

Delges: personalchefen § 173  
Samtliga förvaltningar

dnr 09KS334

## Omställningsprogram för Gävle Kommun

### Beslut

Kommunstyrelsen beslutar i enlighet med ordförandeberedningens förslag

att anta föreslagna omställningsåtgärder vid övertalighet/arbetsbrist

att kostnader som uppkommer i samband med omställning beräknas och redovisas särskilt i budget och uppföljning samt

att i den händelse verksamhetsövergång är aktuell tillämpas omställningsåtgärderna i tillämpliga delar

### Ärendebeskrivning

Kommunledningskontoret har arbetat fram åtgärder att användas vid omställning. Avsikten med att erbjuda olika omställningsåtgärder är att begränsa övertalighet och uppsägningar. I första hand ska övertaligheten lösas med naturlig avgång och frivilliga, överenskomna omställningsåtgärder. Först när dessa möjligheter är helt uttömda går arbetet över i en arbetsbristfas. Åtgärderna finansieras inom förvaltningarna, dock inte pensionslösningar som är en del av rörelsens kostnader och därmed belastar finansförvaltningen. Oavsett kostnadsbärare är det väsentligt att kostnader som uppkommer i samband med omställning beräknas och redovisas särskilt i budget och uppföljning.

### Beslutsunderlag

Från Kommunledningskontoret föreligger skrivelse

### Inlägg i debatten

Inger KällgrenSawela (m), Gunilla de Maré (m), Carina Blank (s) och Jens Leidermark (s)

Justerare

Utdragsbestyrkande

JB ALS



2009-09-23  
Sid 1 (4)  
Dnr 09KS334-5

## **Omställningsåtgärder vid övertalighet/arbetsbrist inom Gävle Kommun**

### **Inledning**

Avsikten med att erbjuda olika omställningsåtgärder är att begränsa övertalighet och uppsägningar. I första hand ska övertaligheten lösas med naturlig avgång och frivilliga, överenskomna omställningsåtgärder. Först när dessa möjligheter är helt uttömda går arbetet över i en arbetsbristfas.

Åtgärderna kan erbjudas medarbetare inom yrkeskategorier där personalminskningen sker men också till medarbetare som inte själva är aktuella för övertalighet och/eller uppsägning, men kan genom att nyttja en omställningsåtgärd lösa en övertalighet. Förutsättningen är att detta resulterar i att övertaligheten minskar.

Omställningsåtgärder och olika avgångslösningar är inte generella erbjudanden utan ska riktas mot definierade grupper eller individer. Enskild prövning görs sedan för var och en. Förutom att omställningsåtgärden ska lösa en övertalighet kan exempelvis medarbetarens ålder och anställningstid ha betydelse för det enskilda erbjudandet.

## **FÖRMÅNER SOM ÖKAR RÖRLIGHETEN**

### **Tjänstledighet**

Ansökning om tjänstledighet för att prova annat arbete, ska bedömas generöst utifrån varje verksamhets förutsättningar.

### **Kompetensutveckling**

Medarbetare som ingår i yrkesgrupp med befarad övertalighet kan erbjudas kompetensutveckling/omskolning till yrken där det kan konstateras att brist kommer att föreligga inom en rimlig framtid.

---

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Kommunledningskontoret, Gävle kommun, 801 84 Gävle Besöksadress Drottninggatan 22

Tfn 026-17 80 00 (vx), Fax 026-17 81 80

[www.gavle.se](http://www.gavle.se)

### **Personlig karriärplanering och individuell coachning som ges vid Utvecklingscentra, AME**

Programmets syfte är att ge vägledning och coachning samt förutsättningar till utveckling för deltagaren att söka arbete på den reguljära arbetsmarknaden eller finna vägen till ett arbete via en utbildning. Programmet innehåller bl.a. kunskap om dagens arbetsmarknad och framtidens behov, att skriva ansökningshandlingar, aktivt jobbsök, studiebesök, föreläsningar mm. Deltagaren framställer sin egen framtidsplan där målet är ett arbete eller en utbildning som leder till ett arbete.

