



STADSREVISIONEN
REVISORSGRUPP 1

STOCKHOLMS STAD	
Kommunstyrelsen KF/KS Kansli	
Ink.	2008 -12- 18
Dnr:	214 - 2991/2008
Till:	RI

Bilaga

DNR 420-149/08
2008-12-16

Kommunstyrelsen
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd
Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd
Kulturnämnden
Trafik- och renhållningsnämnden

Hantering av övertalig personal inom Stockholms stad

Revisorsgrupp 1 har den 16 december 2008 behandlat bifogade revisionsrapport, nr 14/2008.

Revisorerna kan konstatera att avtalet för hantering av övertalig personal i stort fungerar tillfredsställande.

Revisorerna hänvisar till rapporten och överlämnar den till kommunstyrelsen för yttrande. Yttrandet ska ha inkommit till revisorsgruppen senast den 27 februari 2009. Revisorerna överlämnar rapporten till stadsdelsnämnderna Enskede-Årsta-Vantör och Hässelby-Vällingby samt kulturnämnden och trafik- och renhållningsnämnden för kännedom.

På revisorernas vägnar


Bengt Akalla
Ordförande


Stefan Rydberg
Sekreterare

Kopia:
Stadsdirektören
Berörda förvaltningschefer

Rapportsammandrag



HANTERING AV ÖVERTALIG PERSONAL INOM STOCKHOLMS STAD

Sedan januari 2006 har staden ett kollektivavtal för hantering av övertalig personal vid arbetsbrist. Stadsrevisionen har granskat hur arbetet med övertaligheten fungerar i staden och om avtalet följs.

Sedan kollektivavtalet började gälla har cirka 800 personer varit berörda. Drygt hälften av dem har valt alternativet med frivillig uppsägning och drygt 200 har fått annan tjänst i staden. Uppsägning har skett av 16 personer. Därutöver har 252 personer beviljats avgångspension.

STADSREVISIONENS KOMMENTARER

Revisionskontoret bedömer att kostnader för avtalet blivit lägre jämfört med de antaganden som gjordes innan avtalet tecknades. Bedömningen bygger på uppskattningar och beräkningar. Det finns ingen samlad ekonomisk redovisning av stadens kostnader för avtalet. Kommunstyrelsens redovisning och uppföljning av avtalets kostnader bör därför förbättras.

Kollektivavtalets hanteringsordning är tydlig och förutsägbar samt följs av de granskade nämnderna. Den är dock tid- och resurskrävande och ambitionen måste vara att så få som möjligt går in i processen. Det förutsätter att nämnderna har en långsiktig och genomtänkt personalplanering.

Stadens omställningskansli har på ett bra sätt förankrat avtalet och dess intentioner på de granskade förvaltningarna. Kansliet och den partsgemensamma gruppen har en viktig uppgift i att bevaka att endast övertaliga till följd av arbetsbrist hanteras enligt avtalet.

Enkät har skickats till 341 slumpmässigt utvalda personer som varit övertaliga. Svarsfrekvensen blev 73 %. Sammanfattningsvis anser två av tre att bemötandet från inblandade personer under deras övertalighet har varit ganska bra. Två av tre tycker att resultatet av hanteringen är ganska eller mycket bra.

Enkätundersökningen visar också att en del svarande lämnat synpunkter på avsaknad av skriftliga omplaceringsutredningar och diskussion om kompetensutveckling för dem som fått ny anställning. För dem som valt frivilliglösningen har synpunkten framkommit om avsaknaden av handlingsplaner.

Stadens inriktning mot ökad konkurrensutsättning inom omsorgen av äldre och funktionshindrade kan komma att medföra fortsatt/större övertalighet, bland dessa personalgrupper. Organisationsförändringar som följd av servicenämndens inrättande kommer också att leda till övertalighet bland administrativ personal. Detta ställer krav på en effektiv personalplanering för

att långsiktigt se om möjlighet till nytt arbete finns inom den egna förvaltningen innan kollektivavtalet börjar tillämpas.

GRANSKNINGENS GENOMFÖRANDE

Granskningen har genomförts vid stadsdelsnämnderna Enskede-Årsta-Vantör och Hässelby-Vällingby samt kulturnämnden och trafiknämnden. I granskningen har även ingått att belysa hur arbetet fungerar mellan kommunstyrelsen och nämnderna. Revisionskontoret har också anlitat USK för en undersökning bland de övertaliga för att få en kompletterande bild av hur de övertaliga själva anser att avtalet följts och hur hanteringen fungerat.

FRÅGOR OM RAPPORTEN BESVARAS AV

Förtroendevald revisor Barbro Ernemo

08-750 80 71, 073-705 14 45

Förtroendevald revisor Gun Risberg

070-552 76 85

Stadsrevisor Staffan Moberg

08-508 29 414

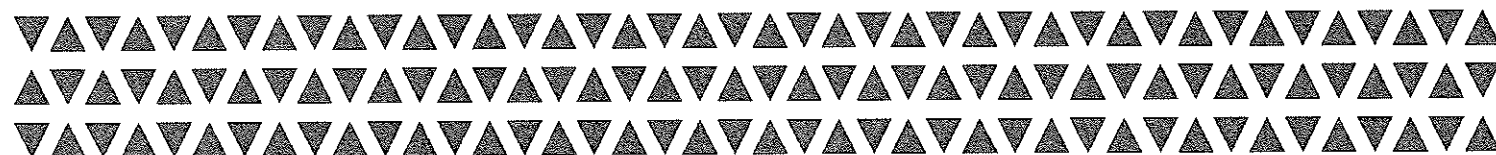
Rapporten finns på www.stockholm.sc/revision



Revisionsrapport



HANTERING AV ÖVERTALIG PERSONAL INOM STOCKHOLMS STAD



Den kommunala revisionen är fullmäktiges kontrollinstrument för att granska den verksamhet som bedrivs i nämnder och bolagsstyrelser. Stadsrevisionen i Stockholm granskar nämnders och styrelserns ansvarstagande för att genomföra verksamheten enligt fullmäktiges uppdrag. Stadsrevisionen omfattar både de förtroendevalda revisorerna och revisionskontoret.

I "årsrapporter" för nämnder och "granskningspromemorior" för styrelser sammanfattar Stadsrevisionen det gångna årets synpunkter på verksamheten. Särskilda granskningar som sker under året publiceras löpande som "revisionsrapporter" och i vissa fall som "promemorior".

Publikationerna finns på Stadsrevisionens hemsida. De kan också beställas från revisionskontoret.

STADSREVISIONEN
Revisionskontoret
www.stockholm.se/revision

Besöksadress: Hantverkargatan 3 A, 1 tr
Postadress: 105 35 Stockholm
Telefon: 08-508 29 000
Fax: 08-508 29 399

Sammanfattning

Sedan januari 2006 har staden ett kollektivavtal för hantering av övertalig personal vid arbetsbrist. Stadens revisorer har i revisionsplan för år 2008 beslutat granska hur arbetet med övertaligheten fungerar i staden och om avtalet följs. Granskningen ska även belysa om avgränsningen mot rehabilitering av långtids-sjuka är tydlig.

Granskningen har genomförts vid stadsdelsnämnderna Enskede-Årsta-Vantör och Hässelby-Vällingby samt kulturnämnden och trafiknämnden. I granskningen har även ingått att belysa hur arbetet fungerar mellan kommunstyrelsen och nämnderna. Revisionskontoret har också anlitat USK för en undersökning bland de övertaliga för att få en kompletterande bild av hur de övertaliga själva anser att avtalet följs och hur hanteringen fungerat.

