



HÖGSKOLAN
DALARNA

Handläggningsordning för verksamhetsförändring som medför arbetsbrist vid Högskolan Dalarna

Beslut: Rektor 2016-11-07

Revidering: -

Dnr: HDa 1.2-2016/1252

Gäller fr o m: 2016-11-07

Ersätter: DUC 2012/144/10

Ansvarig för uppdatering: Personalchef

Handläggningsordning för verksamhetsförändring som medför arbetsbrist.

Inledning

Det är arbetsgivaren som beslutar om förändring av verksamheten. Innan beslut tas om förändring sker MBL-förhandling. En konsekvens av ett sådant beslut kan bland annat leda till övertalighet då vissa arbetsuppgifter upphör. Övertalighet kan också orsakas av medelsbrist t ex att det inte kan rekryteras tillräckligt antal studenter till en utbildning så att intäkterna stämmer överens med kostnaderna. Andra särskilda beslut om verksamhetens inriktning kan också få konsekvenser i form av övertalighet.

Arbetsgivaren ansvarar för att informera sina anställda om denna process.

Verksamhetsanalys

De verksamheter (akademier och stödfunktioner) som planerar för en verksamhetsförändring ska inför MBL-förhandling lämna in en verksamhetsanalys som beskriver förutsättningar såsom ekonomiska ramar, strategiska val etc. Analysen beskriver också arbetsgivarens förslag till förändringar (personella och organisatoriska). För att kunna informera och förhandla på ett stringent sätt är det viktigt med ett tydligt underlag. (Bilaga 1)

I underlaget ska det kunna utläsas att verksamheten konstaterar arbetsbrist.

Arbetsgivaren företräds i första hand av förvaltningschef och personalchef samt chef(er) för berörd verksamhet.

Information och förhandling om arbetsgivarens förslag till verksamhetsförändring och medförande arbetsbrist enligt 11-14 § MBL

Arbetsgivaren informerar parallellt anställda i berörd verksamhet.

Observera att det fack berörd anställd är medlem i ska informeras, arbetsgivaren behöver därför fråga de personer som inte tillhör kollektivavtalsbärande organisationer om facktillhörighet.

Utredning av konsekvenser för arbetsmiljön

En utredning och riskbedömning, enligt AFS 2001:1 beträffande konsekvenser för arbetsmiljön genomförs av arbetsgivaren. Arbetsmiljöombud medverkar. Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och genomföras innan beslut. Bedömningen ska gälla eventuella risker för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra och ska avse tiden efter genomförd förändring. (Bilaga 2).

MBL-förhandling avslutas när protokoll är justerat.

Beslut om verksamhetsförändring

Arbetsgivaren fattar därefter beslut om verksamhetsförändring.

Förhandling om arbetsbrist vid enheten

Arbetsgivaren kallar till förhandling angående den av arbetsgivaren befarade arbetsbristen.

Personalavdelningen ska underrätta Trygghetsstiftelsen.

Varsel till Länsarbetsnämnden

Varsel lämnas skriftligen till Länsarbetsnämnden minst 2-6 månader före en ”driftsinskränkning” som berör minst 5 arbetstagare. Personalchef ansvarar för en samlad anmälan för Högskolan Dalarna.

Omplacering enligt 7:2 § LAS

För att öka möjligheten att undvika uppsägning genomförs omplaceringsutredning för samtliga personer vid enheten. Eventuella lediga arbeten kommer att erbjudas utifrån verksamhetens behov och de anställdas kompetens oaktat anställningstid.

Arbetsgivaren redovisar de lediga arbeten som finns och eventuella erbjudanden om anställning som utgivits till de fackliga organisationerna.

I de fall då inga lediga arbeten kunnat erbjudas eller då övertalighet kvarstår trots omplacering fortsätter processen enligt nedan;

Förhandling om arbetsgivarens förslag till turordningskretsar, enligt 3-4 §§ TurA-S

Arbetsgivaren kallar till förhandling angående arbetsgivarens förslag till turordningskretsar i enlighet med Avtal om turordning för arbetstagare i staten (TurA-S). Förhandling enligt 11-14 §§ MBL genomförs (Bilaga 3). Observera att det fack berörd anställd är medlem i ska kallas, arbetsgivaren behöver därför fråga de personer som inte tillhör kollektivavtalsbärande organisationer om facktillhörighet.