Som stöd, komplement och fortsättning till personlig karriärplanering finns möjlighet till individuell coachning. Även här är syftet coachning till arbete eller utbildning och innehåller aktivt jobbsök, företagsbesök och praktik.

Beroende på innehåll kan programmet omfatta 10 veckor till 6 månader.

### **Studie- och yrkesvägledning vid Komvux**

Personal finns på plats för att ge individuell vägledning och handledning inför studieval.

Medarbetaren kan genomgå en intressetest och få fram en personlig profil som kan vara till hjälp för att välja utbildning.

Här finns tillgång till datorer och Internet, för att enkelt söka på olika utbildningar och yrken.

### **Eget företagande**

Olika typer av stöd kan erbjudas till medarbetare för att starta eget företag. Det kan handla om information, utbildning och rådgivning. Inom kommunen finns resurser vid Näringslivsavdelningen, Etablera. Etablera erbjuder rådgivning, starta eget-kurser, seminarier och personliga uppföljningar. Omställningsersättningens storlek blir i detta fall mindre.

Rådgivning av extern konsult kan också förmedlas.

### **Kompletterande externa resurser**

För vägledning och karriärplanering finns som ett komplement till Gävle kommuns interna resurser möjlighet att anlita externa leverantörer.

## **FÖRMÅNER SOM UNDERLÄTTAR EGEN UPPSÄGNING**

### **Omställningsersättning**

En omställningsersättning är ett individuellt erbjudande för att stimulera medarbetare att med omedelbar verkan själv säga upp sig. I motprestation erbjuder arbetsgivaren en omställningsersättning, motsvarande arbetsgivarens uppsägningstid vid arbetsbrist och därutöver månadslöner enligt följande:

<b>Anställningstid</b>	<b>Antal månadslöner utöver uppsägningstiden</b>
❖ Upp till 5 år	2 månadslöner
❖ Mer än 5 år	4 månadslöner
❖ Mer än 10 år	6 månadslöner
❖ Mer än 15 år	8 månadslöner

Omställningsersättning utbetalas, efter överenskommelse, som ett engångsbelopp eller månatligen.

Omställningsersättning gäller upp till 65 år och är ej tjänstepensionslönegrundande.

Arbetsgivaren avgör vilka medarbetare som kan erbjudas en omställningsersättning.

### **Omställningsersättning kombinerat med personlig karriärplanering**

Om någon medarbetare själv säger upp sin anställning och önskar kombinera detta med en personlig karriärplanering genom ett professionellt företag kan arbetsgivaren erbjuda en sådan kontakt. Omställningsersättningens storlek blir i detta fall mindre.

### **Partiell minskning av arbetstid (för äldre)**

Detta gäller tillsvidareanställda medarbetare mellan 61 och 65 år. Anställningen omregleras permanent. Pensionsgrundande lön utgörs av lönen före arbetstidsminskningen. Full samordning sker med eventuella andra förvärvsinkomster från Gävle kommun.

1. 80 % arbetstid med 90 % lön och 100 % pensionsintjänande.
2. 60 % arbetstid med 80 % lön och 100 % pensionsintjänande.

### **Överenskommen särskild avtalspension SAP-Ö**

I det nya kommunala pensionsavtalet, KAP-KL, finns det möjlighet att träffa en överenskommelse om särskild avtalspension, SAP-Ö. SAP-Ö är ett flexibelt och strategiskt arbetsgivarverktyg som kan användas i samband med övertalighet, besparingsåtgärder och av andra organisatoriska skäl då tjänsten inte behöver återbesättas.

En arbetsgivare kan erbjuda en medarbetare en SAP-Ö men någon rätt till en SAP-Ö finns inte för medarbetaren. Det gäller såväl hel som partiell SAP-Ö. SAP-Ö utbetalas från den överenskomna tidpunkten till 65 års ålder.

En SAP-Ö skall användas när det föreligger ett pensioneringssyfte. Därför är SAP-Ö vanligen aktuell i åldersintervallet 61-65 år, dock längst under 24 månader.

