar m fl i samband med omstruktureringar. Kansliet kommer enligt planerna att fortlöpande ha en överblick över och förmedla information om personalsituationen inom staden. För detta ändamål avser man att lägga upp en databas. Härutöver har man i samarbete med utbildningscentrum tagit fram förslag till olika utbildningar. Detta arbete kommer att utvecklas ytterligare. Kansliet har vidare bildat en arbets/referensgrupp med företrädare för de centrala fackliga organisationerna. Planen beskriver de olika åtgärder som kan vidtagas för att dels förhindra att övertalighet uppstår, dels minska uppkommen övertalighet;

- förebyggande åtgärder att hålla nere övertaligheten. Detta kan t ex ske genom en aktiv satsning på åtgärder som underlättar och stöttar enskilda medarbetare att hitta nya arbetsuppgifter internt och inte minst externt. Varje förvaltning och distrikt bör satsa på en förbättrad personalplanering som syftar till att utjämna skillnaderna mellan tillgång och efterfrågan på arbetskraft. I bemanningsarbetet i samband med omstruktureringar är individuella planerings- och utvecklingssamtal ett viktigt instrument. I samband med nyrekryteringar bör man särskilt skärpa uppmärksamheten på att rätt anställningsform används.
- överföring till nya uppgifter - omplaceringar. Det är av största vikt att arbetet bedrivs snabbt och att det både resulterar i för verksamheten produktiva- och för den enskilde meningsfulla uppgifter samt att det bedrivs på ett sådant sätt att staden utåt och inåt framstår som en god och ansvarsfull arbetsgivare. En stor del av förutsättningarna för verksamheten anges i stadens trygghetsavtal. Trygghetsavtalet innebär dock ingen garanti för den enskilde medarbetaren att få behålla sina arbetsuppgifter. Det förutsätter först och främst egna initiativ, öppenhet och en aktiv medverkan av den övertalige inför förändringar som förestår. Avtalet lägger också ett ansvar på stadens förvaltningar och distrikt samt även dess bolag.
- tjänstledighet. Detta kan bidra till att ge den anställde möjligheter att övergå till annan verksamhet.
- avgångsersättning/avgångsvederlag. Har kan t ex olika former av start-hjälp eller att en förvaltning under en övergångstid erbjuder sig att köpa tjänster av en medarbetare som avser att starta egen verksamhet vara aktuella.

Mina synpunkter:

Bakgrunden till kommunstyrelsens beslut den 25 september 1991 att inrätta ett omstruktureringskansli är det omfattande omstruktureringsarbete som pågår och som planeras för stadens förvaltningsorganisation. Jag anser att denna omstrukturering är nödvändig för att åstadkomma en bättre och mer effektiv kommunal verksamhet. Mot bakgrund av stadens ekonomiska situation både idag och på sikt måste byråkrati och administration minska i omfattning i syfte att öka utrymmet för den verksamhet som vänder sig direkt till medborgarna t ex i form av social service.

Finansavdelningens omstruktureringskansli har nu utarbetat ett förslag till policy och genomförandeplan för arbetet med personalfrågor i samband med omstruktureringar. Jag anser att förslaget väl kan ligga till grund för det personalpolitiska arbetet i samband med det fortsatta omstruktureringsarbetet. Jag vill här särskilt betona vikten av att detta arbete bedrivs med högsta prioritet inom staden. Det gäller åtgärder som dels förebygger övertalighet dels bringar ned redan uppkommen övertalighet. I samband med förväntad övertalighet bör åtgärder snabbt vidtas som dels leder till för

verksamheten produktiva och för den enskilde medarbetaren meningsfulla uppgifter. Om övertalighet kan förutses inom en snar framtid bör vidare förlängning av tidsbegränsade anställningar prövas extra restriktivitet eller helt upphöra.

Stadens målsättning vid verksamhetsförändringar anges i trygghetsavtalet. Staden tar här ett stort ansvar dvs att inga som är anställda tills vidare på rent kommunala avtal skall behöva sägas upp. För att detta ska vara möjligt måste alla engagera sig i arbetet och ha en positiv inställning till förändringar. Det gäller förvaltningar, distrikt, stiftelser och bolag samt inte minst de enskilda medarbetarna.

För att skapa utrymme för omplaceringar måste stadens externa rekryteringen begränsas. Jag vill i detta sammanhang erinra om att kommunstyrelsen på mitt förslag i samband med budgetutfallsprognos 2/1991 beslutade om en sådan rekommendation. Av detta följer, enligt min mening, att stadens förvaltningar, distrikt och bolag bör kontakta omstruktureringskansliet innan kungörelse eller annonseringen sker för att undersöka möjligheten att anställa övertaliga på de lediga tjänsterna. Det är därtill mycket angeläget att alla enheter tillämpar mycket stor restriktivitet vid förlängningar av vikariat och andra tidsbegränsade anställningar.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag och föreslår att kommunstyrelsen beslutar

att godkänna föreliggande policy och genomförandeplan för arbetet med personalfrågor i samband med omstruktureringar.

Stockholm den 6 december 1991

Carl Cederschiöld