Sedan kollektivavtalet började gälla har cirka 800 personer varit berörda. Drygt hälften av dem har valt alternativet med frivillig uppsägning och drygt 200 har fått annan tjänst i staden. Uppsägning har skett av 16 personer. Därutöver har 252 personer beviljats avgångspension.

Revisionskontoret bedömer att kostnader för avtalet blivit lägre jämfört med de antaganden som gjordes innan avtalet tecknades. Bedömningen bygger på uppskattningar och beräkningar. Det finns ingen samlad ekonomisk redovisning av stadens kostnader för avtalet. Kommunstyrelsens redovisning och uppföljning av avtalets kostnader bör därför förbättras.

Revisionskontoret har i granskningen inte funnit att det finns problem med avgränsningen mellan hantering av rehabilitering och hantering av övertalighet vid arbetsbrist.

Granskningen visar att kollektivavtalets hanteringsordning är tydlig och förutsägbar samt följs av de granskade nämnderna. Den är dock tid- och resurskrävande och ambitionen måste vara att så få som möjligt går in i processen. Det förutsätter att nämnderna har en långsiktig och genomtänkt personalplanering.

Stadens omställningskansli har på ett bra sätt förankrat avtalet och dess intentioner på de granskade förvaltningarna. Kansliet och den partsgemensamma gruppen har en viktig uppgift i att bevaka att endast övertaliga till följd av arbetsbrist hanteras enligt avtalet.

Undersökningen bland de övertaliga visar sammanfattningsvis att två av tre svarande anser på det hela taget att bemötandet från inblandade personer under deras övertalighet har varit ganska bra. Två av tre tycker att resultatet av hanteringen är ganska eller mycket bra.



Av enkätundersökningen framgår också att en del svarande lämnat synpunkter på avsaknad av skriftliga omplaceringsutredningar och diskussion om kompetensutveckling för dem som fått ny anställning. För dem som valt frivilliglösningen har synpunkten framkommit om avsaknaden av handlingsplaner. Flera anser också att informationen om t ex den fortsatta hanteringen enligt avtalet och möjligheter till stöd var dålig från deras chef och svaren vad gäller personalavdelning och de fackliga företrädarna är blandade. Revisionskontoret anser att dessa synpunkter bör tas till vara i den fortsatta hanteringen av övertalighet i staden.

Stadens inriktning mot ökad konkurrensutsättning inom omsorgen av äldre och funktionshindrade kan komma att medföra fortsatt/större övertalighet, bland dessa personalgrupper. Organisationsförändringar av administrativa funktioner till följd av servicenämndens inrättande kommer också leda till övertalighet bland administrativ personal framöver. Detta ställer krav på en effektiv personalplanering för att långsiktigt se om möjlighet till nytt arbete finns inom den egna förvaltningen innan KÖA börjar tillämpas som är tid- och resurskrävande.



INNEHÅLL

Sid

1	Revisionsuppdraget.....	1
1.1	Bakgrund och syfte.....	1
1.2	Revisionsfrågor.....	1
1.3	Avgränsning och metoder.....	1
2	Riktlinjer för rehabiliteringsprocessen	2
3	Avtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist inom Stockholms stad (KÖA)	2
4	Avgångspension m.m.....	5
5	Stadens kostnader för avtalet.....	6
6	Kommunstyrelsens samordning och uppföljning av övertalighetsarbetet	7
7	lakttagelser vid de granskade nämnderna	8
8	Vad tycker de övertaliga	10
9	Revisionskontorets bedömning och slutsatser	12

Bilaga: Enkät om hanteringen av övertalighet i Stockholm stad.
Undersökning utförd av Stockholms stads utrednings- och
statistikkontor AB.

1 Revisionsuppdraget

1.1 Bakgrund och syfte

Sedan januari 2006 har staden ett kollektivavtal för hantering av övertalig personal vid arbetsbrist. Från hösten 2007 finns också riktlinjer för rehabiliteringsprocessen i syfte att få en likvärdig och förutsägbar hantering även för denna personalgrupp i staden.

Stadens revisorer har i revisionsplan för år 2008 beslutat granska hur övertalighet hanteras av stadens nämnder. Granskningen ska klargöra hur arbetet med övertaligheten fungerar i staden och om avtalet följs. Den ska även belysa om avgränsningen mot rehabilitering av långtidssjuka är tydlig.

Granskningen har genomförts av Eva Lundberg, projektledare och Maria Assarsson vid revisionskontoret.

1.2 Revisionsfrågor

Granskningen ska ge svar på följande revisionsfrågor.

- Följer stadens nämnder avtalet om hantering av övertalighet?
- Arbetar nämnderna på ett likartat och förutsägbart sätt?
- Hur stora är stadens kostnader för avtalet år 2007 och 2008?
- Samordnar och följer kommunstyrelsen det personalstrategiska arbetet avseende övertalighet?

1.3 Avgränsning och metoder

Granskningen har skett av hur kollektivavtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist inom Stockholms stad följs och tillämpas av stadens nämnder. Avtalet godkändes av kommunstyrelsen i juni 2005. Revisionskontoret har närmare granskat hur övertalighet hanteras vid stadsdelsnämnderna Enskede-Årsta-Vantör och Hässelby-Vällingby samt kulturnämnden och trafiknämnden. I granskningen har även ingått att belysa hur arbetet fungerar mellan kommunstyrelsen och nämnderna.

Kommunfullmäktige antog i oktober 2007 riktlinjer för rehabiliteringsprocessen. I granskningen har även ingått att bedöma om det finns avgränsningsproblem mot hanteringen av övertaliga. Sådan granskning har skett vid samma nämnder som ovan.

Granskningen har skett genom inläsning av dokument samt intervjuer med personalchefer vid stadsdelsförvaltningarna Enskede-Årsta-Vantör och Hässelby-Vällingby samt vid kulturförvaltningen och trafikkontoret. Vid kulturförvaltningen och stadsdelsförvaltningen Enskede-Årsta-Vantör har även verksamhetschefer intervjuats. Vidare har revisionskontoret intervjuat tjänstemän vid stads-

ledningskontorets omställningskansli och fackliga företrädare för förbunden Kommunal, SKTF, SSR, Jusek och Ledarna.

Revisionskontoret har anlitat Stockholms stads Utrednings- och Statistikkontor AB (USK) för en undersökning bland de övertaliga för att få en kompletterande bild av hur de övertaliga själva anser att avtalet följts och hur hanteringen fungerat. Undersökningen genomfördes under perioden september - oktober 2008 i form av enkäter till 350 personer och ett antal kompletterande intervjuer.

2 Riktlinjer för rehabiliteringsprocessen

Kommunfullmäktige antog hösten 2007 riktlinjer för en gemensam rehabiliteringsprocess som ska gälla för alla nämnder i staden. Stadens mål för arbetsmiljön är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. För att uppfylla sitt ansvar som arbetsgivare har staden en fastlagd process, med tydlig struktur som samtliga inblandade aktörer; chefen, arbetstagaren, facket, företagshälsovården och Försäkringskassan skall vara väl förtrogna med.

Revisionskontoret har i granskningen inte funnit att det finns problem med avgränsningen mot hantering av övertaliga. Däremot kan det finnas problem med gränsdragningen mellan stadens och Försäkringskassans ansvar för anställda i rehabilitering. Den frågan belyses inte i denna granskning.