Pensionsnivå av nuvarande lön	
0-7,5 inkomstbasbelopp	70 %
7,5-20 inkomstbasbelopp	50 %
20-30 inkomstbasbelopp	25 %

Partiell SAP-Ö kan användas för att på vanligt sätt lösa en övertalighetssituation, men kan också användas för att motivera medarbetare att fortsätta arbeta om än i minskad omfattning. Vid en partiell SAP-Ö kan omfattningen högst motsvara nedsättningen i sysselsättningsgrad efter omreglering av anställningen.

Arbetsgivaren kompenserar för förlust av den avgiftsbestämda ålderspensionen och för en eventuell förlust av den förmånsbestämda ålderspensionen men ej för förlust av den allmänna pensionen.

Pension före 65 år värdesäkras med prisbasbeloppet.

Förvärvsinkomst upp till två inkomstbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Vid särskild avtalspension på deltid undantas två inkomstbasbelopp multiplicerat med graden av arbetstidsminskning. Förvärvsinkomst som överstiger dessa nivåer ska samordnas på så sätt att den särskilda avtalspensionen minskas med 70 procent av den överstigande delen av inkomsten.

Rätten till efterlevandepension ska bibehållas oförändrad under tid med SAP-Ö.

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar m.m. Kommunen ska inte kompensera medarbetare för denna påverkan.

Eftersom SAP-Ö är ett strategiskt arbetsgivarverktyg ska Gävle kommun uppträda som en arbetsgivare. Detta innebär att föreslagna överenskommelser om särskild avtalspension mellan arbetsgivaren och medarbetaren ska göras i samförstånd med Gävle kommuns förhandlingschef.

SPP kan bidra med personlig pensionrådgivning.

## **VIKTIGA FÖRUTSÄTTNINGAR**

### **Kostnader**

Förvaltningarna ansvarar för omställningsåtgärdernas kostnader i sin helhet. Endast SAP-Ö bekostas av centrala medel efter överenskommelse med Gävle kommuns förhandlingschef.

### **Verksamhetsövergång**

Medarbetare som motsatt sig verksamhetsövergång har inte rätt till ersättning från AGF-KL och ej heller rätt till dessa omställningsåtgärder till följd av en uppsägning från kommunens sida som sker inom ett år från övergången.

### **Övrigt**

Om det finns särskilda skäl kan kommunen göra undantag från ovanstående omställningsåtgärder vid övertalighet/arbetsbrist.

## Westergren, Carina

---

**Från:** Bjurman, Agneta  
**Skickat:** den 9 oktober 2009 12:52  
**Till:** Westholm, Ann; Westergren, Carina  
**Ämne:** Ändringar i dokument till KS den 13 oktober  
**Bifogade filer:** Omställningsåtgärder vid övertalighet.doc

Hej!

Efter CSG-mötet den 8 oktober har en förändring gjorts i dokumentet. Det gäller sidan 3 under rubriken "Partiell minskning av arbetstiden." Det som tagits bort är "**som arbetar heltid**."

Bifogar dokumentet som det ska vara efter ändringen.

**Med vänlig hälsning**

Agneta Bjurman  
Personalstrateg  
Kommunledningskontoret  
Gävle kommun  
Tel. 026-17 81 85

Pensionsnivå av nuvarande lön	
0-7,5 inkomstbasbelopp	70 %
7,5-20 inkomstbasbelopp	50 %
20-30 inkomstbasbelopp	25 %

Partiell SAP-Ö kan användas för att på vanligt sätt lösa en övertalighetssituation, men kan också användas för att motivera medarbetare att fortsätta arbeta om än i minskad omfattning. Vid en partiell SAP-Ö kan omfattningen högst motsvara nedsättningen i sysselsättningsgrad efter omreglering av anställningen.

Arbetsgivaren kompenserar för förlust av den avgiftsbestämda ålderspensionen och för en eventuell förlust av den förmånsbestämda ålderspensionen men ej för förlust av den allmänna pensionen.

Pension före 65 år värdesäkras med prisbasbeloppet.