Förhandling avslutas när protokoll är justerat.

Konstaterande av vem i turordningskretsen som är övertalig

Förhandling enligt 11-14 §§ MBL återupptas och turordningen redovisas. Den/de som har kortast anställningstid i staten inom varje turordningskrets riskerar att bli övertalig. Placeringen inom respektive turordningskrets och vem/vilka som är övertaliga fastställs.

Omplaceringsutredning enligt 22 § LAS

För den/de som är övertaliga vidtar omplaceringsutredningen, vilket innebär att arbetsgivaren redovisar alla anställningar som finns lediga vid detta tillfälle samt alla anställningar som det finns vetskap om blir lediga längre fram. (Bilaga 4). Den som är övertalig informeras om samtliga lediga anställningar och får själv meddela intresse för respektive anställning. Vid tillräckliga kvalifikationer erbjuds personen anställningen. Skyldigheten för arbetsgivaren att erbjuda ledig anställning om tillräckliga kvalifikationer finns kvarstår dock även om personen inte meddelat intresse. Den anställde ska svara inom 5 arbetsdagar. (Bilaga 5) Berörd arbetstagarorganisation informeras parallellt om erbjudandet. Om personen avböjer ett (1) skäligt erbjudande har arbetsgivaren rätt att säga upp personen. Ett avböjt skäligt erbjudande kan få konsekvenser för det stöd en anställd kan få via Trygghetsstiftelsen. Om flera personer har tillräckliga kvalifikationer ska den som har längsta anställningstiden i staten erbjudas anställningen i första hand.

Förhandling enligt 11-14 §§ MBL där omplaceringsutredningen redovisas. Förhandlingen avslutas när protokoll är justerat.

Uppsägning

Beslut av uppsägning fattas av rektor. Närmste chef överlämnar ett skriftligt uppsägningsbesked till berörd medarbetare. Arbetsgivaren anmäler personen till Trygghetsstiftelsen (vanligtvis kvalifikationstid 12 mån, inklusive uppsägningstid) som tillsammans med arbetsgivaren ger stöd under efterföljande uppsägningstid. Den uppsagde får information om hur hen kan anmäla företrädesrätt till återanställning.

Övriga åtgärder för att lösa övertalighet

Egen uppsägning

För att direkt eller indirekt bidra till att lösa övertalighetsproblem, kan Högskolan Dalarna besluta om att betala ut ett avgångsvederlag till anställd som överenskommer med arbetsgivaren om att säga upp anställning. Avgångsvederlagets storlek är maximalt 8 månadslöner (grundlön) om man varit anställd vid Högskolan Dalarna 10 år eller mer och maximalt 6 månadslöner i övriga fall.

En sådan lösning ska föregås av information till den fackliga organisationen och i det fall erbjudandet går till en medlem ska den fackliga organisationen ha möjlighet att bistå medlemmen i detta.

Överenskommelse om frivillig avgång

Enligt Omställningsavtalet (2 Kap 16 §) kan person, som efter erbjudande från arbetsgivaren, avgår frivilligt efter en konstaterad arbetsbrist komma att omfattas av Omställningsavtalet.

Pension

Överväganden om pensionsavgångar bör alltid göras, under förutsättning att sådana avgångar bedöms fördelaktiga ur verksamhetssynpunkt och är önskad av medarbetaren. Den som omfattas av det nya allmänna pensionssystemet (alla födda från och med 1938) kan från 61 års ålder avgå med pension från sin anställning.

Den statliga tjänstepensionen betalas ut från 65 år om inte den anställde dessförinnan begär förtida uttag, vilket kan ske från 61 års ålder.

65 +

I syfte att stimulera medarbetare som uppnår pensionsålder 65 år att avgå med ålderspension för att lösa övertalighet införs en stimulanspremie om 2 månadslöner. Vid avgång fram till 66 års ålder är stimulanspremien 1 månadslön. Efter uppnådda 66 år betalas ingen premie. För att premien ska kunna erhållas krävs att ett av följande kriterier uppfylls:

- Att den anställning den enskilde pensioneras ifrån inte återbesätts.
- Att någon annan som skulle ha blivit uppsagd kan erbjudas den anställning som på detta sätt blir ledig.