3 Avtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist inom Stockholms stad (KÖA)

Fullmäktige gav i juni 2004 kommunstyrelsen i uppdrag att inleda förhandlingar om ett kollektivavtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist (KÖA). Avtalet godkändes av kommunstyrelsen i juni 2005 och ersatte det då gällande trygghetsavtalet. Ett syfte med trygghetsavtalet var att skapa en hög intern rörlighet. I praktiken blev inte den förväntade rörligheten verklighet utan avtalet fick betydande inlåsnings effekter. Den centrala samordningen var också bristfällig. Det nya avtalet gäller perioden januari 2006 till december 2011.

Avtalet är ett omställningsavtal med särskilda turordningsregler. Syftet med det nya avtalet är att i samband med organisationsförändringar kunna möta de anställdas krav på likabehandling och förutsebarhet, d.v.s. att på förhand känna till den ordning som tillämpas om man blir övertalig på grund av arbetsbrist. Avtalet ska bidra till att genom en hög rörlighet skapa möjlighet till nya arbeten. Avtalet gäller alla tillsvidareanställda i staden, med undantag för förvaltningschefer. Till avtalet finns ett antal bilagda protokollsanteckningar, som reglerar turordning m.m.

En partsgemensam grupp bestående av företrädare för arbetsgivaren och de kollektivavtalsbundna fackliga organisationerna ska under avtalsperioden följa och utvärdera hur avtalet tillämpas. Gruppen kan komma överens om nya och reviderade anvisningar.

I samband med beslut i kommunstyrelsen om det nya kollektivavtalet inrättades ett kommuncentralt kansli för omplacering och omställning med befogenhet att besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar. Staden kan genom detta kansli uttömma alla möjligheter till en ny anställning inom hela stadens verksamhetsområde innan det kan bli aktuellt med en uppsägning. I det nya kollektivavtalet har staden ensidigt utfäst sig att tillämpa en avgångspension i samband med övertalighet. Pensionen redovisas i avsnitt 3.

Det kommuncentrala kansliet är en enhet inom stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning, det s.k. omställningskansliet.

Sedan kollektivavtalet började gälla har cirka 800 personer varit berörda av åtgärder vid det centrala omställningskansliet. Drygt hälften av dem har valt alternativet med frivillig uppsägning (se nedan) och drygt 200 har fått annan tjänst i staden. Uppsägning har skett av 16 personer. Härutöver tillkommer övertaliga som fått pension enligt avtalet.

Om den anställda väljer alternativet med *central omplacering*, ska omställningskansliet erbjuda en tillsvidareanställning som den övertalige har tillräckliga kvalifikationer för. Omställning utifrån tillräckliga kvalifikationer innebär att arbetstagaren kan behöva ta ett helt nytt arbete. Det föreligger således inte någon automatisk rätt att få ett likvärdigt arbete. Om den övertalige tackar nej eller om kansliet inte kan erbjuda någon anställning remitteras ärendet åter till förvaltningen. Därefter tar förvaltningen ställning till om den anställda ska sägas upp p.g.a. arbetsbrist.

Om den anställda väljer alternativet med *frivillig uppsägning* går ärendet vidare till omställningskansliet. Den övertalige säger upp sin tillsvidareanställning i staden och får en ny tidsbegränsad anställning under 12 månader för att aktivt kunna söka ett nytt arbete och en individuell coach som stöd i det arbetet. Den som inom 4 månader påbörjar en ny anställning får 30 000 kronor i utbetalning som snabbhetspremie och den som inom 8 månader påbörjar en ny anställning får 15 000 kronor.

Kollektivavtalet reglerar hur övertalighet ska hanteras enligt figuren nedan. Följande ordning gäller för hanteringen.

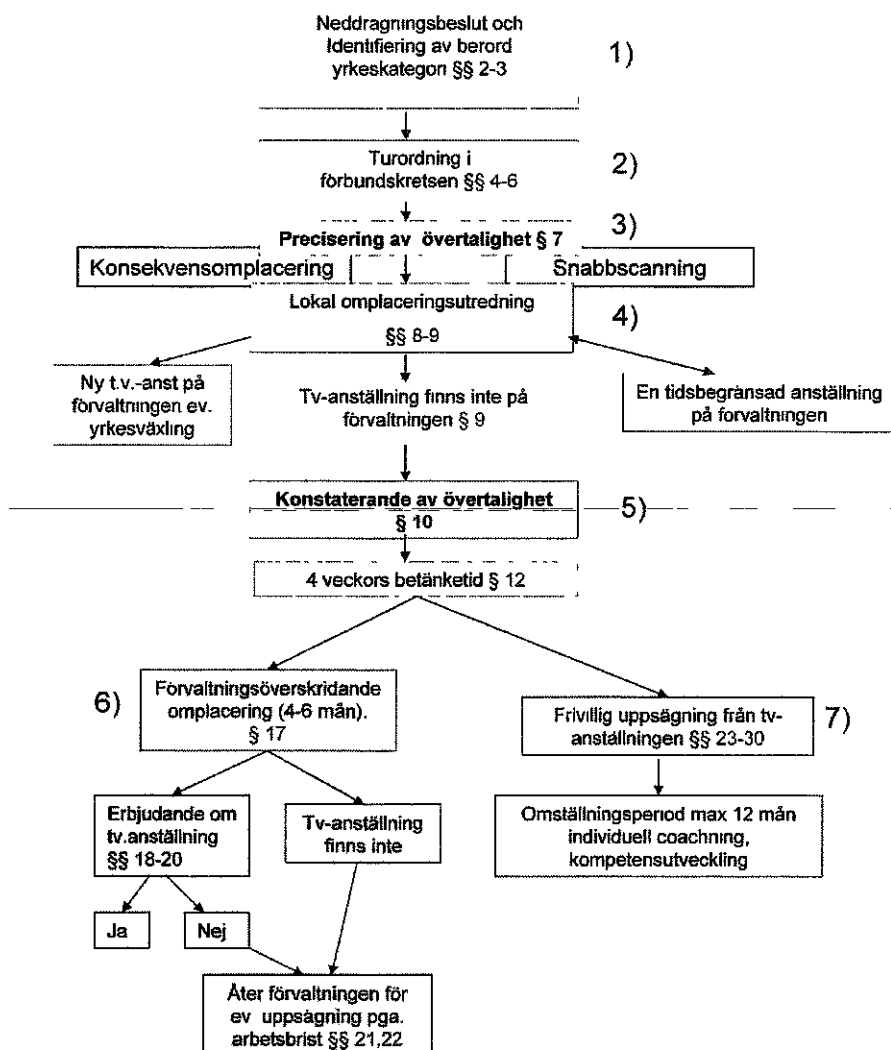
1. Neddragningsbeslut och identifiering av berörd yrkeskategori
2. Upprättande av turordningskrets
3. Precisering av övertalighet
4. Lokal omplaceringsutredning
5. Konstaterande av övertalighet

Vid konstaterande av övertalighet kan den övertalige välja mellan

6. Förvaltningsöverskridande omplacering
7. Frivillig uppsägning från sin tillsvidareanställning

De olika stegen ovan är markerade i figuren nedan.

Hantering av övertalighet i Stockholms stad from 2006



4 Avgångspension m.m.

Genom kollektivavtalet utfäster sig staden att tillämpa en ny avgångspension i samband med övertalighet. Den innebär att äldre anställda med lång anställningstid i staden ska kunna erbjudas en avgångspension. Förutsättningar för denna pension, regleras i bilaga 3 till avtalet, är att

- den anställda är 61-64 år
- anställningen i staden ska ha varit i minst 10 år
- den anställda ska vara konstaterat övertalig, eller lämna sin plats för en övertalig, som innehar en anställning av samma slag

Det ska heller inte gå att hitta en annan placering för den övertalige inom staden.