Förvärvsinkomst upp till två inkomstbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Vid särskild avtalspension på deltid undantas två inkomstbasbelopp multiplicerat med graden av arbetstidsminskning.

Förvärvsinkomst som överstiger dessa nivåer ska samordnas på så sätt att den särskilda avtalspensionen minskas med 70 procent av den överstigande delen av inkomsten.

Rätten till efterlevandepension ska bibehållas oförändrad under tid med SAP-Ö.

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar m.m. Kommunen ska inte kompensera medarbetare för denna påverkan.

Eftersom SAP-Ö är ett strategiskt arbetsgivarverktyg ska Gävle kommun uppträda som en arbetsgivare. Detta innebär att föreslagna överenskommelser om särskild avtalspension mellan arbetsgivaren och medarbetaren ska göras i samförstånd med Gävle kommuns förhandlingschef.

SPP kan bidra med personlig pensionrådgivning.

## **VIKTIGA FÖRUTSÄTTNINGAR**

### **Kostnader**

Förvaltningarna ansvarar för omställningsåtgärdernas kostnader i sin helhet. Endast SAP-Ö bekostas av centrala medel efter överenskommelse med Gävle kommuns förhandlingschef.

### **Verksamhetsövergång**

Medarbetare som motsatt sig verksamhetsövergång har inte rätt till ersättning från AGF-KL och ej heller rätt till dessa omställningsåtgärder till följd av en uppsägning från kommunens sida som sker inom ett år från övergången.

### **Övrigt**

Om det finns särskilda skäl kan kommunen göra undantag från ovanstående omställningsåtgärder vid övertalighet/arbetsbrist.

<b>Anställningstid</b>	<b>Antal månadslöner utöver uppsägningstiden</b>
❖ Upp till 5 år	2 månadslöner
❖ Mer än 5 år	4 månadslöner
❖ Mer än 10 år	6 månadslöner
❖ Mer än 15 år	8 månadslöner

Omställningsersättning utbetalas, efter överenskommelse, som ett engångsbelopp eller månatligen.

Omställningsersättning gäller upp till 65 år och är ej tjänstepensionslönegrundande.

Arbetsgivaren avgör vilka medarbetare som kan erbjudas en omställningsersättning.

### **Omställningsersättning kombinerat med personlig karriärplanering**

Om någon medarbetare själv säger upp sin anställning och önskar kombinera detta med en personlig karriärplanering genom ett professionellt företag kan arbetsgivaren erbjuda en sådan kontakt. Omställningsersättningens storlek blir i detta fall mindre.

### **Partiell minskning av arbetstid (för äldre)**

Detta gäller tillsvidareanställda medarbetare mellan 61 och 65 år, som arbetar heltid. Anställningen omregleras permanent. Pensionsgrundande lön utgörs av lönen före arbetstidsminskningen. Full samordning sker med eventuella andra förvärvsinkomster från Gävle kommun.

1. 80 % arbetstid med 90 % lön och 100 % pensionsintjänande.
2. 60 % arbetstid med 80 % lön och 100 % pensionsintjänande.

### **Överenskommen särskild avtalspension SAP-Ö**

I det nya kommunala pensionsavtalet, KAP-KL, finns det möjlighet att träffa en överenskommelse om särskild avtalspension, SAP-Ö. SAP-Ö är ett flexibelt och strategiskt arbetsgivarverktyg som kan användas i samband med övertalighet, besparingsåtgärder och av andra organisatoriska skäl då tjänsten inte behöver återbesättas.

En arbetsgivare kan erbjuda en medarbetare en SAP-Ö men någon rätt till en SAP-Ö finns inte för medarbetaren. Det gäller såväl hel som partiell SAP-Ö. SAP-Ö utbetalas från den överenskomna tidpunkten till 65 års ålder.

En SAP-Ö skall användas när det föreligger ett pensioneringssyfte. Därför är SAP-Ö vanligen aktuell i åldersintervallet 61-65 år, dock längst under 24 månader.