Lokalt kollektivavtal om aktivt omställningsarbete

Lokalt kollektivavtal om ekonomiskt stöd för lokalt aktivt omställningsarbete (DUC 2015/1679/10) kan ge möjlighet till kompetensväxling för att undvika övertalighet.

Delpension

Inom ramen för PA 03 finns möjlighet till Delpensionslösningar.

Överenskommelser

I arbetet med kostnadsreducering kan även frågan om att träffa enskilda överenskommelser utöver de som beskrivs i detta dokument komma i fråga.

Pensionsersättning/särskild pensionsersättning enligt Omställningsavtalet

Övergångsregler i Omställningsavtalet (5 Kap, 1 §) innebär att under åren 2015-2016 kan personer som fyllt 61 år, varit statligt anställd de senaste 10 åren och sägs upp på grund av arbetsbrist själva begära att få pensionsersättning. Kostnaden för pensionsersättningen förs till arbetsgivaren i den mån ersättningen tas ut.

Arbetsgivaren anmäler till SPV i direkt anslutning till avslut. För den som är 57-62 år – kan anställd via övergångsregler få särskild pensionsersättning (kostnaden debiteras arbetsgivaren tom 65 år oavsett om ersättningen beviljas eller ej – arbetsgivaren ska dock alltid anmäla).

Från och med 2017 finns det ingen möjlighet för anställd att själv begära pensionsersättning. Särskild pensionsersättning kan beviljas från och med 62 års ålder.

Underlag för beskrivning av verksamhetsförändring som medför arbetsbrist – checklista (bilaga 1)

Verksamhetens förutsättningar

Studentunderlag, behov av personal
Strategiska beslut, inriktning av verksamheten
Uppdrag
Verksamhetens ekonomi
Omvärldsrelationer – avtal etc

Arbetsgivarens förslag till förändringar

Organisationsförändringar,
sammanslagningar, nedläggning av program och kurser
Minskning av intag av studenter

Konsekvens för verksamheten

Relation till övriga Högskolan Dalarna
Relation till övriga verksamheter utanför högskolan
Långsiktiga konsekvenser för utbildningarna

Konstaterande av arbetsbrist

Vilka arbetsuppgifter som ej ska utföras och i vilken omfattning
Hur många personer och var någonstans i verksamheten

Utredning av konsekvenser för arbetsmiljön vid sådan verksamhetsförändring som medför arbetsbrist (bilaga 2)

Inledning

Arbetsgivaren är medveten om den psykosociala påfrestning det innebär att verksamheten förändras och att den enskilde eller dennes kollegor riskerar att förlora arbetet.

Att under lång tid verka i ovisshet är ytterligare en påfrestning. Högskolan Dalarna verkar därför för att genomföra förändringsarbetet så skyndsamt som möjligt.

Arbetsgivaren ansvarar för att informera sina anställda om denna process kontinuerligt under processens gång.

Utredning om konsekvenser för arbetsmiljön

Utredning och riskbedömning ska genomföras av arbetsgivaren på den nivå i organisationen där besluten kommer att få konsekvenser för arbetsmiljön. Arbetsmiljöombud på den nivå som berörs medverkar tillsammans med akademichef/avdelningschef på förvaltningen samt personalhandläggare. Utredning och bedömning ska påbörjas utan fördröjning. Riskbedömningen ska utgå från de planerade ändringarna och genomföras före ändringarna. Bedömningen ska gälla eventuella risker för ohälsa och olycksfall som ändringarna kan medföra och ska avse tiden efter genomförd förändring.

Syftet är att få en bild av vilka konsekvenser verksamhetsförändring får för arbetsmiljön för att kunna motverka negativa följder. En verksamhetsförändring behöver dock inte alltid leda till försämring av arbetsmiljön utan kan även få positiva effekter. Det är viktigt att lyfta fram såväl positiva som negativa konsekvenser. En bedömning av riskerna är dock nödvändig och ska genomföras på ett systematiskt sätt.