Pensionen grundas på den medellön och de fasta tillägg som den anställda får under de sex sista månaderna före pensionsavgången. Samordning ska ske med arbetsinkomster från staden, dess bolag och stiftelser samt med sjukersättning och livränta. Pensionstagaren är skyldig att anmäla dessa inkomster till staden.

Staden beviljar i vissa fall en särskild avtalspension (SAP). Den prövas individuellt och beviljas av särskilda skäl. En anställd kan uppfylla kriterierna för SAP och samtidigt vara övertalig, men övertalighet är inget kriterium för denna pensionsform.

Kommunstyrelsen har delegerat åt stadsdirektören och pensionschefen att samordna och bevilja avgångspension. Förvaltningarna ansöker hos stadsledningskontoret. Under år 2008, till och med utgången av oktober, har 84 personer fått avgångspension.

I budget för 2008 finns avsättningar till pensioner. Det framgår inte hur stort utrymmet är för avgångspension och SAP i budget. Enligt uppgift från stadsledningskontoret beräknas utrymmet till 100 avgångspensioner och 100 särskilda avtalspensioner.

Revisionskontorets bedömning

Revisionskontoret har genom stickprov granskat behandlade ansökningar om avgångspension under 2008. Granskningen visar att de hanteras enligt KÖA. Kontoret anser vidare att uppgifter om avsättningar till KÖA inklusive pensioner kan vara tydligare och mer specificerade i budgeten. Enligt god redovisningssed ska också pensionsskuldens olika delar vara specificerade i not i årsredovisningen. I en sådan specificering bör t ex framgå hur många avgångspensioner som beviljats enligt KÖA.

5 Stadens kostnader för avtalet

Under 2007 har 495 anställda och 2008 (t o m oktober) 375 anställda förhandlats övertaliga enligt kollektivavtalet. Dessa har antingen valt central omplacering, frivilliglösningen eller beviljats avgångspension enligt avtalet. Antalet som beviljats avgångspension uppgår till 130 personer 2007 och 96 t o m oktober 2008.

Kostnaderna för de olika delarna i avtalet har beräknats till följande för åren 2007 respektive 2008 (t o m oktober).

(Mnkr)	2007	2008
Lönekostnad från preciserat övertalig till val av alternativ	34	27
Alternativet omplacering	16	11
Alternativet "Frivilliglösningen"	34	66
Avgångspensioner enligt KÖA	90	53
Omställningskansliet	4	4
Summa kostnader KÖA	178	161

Kostnaderna för avtalet uppgår totalt till ca 178 mnkr år 2007 och till ca 161 mnkr år 2008. Fördelat per övertalig blir kostnaden 360 tkr år 2007 och 430 tkr år 2008. Kostnaderna är lägre än de ekonomiska överväganden som gjordes vid avtalets tecknande. I beslutsärendet till kommunstyrelsen år 2005 beräknades kostnaden per övertalig till 530 tkr.

I beslutsärendet fanns även en modell för nedsättning av arbetstiden som underlättar för anställda inom vissa yrkesgrupper att mellan 61 och 66 års ålder, om de så önskar, kvarstanna i arbetet. Denna möjlighet skulle omfatta personal inom bristyrkesområden och beslutas inför varje verksamhetsår i särskild ordning. Kommunfullmäktige avsatte år 2006 medel för barnskötare och förskollärare.

Frivilliglösningen har år 2008 kostat 66 mnkr. I beloppet ingår lönekostnader upp till ett år (62 mnkr), kompetensutveckling (0,3 mnkr), coach (2,4 mnkr) och snabbhetspremie (1 mnkr). Per övertalig blir kostnaden 345 tkr¹.

Kostnaden för den som valt omplaceringsalternativet 2008 uppgår till 148 tkr¹. Hittills är det få ärenden (16 personer) som slutat med uppsägning enligt LAS. I det fall antalet uppsägningar blir fler ökar kostnaderna p.g.a. lönekostnaderna under uppsägningstiden. Kostnaden för den som beviljats pension enligt KÖA uppgår i genomsnitt till 560 tkr.

¹ Omställningskansliets kostnader har fördelats på omplaceringsalternativet 2,5 mnkr och frivilligalternativet 1,5 mnkr.

Revisionskontorets bedömning

Ovanstående uppgifter bygger på underlag från omställningskansliet och i vissa fall på uppskattningar. I den tertial- eller årsvisa uppföljningen till kommunstyrelsen görs ingen uppföljning av avtalets kostnader i sin helhet. Kommunstyrelsens uppföljning av avtalets kostnader bör därför förbättras.

Revisionskontoret bedömer, med det underlag som finns, att kostnaderna blivit lägre jämfört med de antaganden som gjordes innan avtalet tecknades. Sedan avtalet trädde ikraft har arbetsmarknaden varit god. Stadens kostnader för hantering av övertalig personal kan dock komma att öka när marknaden nu försämras.

6 Kommunstyrelsens samordning och uppföljning av övertalighetsarbetet

Inom stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning har, som tidigare nämnts, ett omställningskansli inrättats. Sedan avtalet trädde ikraft har kansliet satsat på information och utbildning för att implementera avtalet hos förvaltningarna. Satsningarna har riktats till personalchefer och anställda vid personalfunktioner samt till ledningsgrupper och enhetschefer.

Omställningskansliet tar kontakt med förvaltningarna efter aviserad övertalighet i verksamhetsplanen eller i annat sammanhang, för att tidigt föra en diskussion kring strategi/plan för övertalighetsarbetet. Kansliet ansvarar för arbetet med alla konstaterat övertaliga, både de som valt frivilliglösningen samt de som valt att söka omplacering i staden. Kansliet har regelbundna informationsmöten för de övertaliga inför deras val av alternativ.

Kansliet leder arbetet i den partsgemensamma grupp som finns för att följa avtalet och hur det tillämpas. Kansliet och fackliga företrädare anser att avtalet gör det svårt för en förvaltning att försöka förhandla anställda som övertaliga av andra skäl än arbetsbrist.

Omställningskansliet gör viss uppföljning av dem som valt omplacerings- respektive frivilligalternativet. Omplaceringar följs upp efter 5-6 månader genom att rekryterande chef kontaktas. Ca 70 % av de omplacerade får ett bra omdöme av sin nya chef över hur den anställde fungerar i den nya befattningen.

Revisionskontorets bedömning

Stadsledningskontorets omställningskansli har på ett bra sätt förankrat avtalet och dess intentioner på de granskade förvaltningarna. Kansliet har ett bra samarbete med såväl stadens förvaltningar som de fackliga organisationerna. Kansliet och den partsgemensamma gruppen har en viktig uppgift i att bevaka att endast övertaliga till följd av arbetsbrist hanteras enligt avtalet.

7 lakttagelser vid de granskade nämnderna

Revisionskontoret har intervjuat personalchefer och verksamhetsansvariga vid stadsdelsförvaltningen Enskede-Årsta-Vantör och kulturförvaltningen samt personalchefer vid Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning och trafikkontoret. Vid intervjuerna har frågor ställts om hur förvaltningarna arbetar med övertalighet och omstruktureringar samt vilka synpunkter de har på kollektivavtalet.

Avtalets hanteringsordning

Sammantaget anser de intervjuade att KÖA i stort fungerar väl och jämfört med det tidigare trygghetsavtalet har det blivit bättre. Avtalets hanteringsordning är tydlig och förutsägbar, men också tid- och resurskrävande.