2009-09-23

Sid 1 (4)

Dnr 09KS334

## **Omställningsåtgärder vid övertalighet/arbetsbrist inom Gävle Kommun**

### **Inledning**

Avsikten med att erbjuda olika omställningsåtgärder är att begränsa övertalighet och uppsägningar. I första hand ska övertaligheten lösas med naturlig avgång och frivilliga, överenskomna omställningsåtgärder. Först när dessa möjligheter är helt uttömda går arbetet över i en arbetsbristfas.

Åtgärderna kan erbjudas medarbetare inom yrkeskategorier där personalminskningen sker men också till medarbetare som inte själva är aktuella för övertalighet och/eller uppsägning, men kan genom att nyttja en omställningsåtgärd lösa en övertalighet. Förutsättningen är att detta resulterar i att övertaligheten minskar.

Omställningsåtgärder och olika avgångslösningar är inte generella erbjudanden utan ska riktas mot definierade grupper eller individer. Enskild prövning görs sedan för var och en. Förutom att omställningsåtgärden ska lösa en övertalighet kan exempelvis medarbetarens ålder och anställningstid ha betydelse för det enskilda erbjudandet.

## **FÖRMÅNER SOM ÖKAR RÖRLIGHETEN**

### **Tjänstledighet**

Ansökning om tjänstledighet för att prova annat arbete, ska bedömas generöst utifrån varje verksamhets förutsättningar.

### **Kompetensutveckling**

Medarbetare som ingår i yrkesgrupp med befarad övertalighet kan erbjudas kompetensutveckling/omskolning till yrken där det kan konstateras att brist kommer att föreligga inom en rimlig framtid.

---

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Kommunledningskontoret, Gävle kommun, 801 84 Gävle Besöksadress Drottninggatan 22

Tfn 026-17 80 00 (vx), Fax 026-17 81 80

[www.gavle.se](http://www.gavle.se)

### **Personlig karriärplanering och individuell coachning som ges vid Utvecklingscentra, AME**

Programmets syfte är att ge vägledning och coachning samt förutsättningar till utveckling för deltagaren att söka arbete på den reguljära arbetsmarknaden eller finna vägen till ett arbete via en utbildning. Programmet innehåller bl.a. kunskap om dagens arbetsmarknad och framtidens behov, att skriva ansökningshandlingar, aktivt jobbsök, studiebesök, föreläsningar mm. Deltagaren framställer sin egen framtidsplan där målet är ett arbete eller en utbildning som leder till ett arbete.

Som stöd, komplement och fortsättning till personlig karriärplanering finns möjlighet till individuell coachning. Även här är syftet coachning till arbete eller utbildning och innehåller aktivt jobbsök, företagsbesök och praktik.

Beroende på innehåll kan programmet omfatta 10 veckor till 6 månader.

### **Studie- och yrkesvägledning vid Komvux**

Personal finns på plats för att ge individuell vägledning och handledning inför studieval.

Medarbetaren kan genomgå en intressetest och få fram en personlig profil som kan vara till hjälp för att välja utbildning.

Här finns tillgång till datorer och Internet, för att enkelt söka på olika utbildningar och yrken.

### **Eget företagande**

Olika typer av stöd kan erbjudas till medarbetare för att starta eget företag. Det kan handla om information, utbildning och rådgivning. Inom kommunen finns resurser vid Näringslivsavdelningen, Etablera. Etablera erbjuder rådgivning, starta eget-kurser, seminarier och personliga uppföljningar. Omställningsersättningens storlek blir i detta fall mindre.

Rådgivning av extern konsult kan också förmedlas.

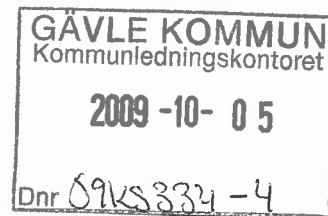
### **Kompletterande externa resurser**

För vägledning och karriärplanering finns som ett komplement till Gävle kommuns interna resurser möjlighet att anlita externa leverantörer.