De konsekvenser som framkommer diskuteras och sammanställs av arbetsgivaren och respektive arbetsmiljöombud varefter en riskbedömning görs och en åtgärdsplan upprättas. Även övriga medarbetare kan ges tillfälle att komma med synpunkter när riskbedömning och handlingsplan görs.

I de fall förändringar planeras för en eller flera avdelningar inom en akademi görs analys och bedömning på avdelningsnivå men förs i görligaste mån in under det gemensamma förhandlingsunderlaget för akademien.

Konsekvensanalysen och riskbedömningen bör behandla följande i tillämpliga delar:

- Arbetsbelastning och arbetsinnehåll
- Fysisk arbetsmiljö och arbetsutrustning
- Psykosocial arbetsmiljö inkl ensamarbete
- Information, samarbetsformer och stöd
- Beslutsvägar och tidsplan
- Ansvarsområden och befogenheter
- Kunskaper för att klara arbetsuppgifterna
- Övriga aspekter som är relevanta för verksamheten
- Ytterligare exempel på områden som kan vara relevanta att beröra finns i Arbetsmiljöverkets skrift ” Riskbedömning inför ändringar i verksamheten”

Placering inom turordningskrets (bilaga3)

Placering inom den turordningskrets till vilken personen hör regleras i Lag om anställningskydd (LAS), Lag om offentlig anställning (LOA) och Avtal om turordning för arbetstagare hos staten (TurA-S). Turordningen bestäms av sammanlagd anställningstid i statlig tjänst. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Anställningstid som får tillgodoräknas

All anställningstid i staten tillgodoräknas

- Tillsvidareanställning
- Visstidsanställning (även enligt AF §9)
- Heltid och deltid
- Beredskapsarbete
- Anställning med lönebidrag
- *Arbete i ungdomslag*

Underlag för uträkning av tid

De underlag som används är

För individ Handlingar som finns i personakten
SPV-matrikel (Statens pensionsverk)

Generellt Aktuell lista över statliga myndigheter hämtad från nätet.
Myndighetsregister 1998

Förteckning framtagen av Arbetsgivarverket som anger när vissa myndigheter gått över från statligt huvudmannaskap till kommun, landstingskommun, stiftelse eller bolag.

Uträkningen skickas ut och varje medarbetare ska godkänna sin egen anställningstid och inkomma med underlag för eventuella tillägg och ändringar.

Omplaceringsunderlag till chefer (bilaga 4)

Lämnas till NN senast ÅÅÅÅ-MM-DD

Lediga anställningar - Omplaceringsutredning

Akademi/avdelning/motsvarande: _____

- 1. Vilka anställningar inom XX området finns lediga idag och vilka anställningar finns det nu vetskap om blir lediga längre fram?** Detta gäller både tidsbegränsade och tillsvidareanställningar.

Lista anställningarna nedan!

Benämning	Innehåll/ämne etc	Fr o m

Inga lediga anställningar

Underskrift

Datum _____

Ansvarig chef

Lediga anställningar – Omplaceringsutredning (bilaga 5)

Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) ska Högskolan Dalarna göra en omplaceringsutredning för att undersöka om anställd som riskerar bli uppsagd av arbetsbrist kan beredas annat arbete inom myndigheten. För att vara aktuell för annan anställning ska den anställde ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet inklusive en viss normal inlärningstid.

Högskolan har gjort bedömningen att det inte finns några anställningar som anses skäliga att erbjuda dig. Om du har en avvikande åsikt vänligen fyll i vilken anställning du anser vara aktuell för dig.

Jag har tagit del av omplaceringsutredningen och instämmer i Högskolans bedömning och gör därmed inte anspråk på någon av de lediga anställningarna.

Jag har tagit del av omplaceringsutredningen och anser att följande anställning(ar) kan anses vara ett skäligt erbjudande och att jag har tillräckliga kvalifikationer.

alternativt

Högskolan har gjort bedömningen att nedanstående anställning(ar) innebär ett skäligt erbjudande.

Jag har tagit del av omplaceringsutredningen och anser inte att arbetsgivarens erbjudande är skäligt och tackar därför nej.

Om svar ej inkommit åååå-mm-dd anses du instämma i Högskolans bedömning.

Akademi/avdelning/motsvarande:.....

Anställning/benämning:.....

Datum:.....

Namnunderskrift

Namnförtydligande:.....