Stadsdelsförvaltningen Enskede-Årsta-Vantör har framfört att avtalet kan skapa "rundgång" för den anställda. En anställd som blivit föremål för övertalighet på en verksamhet har genom omplacering fått en annan anställning vid en annan verksamhet. Sedan sker en neddragning vid den nya verksamheten och personen blir övertalig igen.

Enligt hanteringsordningen ska en "snabbscanning" göras efter att en anställd preciserats övertalig. Snabbscanning innebär att innan det lokala omplaceringsarbetet inleds ska en direktkontakt tas med det centrala omställningskansliet för att undersöka om det finns en ledig anställning med samma arbetsinnehåll för omedelbar placering. Ingen av de intervjuade har erfarenheten av att snabbscanningen gett resultat.

Planering

Av intervjuer med det centrala omställningskansliet har framkommit att nämnderna ofta i verksamhetsplaneringen befarar en större övertalighet än det faktiskt blir. Detta är ett uttryck för, vilket också framkommit i granskningen, att förvaltningarna arbetar aktivt med att hitta alternativa lösningar innan KÖA börjar tillämpas. Under processens gång hittar anställda också själva andra jobb.

Stora skillnader mellan planerad och faktisk övertalighet kan också bero på att personalplaneringen inte är tillräckligt långsiktig och övergripande. Kultur-nämnden är ett exempel där planerad och faktisk övertalighet är i stort sett lika stor. När förvaltningen befarade många övertaliga, tog den tidigt kontakt med stadsledningskontoret för att bedöma möjligheten till avgångspensioner. Förvaltningen har haft ett omfattande informationsarbete för de övertaliga, med stöd av det centrala omställningskansliet.

Kulturförvaltningen har också utvärderat sitt övertalighetsarbete. En erfarenhet härifrån är att en enhets beslut om verksamhetsneddragning måste förankras i förvaltningens ledningsgrupp, eftersom turordningsreglerna i avtalet kan medföra att andra enheter blir berörda genom konsekvensomplaceringar. En annan erfarenhet är att information även bör utformas för dem som konsekvensomplaceras. För att underlätta omplaceringar har förvaltningen tillämpat att mottagande och avlämnande förvaltning delar på kostnaden för kompetensutveckling.

Intervjuer med verksamhetschefer visar att de ekonomiska effekterna av avtalet inte är neutrala på verksamhetsnivå. Då en enhetschef fattar beslut om neddragning av en verksamhet och övertalig personal uppstår, blir de ekonomiska konsekvenserna för enheten olika beroende på vilka val personalen gör.

För personal som väljer omplaceringsalternativet, får enheten stå för lönekostnaden tills annan anställning kan erbjudas. Om ingen annan anställning kan erbjudas och den anställda blir uppsagd, finns kostnaden kvar under ganska lång tid. I det fall den övertalige väljer att säga upp sig frivilligt, belastar kostnaden för den övertalige omgående centrala anslag.

Kompetensutveckling

När den övertalige som resultat av den centrala omplaceringen tackat ja till ett nytt arbete skall förvaltningen överlämna det nya anställningsavtalet och komma överens med personen ifråga om en plan för erforderlig kompetensutveckling för den nya anställningen. Enligt avtalet står den mottagande förvaltningen för kostnaden för kompetensutvecklingen.

Enligt de intervjuade cheferna har det vid få omplaceringar krävts insatser i form av kompetensutveckling. De fackliga företrädarna har uppfattningen att i början av avtalsperioden var det fler av dem som blev omplacerade som erhöll kompetensutveckling. Under senare tid har sådana insatser knappt förekommit.

Övertaliga som följd av verksamhetsövergångar

Flera av de intervjuade har tagit upp övertalighet i samband med att en verksamhet som följd av konkurrensutsättning, går över till en extern utförare/entreprenör. När en sådan sker, har de anställda rätt att följa med. De anställda har också, enligt stadens policy, rätt till 6 månaders tjänstledighet från staden.

När trafiknämnden konkurrensutsatte parkeringsövervakningen under år 2007 valde 141 anställda att följa med till de nya utförarna, medan 54 valde att stanna kvar i staden. Av dem som valde att följa med till de nya, kom 33 personer tillbaka till staden. Trafikkontoret, i detta exempel, får således hantera övertaliga i två omgångar.



Någon förvaltning anser det positivt att osäkra får ett halvårs betänketid, medan andra anser att det skapar stor osäkerhet och svårighet att planera för verksamheten. De fackliga företrädarna har också olika uppfattningar.

Revisionskontorets bedömning

Avtalets hanteringsordning är tydlig och förutsägbar samt följs av de granskade nämnderna. Den är dock tid- och resurskrävande och ambitionen måste vara att så få som möjligt går in i processen. Det förutsätter att nämnderna har en långsiktig personalplanering med en god överblick av kommande utveckling rörande verksamhetsövergångar som följd av konkurrensutsättning, behov av neddragningar och andra verksamhetsförändringar.

De ekonomiska effekterna av avtalet är inte neutrala för en verksamhet. I de fall en övertalig väljer alternativet med central omplacering kan en verksamhet stå för lönekostnaden under en kortare eller längre tid. I det fall en övertalig väljer alternativet att frivilligt säga upp sig, finansieras kostnaden omgående med centrala medel.

Möjligheten till kompetensutveckling för en övertalig som genom omplacering fått en ny anställning används i liten utsträckning. Enligt avtalet står den mottagande förvaltningen för kostnaden. Kulturförvaltningen tillämpar en lösning där mottagande och avlämnande förvaltning delar på kostnaden för kompetensutveckling, vilket kan underlätta att den anställda får erforderlig kompetensutveckling.

8 Vad tycker de övertaliga

Revisionskontoret har anlitat USK för en undersökning bland de övertaliga för att få en kompletterande bild av hur de övertaliga själva anser att avtalet följts och hur hanteringen fungerat. Undersökningen genomfördes under perioden september - oktober 2008.

I augusti 2008 hade 717 ärenden avslutats hos det centrala omställningskansliet. 190 personer hade valt och fått central omplacering och 424 personer hade valt att frivilligt säga upp sig för att under en period om högst 12 månader med stöd av individuell coach söka ny anställning. En enkät har skickats till ett slumpmässigt urval av 341 personer, 132 som valt central omplacering och 209 som valt att frivilligt säga upp sig. Svarsfrekvensen blev 73 % i båda grupperna, 96 personer som valt omplacering och 154 som valt frivilliglösning. Därutöver har 5 personer djupintervjuats.

Som en sammanfattande kommentar från de svarande anser 66 % att bemötandet från inblandade personer under deras övertalighet varit mycket eller ganska

bra, 25 % anser att det varit ganska eller mycket dåligt. 9 % har ingen uppfattning. 56 % tycker att resultatet av hanteringen är ganska eller mycket bra medan 20 % tycker att det blivit ett dåligt resultat. 14 % har ingen uppfattning. De som valt frivilliglösningen är något positivare till bemötande från inblandade personer medan uppfattningen om resultatet skiljer sig endast lite.

Omplaceringsutredning

Enligt kollektivavtalet ska förvaltningen göra en skriftlig omplaceringsutredning för en anställd som preciseras som övertalig. Utredningen ska också delges den övertalige. I undersökningen svarar knappt hälften att en omplaceringsutredning gjordes. Drygt var fjärde svarar att en sådan inte gjordes och lika många kommer inte ihåg. Sju av tio anser att deras omplaceringsutredning på det hela taget var korrekt. Ingen kan gå vidare i processen på omställningskansliet, utan att en omplaceringsutredning har upprättats. De övertaligas svar på frågan måste dock tolkas som att de övertaliga har inte varit delaktiga på det sätt de borde.