## **FÖRMÅNER SOM UNDERLÄTTAR EGEN UPPSÄGNING**

### **Omställningsersättning**

En omställningsersättning är ett individuellt erbjudande för att stimulera medarbetare att med omedelbar verkan själv säga upp sig. I motprestation erbjuder arbetsgivaren en omställningsersättning, motsvarande arbetsgivarens uppsägningstid vid arbetsbrist och därutöver månadslöner enligt följande:



2009-08-27  
Sid 1 (2)

Kommunstyrelsen

Handläggare Agnetha Bjurman

## Missiv bearbetade omställningsåtgärder KS sept 2009 (wuk708 v1)

Gävle kommun befinner sig i en situation av omställning. Ett dokument med omställningsåtgärder vid övertalighet/arbetsbrist togs fram avsett för verksamheterna inom barn och ungdom och socialtjänsten, februari 2008. Åtgärderna har använts vid omställning inom förvaltningarna och utifrån förvärvade erfarenheter har nu dokumentet bearbetats. För att, trots avveckling, kunna framstå som en attraktiv arbetsgivare är det avgörande hur avvecklingsprocessen genomförs.

Det visar sig med all tydlighet att om övertalighet kan lösas genom frivilligt avslut är det att föredra, framför tillämpning av lagen om anställningsskydd, LAS.

Gävle kommun är i en situation som innebär både avveckling och rekrytering. Det gäller att hantera nuvarande situation på ett sätt som främjar både nuläge och framtid.

Det är viktigt att medarbetare upplever att Gävle kommun tar ett helhetsgrepp över avvecklingen och att förvaltningarna får stöd och styrning i hanteringen. Som ett led i det arbetet har bilagda dokument tagits fram med åtgärder att användas vid omställning. Åtgärderna finansieras inom förvaltningarna, dock inte pensionslösningar som är en del av rörelsens kostnader och därmed belastar finansförvaltningen. Oavsett kostnadsbärare är det väsentligt är att kostnader

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Gävle kommun, 801 84 Gävle. Besöksadress Stadshuset, Drottninggatan 22.

Tfn 026-17 80 00 (vx). Fax 026- 12 54 56

[gavle.kommun@gavle.se](mailto:gavle.kommun@gavle.se)

[www.gavle.se](http://www.gavle.se)

som uppkommer i samband med omställning beräknas och redovisas särskilt i budget och uppföljning.

Omställningsåtgärder och olika avgångslösningar är inte generella erbjudanden utan riktas av arbetsgivaren till definierade grupper eller individer. Enskild prövning görs sedan på individnivå. Omställningsåtgärden ska lösa en övertalighet.

I den händelse verksamhetsövergång är aktuell tillämpas omställningsåtgärderna i tillämpliga delar.

#### FÖRSLAG

att kommunstyrelsen beslutar att anta bearbetat dokument om omställningsåtgärder vid övertalighet/arbetsbrist,

att kostnader som uppkommer i samband med omställning beräknas och redovisas särskilt i budget och uppföljning samt

att i den händelse verksamhetsövergång är aktuell tillämpas omställningsåtgärderna i tillämpliga delar

**Annica Lidén**  
**Personalchef**

**Från:** Lidén, Annica  
**Skickat:** den 6 oktober 2009 11:21  
**Till:** Silen, Veronica  
**Ämne:** VB: ändrat missiv till dagens utskick  
**Bifogade filer:** Missiv bearbetade omställningsåtgärder KS sept 2009 (wuk708 v1).doc

---

**Från:** Lidén, Annica  
**Skickat:** den 6 oktober 2009 11:20  
**Till:** Svensson, Anita; Westergren, Carina  
**Ämne:** ändrat missiv till dagens utskick

Anita stämmer ändringen om kostnader i förhållande till hur du uppfattade dagens OB?

**Med vänlig hälsning**

Annica Lidén  
Personalchef

Personalavdelningen  
Gävle kommun  
Besöksadress: Drottninggatan 22  
801 84 Gävle

tel: 026-178496  
mobil nr: 070-4141986  
fax: 026-125456  
[www.gavle.se](http://www.gavle.se)