

# Riktlinjer för vissa förändringar i anställningen i samband med omplacering eller avslut av anställning i Växjö kommun

<b>Dokumenttyp</b> Styrande dokument	<b>Dokumentnamn</b> Riktlinjer för vissa förändringar i anställningen i samband med omplacering eller avslut av anställning i Växjö kommun	<b>Fastställd/Upprättad</b> Kommunfullmäktige 2018-06-12 § 182	<b>Senast ändrad i dnr:</b> 2018-06-12  Dnr KS/2018-00099
<b>Dokumentansvarig</b> HR-avdelningen		<b>Tidigare ändringar</b> Kommunfullmäktige 2009-08-25 § 171  Kommunfullmäktige 2005-12-15 § 285	<b>Giltighetstid</b> Tills vidare
<b>Dokumentinformation</b>			

## **Riktlinjer för uppsägning, omplacering, enskilt utvecklingsprogram och tidigare pension i Växjö kommun**

Växjö kommun är en koncern med kommunala förvaltningar och bolag (kommunkoncernen) där värdegrunden, chef- och medarbetarskap samt hur Växjö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare är vägledande för personalarbetet. Visionen är att förverkliga en arbetsplats där varje medarbetare känner arbetsglädje och meningsfullhet. HR-arbetet ska göras utifrån värdegrunden och vara sådant att det ger medarbetaren möjlighet att på bästa sätt utföra sitt arbete och stimulerar till delaktighet, ansvarstagande och engagemang. Erbjudande om successiv arbetstidsförkortning från 61 års ålder, rätt till tjänstledighet (5–25 %) för individuellt anpassad arbetstid, utvecklad modell för arbetsinriktad rehabilitering och regelbunden uppföljning av antalet uttagna semesterdagar är några faktorer som ska skapa förutsättningar för våra anställda att kunna arbeta fram till avgång med ålderspension, vanligen 65 år.

I samtliga delar i dessa olika processer kan den centrala HR-funktionen fungera som stöd till respektive förvaltning och bolag vid beslut enligt dessa riktlinjer.

### **Tillämplig lag, avtal m.m.**

Arbetsgivarens och arbetstagarnas respektive rättigheter och skyldigheter regleras dels i olika lagar, till exempel lagen om anställningsskydd (LAS) och dels i avtal, såväl kollektivavtal som det enskilda anställningsavtalet. Kommunkoncernen måste vid tillämpning av dessa riktlinjer leva upp till de krav som lagar, kollektivavtal och annat bindande stadgar.

### **Omplacering och uppsägning**

Innan uppsägning på grund av arbetsbrist kan genomföras måste först utredas om person som berörs kan omplaceras. Det görs genom omplaceringsutredning. Kommunen är i denna del en separat juridisk person och de kommunala bolagen är egna juridiska personer.

I första hand ska en omplacering utredas inom den egna juridiska personen. Om sådan möjlighet saknas ska det utredas om det finns förutsättningar för omplacering inom annan juridisk person inom kommunkoncernen.

Arbetstagaren är aktuell för omplacering under två veckor. Går det inte under den tiden att matcha arbetstagarens kompetens med aktuella vakanta anställningar har arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt LAS.

I de fall uppsägningen är på grund av personliga skäl föreligger endast i vissa fall omplaceringsskyldighet och då tillämpas vad som sågs ovan.

### **Enskilt utvecklingsprogram**

Om omplacering inte är möjlig ska det övervägas om en medarbetare ska erbjudas enskilt utvecklingsprogram.

Enskilt utvecklingsprogram kan bestå av kompetensutveckling/studier för att erhålla behörighet till annan vakant befattning eller där möjligheter till anställning i annan framtida vakant befattning i kommunkoncernen, efter genomförda utbildningsinsatser, bedöms sannolik.

Enskilt utvecklingsprogram kan även beviljas arbetstagare för extern utbildning/praktik som kan ge annat arbete hos arbetsgivare utanför kommunkoncernen. Utvecklingsprogram som tar sikte på anställning utanför kommunkoncernen kombineras vanligen med enskild överenskommelse med arbetstagaren om att denne efter genomfört utvecklingsprogram lämnar sin anställning.

Ett enskilt utvecklingsprogram kan omfatta 25–100 % av heltid och bör inte understiga tre månader och inte heller överstiga 24 månader.

Beslut om enskilt utvecklingsprogram tas av respektive förvaltning och bolag vilket innebär att förvaltningarna och bolagen då tar beslut att använda den rutin som finns för detta. Kommunstyrelsens organisations- och personalutskott (KSOP) kan vid behov meddela ytterligare riktlinjer för hur sådant program kan utformas och vilket innehåll det bör ha.

### **Enskild överenskommelse**

Arbetstagare som kan bli föremål för uppsägning på grund av arbetsbrist eller personliga skäl och där omplacering eller enskilt utvecklingsprogram inte är lämpligt eller inte kan erbjudas kan istället en enskild överenskommelse ingås. Genom överenskommelsen slutar arbetstagaren sin anställning och samtliga mellanhavanden mellan arbetsgivaren och arbetstagaren blir slutligt reglerade.

Enskilda överenskommelser beslutas av respektive förvaltning och bolag. KSOP och den centrala HR-funktionen kan vid behov utfärda

riktlinjer för hur en enskild överenskommelse bör se ut och vad den bör innehålla. Den centrala HR-funktionen kan vid behov fungera som stöd till respektive förvaltning och bolag vid beslut enligt dessa riktlinjer.

### **Pensionslösning vid övertalighet**

Målsättningen i kommunkoncernen är att alla anställda ska kunna arbeta fram till normal tidpunkt för ålderspension. Om omplacering eller enskilt utvecklingsprogram inte är möjligt eller lämpligt för en arbetstagare som kan bli föremål för uppsägning kan en pensionslösning bli aktuell för arbetstagare tidigast från och med 61 års ålder.

Respektive förvaltning och bolag beslutar efter kostnadsutredning om en pensionslösning kan vara lämplig i det enskilda fallet.