Information

Majoriteten av de svarande anser att informationen inför de val de skulle göra var tillräcklig, att den var utförlig, lättförståelig, kom i tid, var tillförlitlig och lätt att finna. Fyra av fem tycker att de på det hela taget var välinformerade när de gjorde sitt val. Knappt var femte anser att de var dåligt informerade. Andelen som känt sig välinformerad har ökat under de tre år som avtalet tillämpats.

Nytt arbete vid omplacering

Flertalet av dem som valde omplacering fick sin nya anställning inom fyra månader, var fjärde inom en månad. Två av tre fick sitt nya anställningsavtal vid sin första kontakt med det nya arbetet. Enligt avtalet ska en eventuell kompetensutvecklingsplan för den nya anställningen diskuteras. Endast var fjärde svarar att en sådan gjordes. En tolkning är att matchningen av kompetens har träffat rätt. En annan tolkning kan vara att få har fått kompetensutveckling, vilket de fackliga företrädarna har lyft fram.

Två av tre är på det hela taget nöjda med sitt nya arbete medan var fjärde är missnöjd. De som är missnöjda uppger i hög grad att arbetsinnehållet krympt, att ansvar och befogenheter minskat liksom utmaningarna. De som är kritiskt inställda till hur deras övertalighet hanterades är också mindre nöjda med det nya arbetet.

De som valt frivillig uppsägning

Majoriteten svarar att de tillsammans med sin coach upprättade en handlingsplan för hur de så snabbt som möjligt ska kunna gå vidare till en ny anställning. Var tredje svarar att en sådan inte upprättades. För de som ligger nära pensionsåldern har i stor utsträckning inte upprättats någon handlingsplan.

Drygt hälften har ännu inte fått nytt arbete. Av dem som valde år 2006 har 71 % fått nytt arbete, av dem som valde år 2007 56 % och bland dem som valde frivilliglösning under år 2008 har 16 % fått nytt arbete. Det tar således tid att hitta ett nytt arbete.

Resultaten från undersökningen redovisas i sin helhet i **bilaga**.

9 Revisionskontorets bedömning och slutsatser

Granskningen visar sammantaget att kollektivavtalets hanteringsordning är tydlig och förutsägbar samt följs av de granskade nämnderna. Den är dock tid- och resurskrävande och ambitionen måste vara att så få som möjligt går in i processen. Det förutsätter att nämnderna har en långsiktig och genomtänkt personalplanering.

Det centrala omställningskansliet har på ett bra sätt förankrat avtalet och dess intentioner på de granskade förvaltningarna. Kansliet har ett bra samarbete med såväl stadens förvaltningar som de fackliga organisationerna. Kansliet och den partsgemensamma gruppen har en viktig uppgift i att bevaka att endast övertaliga till följd av arbetsbrist hanteras enligt avtalet.

För en verksamhet är de ekonomiska effekterna av avtalet inte neutrala. I det fall en övertalig väljer central omplacering kan en verksamhet få svara för lönekostnaden under en kortare eller längre tid. I det fall en övertalig väljer alternativet med frivillig uppsägning, finansieras kostnaden omgående med centrala medel.

Revisionskontoret bedömer att kostnaderna för avtalet blivit lägre jämfört med de antaganden som gjordes innan avtalet tecknades. Sedan avtalet trädde i kraft har arbetsmarknaden varit god. Stadens kostnader för att hantera övertalig personal kan dock komma att öka när arbetsmarknaden nu försämras.

Revisionskontoret har genom stickprov granskat behandlade ansökningar om avgångspension under 2008. Granskningen visar att de hanteras enligt KÖA. Kontoret anser vidare att uppgifter om avsättningar för KÖA inklusive pensioner kan vara tydligare och mer specificerade i budgeten.

I den tertiäl-, eller årsvisa uppföljningen till kommunstyrelsen görs ingen samlad ekonomisk redovisning av stadens kostnader för avtalet. Revisionskontoret anser att uppföljningen behöver förbättras.

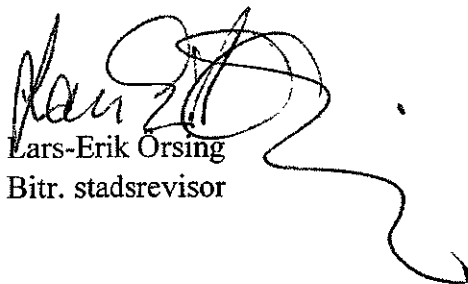
Revisionskontoret har anlitat USK för en undersökning bland de övertaliga för att få en kompletterande bild av hur de övertaliga själva anser att avtalet följts



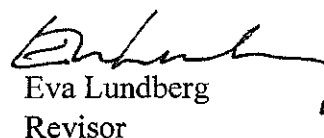
och hur hanteringen fungerat. Som en sammanfattande kommentar från de svarande anser två av tre på det hela taget att bemötandet från inblandade personer under deras övertalighet har varit ganska bra, var fjärde anser att det varit dåligt. Två av tre tycker att resultatet av hanteringen är ganska eller mycket bra medan var femte tycker att det blivit ett dåligt resultat.

Av enkätundersökningen framgår också att en del svarande lämnat synpunkter på avsaknad av skriftliga omplaceringsutredningar och diskussion om kompetensutveckling för de som fått ny anställning. För dem som valt frivilliglösningen har synpunkten framkommit om avsaknaden av handlingsplaner. Flera anser också att informationen om t ex den fortsatta hanteringen enligt avtalet och möjligheter till stöd var dålig från deras chef och svaren vad gäller personalavdelning och de fackliga företrädarna är blandade. Revisionskontoret anser att dessa synpunkter bör tas till vara i den fortsatta hanteringen av övertalighet i staden.

Stadens inriktning mot ökad konkurrensutsättning inom omsorgen av äldre och funktionshindrade kan komma att medföra fortsatt/större övertalighet, bland dessa personalgrupper. Organisationsförändringar av administrativa funktioner till följd av servicenämndens inrättande kommer också att leda till övertalighet bland administrativ personal. Detta ställer krav på en effektiv personalplanering för att långsiktigt se om möjlighet till nytt arbete finns inom den egna förvaltningen innan KÖA börjar tillämpas som är tid- och resurskrävande.



Lars-Erik Örsing
Bitr. stadsrevisor



Eva Lundberg
Revisor



USK

STOCKHOLMS STADS UTREDNINGS-
OCH STATISTIKKONTOR AB

2008-11-24
Hans-Åke Gustavsson

Bilaga

Enkät om hanteringen av övertalighet i Stockholms stad

Uppfattningen bland övertalig personal om hur stadens kollektivavtal för hantering av
övertalighet vid arbetsbrist (KÖA) fungerar

- Resultat -

7

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	4
1 Bakgrund	7
2 Uppdraget	7
2.1 Syfte	7
2.2 Genomförande	7
Hantering av övertalighet.....	7
Ärenden som har hanterats av omställningskansliet.....	8
2.3 Avgränsning.....	9
2.4 Undersökningsmetod	9
2.5 Datainsamling	10
3 Resultat	11
3.1 Något om de svarande.....	11
Anställningstid i staden.....	11
Yrke/befattning	12
3.2 Neddragning av verksamhet	12
3.3 Omplaceringsutredningen.....	13
3.4 Överläggning och konstaterat övertalig	14
3.5 Information	16
Innan konstaterandet av övertalighet	16
Informationen på det hela taget	18
3.6 Varför valde man som man gjorde	20
4 De som valde central omplacering	21
4.1 Innan erbjudande om nytt arbete	21
4.2 Det nya arbetet.....	22
5 De som valde att säga upp sig frivilligt (frivilliglösning).....	25
5.1 Kontakterna med coachen.....	25
5.2 Nytt arbete.....	25
6 Övergripande om avtalet.....	27
Avtalet behandlar alla övertaliga på samma sätt och gör det lätt att veta hur övertaligheten hanteras	28
Avtalet har gett mig goda möjligheter till anställning när jag blev övertalig	28
Avtalet har gett mig skäliga villkor när jag blev övertalig	29
7 Uppfattning på det hela taget	29
7.1 Några ”röster” från de övertaliga.....	31

Sammanfattning

Hösten 2008 har Stockholms Stads Utrednings- och Statistikkontor AB (USK) på uppdrag av revisionskontoret genomfört enkäter med övertalig personal som hanterats enligt kollektivavtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist i Stockholms stad (KÖA), vilket trädde i kraft januari 2006. Enkäterna har riktats till ett slumpmässigt urval av dem vars ärende är avslutat vid stadsledningskontorets omställningskansli. Enkätundersökningen ingår i revisionskontorets granskning av hur arbetet med övertaligheten fungerar i staden och hur avtalet följs.

I början av augusti var 717 ärenden avslutade. 190 personer hade valt och fått central omplacering och 424 personer hade valt att frivilligt säga upp sig för att under en omställningsperiod på högst 12 månader med hjälp av individuell coaching söka ny anställning.

Ett slumpmässigt urval av 341 personer gjordes, 132 personer som valt central omplacering och 209 som valt att frivilligt säga upp sig. Svarsfrekvensen blev 73 procent i båda grupperna.

Hur avtalet har tillämpats

Att man själv hotades av övertalighet överraskade varannan när beskedet om neddragning kom. De som senare valde frivilliglösningen var i något mindre utsträckning överraskade än de som valde central omplacering. Varannan fick beskedet muntligen av sin chef. En del fick beskedet på ett möte, främst i gruppen som valde frivilliglösning. Det förekom även att man hade anat det genom politiska beslut om neddragning.

Knappt hälften svarar att en omplaceringsutredning gjordes på deras förvaltning. Drygt var fjärde svarar att en sådan inte gjordes och lika många kommer inte ihåg. Omplaceringsutredning tycks ha varit vanligare bland dem som valde central omplacering. Om en omplaceringsutredning gjordes var det oftast av personalavdelningen men några svarar att omställningskansliet gjorde den. Sju av tio anser att deras omplaceringsutredning på det hela taget var korrekt.

Eftersom det inte fanns något ledigt arbete vid förvaltningen konstaterades den anställde övertalig i en överläggning mellan arbetsgivaren och berörd facklig organisation. Till denna skall den berörde personen kallas vilket sex av tio svarar att de blev. Efter överläggningen skall förvaltningen översända protokollet, information om stadens alternativa erbjudanden, svarshandling och uppsägningshandling.

Åtta av tio erinrar sig att de fick information om alternativen men bara något mer än hälften att de fick överläggningsprotokollet där de konstaterades övertaliga. Var tionde är osäker om de fått det men var tredje uppger att de inte fick protokollet. Trots osäkerhet tyder svaren på att alla handlingar kanske inte skickats till berörda.

Fram till övertaligheten konstaterats är hanteringen av den förvaltningens ansvar. Fler anser att informationen var dålig än bra från deras chef under denna tid och uppfattningen om informationen från personalavdelning och fackliga företrädare är blandad, lika många tycker den var dålig som tycker att den var bra.

Bra information är ett stöd i den osäkerhet en övertalighet innebär. Knappt hälften kände dock inte behov av något särskilt stöd från sin förvaltning, det gäller framförallt de som valde frivilliglösningen. Var fjärde svarar att förvaltningen erbjöd stöd och lika många att man saknade stöd från förvaltningen. Det som erbjöds var också sådant som andra saknade t.ex. stöd av företagshälsovård, samtalsstöd, handledning eller bättre information.

Omställningskansliet anordnar regelbunden information två gånger per månad som de övertaliga är välkomna till. Tre av fyra som valde frivilliglösningen och två av tre som valde central omplacering har deltagit i sådana informationsmöten, vissa mer än en gång.

Majoriteten anser att informationen inför det val de skulle göra var tillräcklig, att den var utförlig, lättförståelig, kom i tid, var tillförlitlig och lätt att finna. Fyra av fem tycker att de på det hela taget var välinformerade när de gjorde sitt val. Knappt var femte anser att de var dåligt informerade. Andelen som känt sig välinformerad har ökat under de tre år som avtalet tillämpats från 71 procent av dem som gjorde sitt val 2006 till 87 procent 2008.

Det nya arbetet vid central omplacering

Av dem som valde central omplacering fick flertalet sin nya anställning inom fyra månader, var fjärde fick den inom en månad. Fyra av tio hade kontakt med sin omställningskonsult varje vecka under omställningsperioden. Varannan var kvar på sin gamla arbetsplats, övriga var placerade på annan plats. Drygt hälften tycker att de hade meningsfulla arbetsuppgifter under omställningsperioden. Det gäller i högre grad de som var kvar på sin arbetsplats än övriga.

Två av tre fick sitt nya anställningsavtal vid sin första kontakt med det nya arbetet. Enligt avtalet skall en eventuell kompetensutvecklingsplan för den nya anställningen diskuteras. Det svarar var fjärde att det gjordes vilket möjligen kan vara ett uttryck för att matchningen av kompetens träffat rätt.

Två av tre tycker att de fick en bra introduktion på sin nya arbetsplats och det stora flertalet kände sig välkomna. Det nya arbetet skiljer sig tydligt från det tidigare. Lika många tycker att arbetsinnehållet har krympts som vidgats, fler har fått arbete som innebär större utmaningar än mindre medan ansvar och befogenheter har minskat för fler än det ökat. Nästan varannan har fått längre restid till arbetet.

Två av tre är på det hela taget nöjda med sitt nya arbete medan var fjärde är missnöjd. De som är missnöjda uppger i hög grad att arbetsinnehållet har krympt, att ansvar och befogenheter minskat liksom utmaningarna. De som är kritiskt inställda till hur deras övertalighet hanterades är också mindre nöjda med det nya arbetet.

De som valde att frivilligt säga upp sig

Majoriteten svarar att de tillsammans med sin coach upprättade en handlingsplan för hur de så snabbt som möjligt skulle kunna gå vidare till en ny anställning. Var tredje svarar att en sådan inte upprättades. De som ligger nära pensionsålder och har valt frivilliglös-

ning har i stor utsträckning inte upprättat någon handlingsplan. Var fjärde svarar att de har fått ekonomiskt stöd för att genomgå kompetensutveckling.

Var fjärde uppger att han/hon har sökt minst tio arbeten. Var tionde som fått nytt arbete uppger att de inte sökt något.

Drygt hälften av dem som valt frivilliglösningen har inte fått nytt arbete ännu. Av dem som valde 2006 har 71 procent fått nytt arbete, av dem som valde 2007 56 procent och bland dem som valde frivilliglösning under 2008 16 procent. Den senare gruppen har fortfarande kvar tid i sitt omställningsår.

Liksom bland centralt omplacerade innebär det nya arbetet även bland dem som valt frivilliglösning tydliga förändringar. Endast var fjärde är kvar i samma yrkesområde i kommunal sektor. Varannan har bytt till privat sektor, oftast inom samma yrkesområde men var sjätte till annat yrkesområde inom privat sektor.

Avtalets syften

Det nya kollektivavtalet har tre övergripande syften; att garantera en likformig och förutsägbar hantering, att öka medarbetarnas möjligheter till ny anställning samt att ge skäliga villkor vid övertalighet och uppsägning på grund av arbetsbrist.

Bland dem vars övertalighet har hanterats enligt avtalet har många ingen uppfattning om syftena uppnåtts när det gäller hanteringen av deras övertalighet. Av dem som har en uppfattning svarar dock flera att syftena har uppnåtts än att de inte har uppnåtts. Att avtalet gett dem goda möjligheter till ny anställning instämmer de som valt central omplacering i större utsträckning i än de som valt frivilliglösningen. Att avtalet ger skäliga villkor anser å andra sidan de som valt frivilliglösningen i större utsträckning. Att avtalet behandlar alla övertaliga på samma sätt får samma grad av instämmanden i de båda grupperna, men fler tar avstånd ibland dem som valt central omplacering.

Två av tre anser på det hela taget att bemötandet från inblandade personer under deras övertalighet har varit ganska eller mycket bra, var fjärde anser att det varit dåligt. Två av tre tycker att resultatet är ganska eller mycket bra medan var femte tycker att det blivit ett dåligt resultat. De som valt frivilliglösning är något positivare till bemötande från inblandade personer medan uppfattningen om resultatet skiljer sig lite mellan dem som valt central omplacering och dem som valt att frivilligt säga upp sig.

1 Bakgrund

Sedan januari 2006 har Stockholms stad ett nytt kollektivavtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist som ersätter det tidigare gällande trygghetsavtalet. Avtalet reglerar hanteringsordning och villkor i samband med övertalighet.

Stadens revisionskontor granskar under hösten 2008 hur arbetet med övertaligheten fungerar i staden och hur avtalet följs. För att belysa hur avtalet följs är det väsentligt att också ta in de övertaligas perspektiv. I den delen av granskningen har revisionskontoret vänt sig till Stockholms Stads Utrednings- och Statistikkontor AB (USK).

2 Uppdraget

2.1 Syfte

Syftet med undersökningen bland övertaliga är att ta reda på deras uppfattning om hur avtalet följs när det gäller hanteringen av deras övertalighet. Undersökningen omfattar inte bara de nämnder som granskas av revisionskontoret utan hela staden.

2.2 Genomförande

Hantering av övertalighet

Vissa förvaltningar försöker lösa övertaligheten utan att gå in på avtalet. Staden har tre varianter för tidig pensionsavgång som kan användas för att lösa övertalighet. SAP (särskild avtalspension) – räddning för brandmän från 58 år, SAP-övrigt för övriga anställda som kan beviljas efter ansökan vid särskilda skäl samt avgångspension som kan beviljas vid övertalighet från 61 år och med anställningstid på minst 10 år i staden. Avgångspension ligger inom KÖA men de personer som beviljats sådan ingår inte i undersökningen.

— SAP-räddning och SAP-övrigt är kollektivavtalspensioner i andra avtal medan avgångspension enligt KÖA är en ensidig arbetsgivarutfästelse.

Kollektivavtalet för hantering av övertalighet vid arbetsbrist inom Stockholms stad (KÖA) reglerar turordningen. Syftet med avtalet är att åstadkomma en likformig och förutsägbar arbetsordning vid övertalighet, att skapa en fungerande intern arbetsmarknad och att staden ska fullgöra sin omplaceringsskyldighet enligt LAS.

Hanteringen av övertalighet enligt KÖA är följande:

1. Neddragningsbeslut och identifiering av berörd yrkeskategori
2. Upprättande av turordningskrets
3. Precisering av övertalighet
4. Lokal omplaceringsutredning (ev. omplacering på förvaltningen)
5. Konstaterande av övertalighet

Vid konstaterande av övertalighet kan den övertalige välja mellan

1. Förvaltningsöverskridande omplacering
2. Frivillig uppsägning från sin tillsvidareanställning

I detta skede inträder omställningskansliet vid stadsledningskontoret. Om personen väljer en förvaltningsöverskridande omplacering får personen tillgång till en omställningskonsult på omställningskansliet och möjlighet att matchas mot samtliga lediga tillsvidareanställningar i staden som personen har tillräckliga kvalifikationer för. Omställningskansliet försöker ta fram ett erbjudande om tillsvidareanställning inom 4-6 månader.

Vid frivillig uppsägning får personen en omställningsperiod på max 12 månader, tillgång till individuell coachning och ev. stöd för kompetensutveckling.

Ärenden som har hanterats av omställningskansliet

Totala antalet ärenden som kommit till omställningskansliet fr.o.m. avtalet infördes 2006-01-01 fram till början av augusti 2008 är 747 st varav 230 under 2008. Över hälften av de övertaliga (424) har valt frivillig uppsägning från sin tillsvidareanställning. Av övriga har 190 fått ny anställning i staden genom central omplacering medan 39 ärenden återremitterats till förvaltningen varav ett fåtal har gått till uppsägning. Ett 60-tal ärenden har fått annan lösning. Av de 747 ärendena var 717 avslutade.

Befattningarna för de övertaliga klassificeras enligt befattningssystem för kommuner (BSK). Statistiken visar att de flesta ärenden berört personer inom vård och omsorg (41 procent), vart fjärde administrativ personal och cirka 15 procent vardera personal inom bildning/fritid respektive teknik. Som tabell 1 visar har lika stora andelar av ärendena avslutats inom de fyra verksamhetsområdena. Frivilliglösning är vanligast inom teknik där 69 procent valt detta jämfört med 45 procent bland administrativ personal. Bland de senare är andelen störst som valt central omplacering (38 procent).

Inom vård och omsorg är tre av fyra övertaliga vård- och omsorgspersonal inom befattningarna personlig assistent, vårdbiträde, undersköterska etc. Drygt var tionde är specialist som exempelvis sjuksköterska eller sjukgymnast. Inom bildning/fritid utgör nästan hälften av ärendena lärarpersonal eller annan skolpersonal. Cirka 15 procent är kulturpersonal respektive fritidspersonal och lika stor andel handläggare inom bildning/fritid. Övertaligheten bland teknisk personal domineras stort av trafikövervakare. Bland administrativ personal är drygt 40 procent administrativ kontorspersonal och knappt 40 procent administrativa handläggare. Var sjunde (14 procent) är administrativ chef.

Tabell 1. Statistik över ärenden som har hanterats på omställningskansliet fram till början av augusti 2008

Verksamhetsområde:	Antal	Pågående	Avslutade	Ny tillsvids- reanställning	Frivilliglösning	Återremiss	Annan lösning
Totalt antal ären- den	747	30	717	190	424	39	61
<i>Andel</i>	<i>100</i>	<i>4</i>	<i>96</i>	<i>25</i>	<i>57</i>	<i>5</i>	<i>8</i>
Vård och omsorg	304	11	293	64	180	12	37
<i>Andel</i>	<i>100</i>	<i>4</i>	<i>96</i>	<i>21</i>	<i>59</i>	<i>4</i>	<i>12</i>
Bildning/fritid	111	4	107	33	62	6	6
<i>Andel</i>	<i>100</i>	<i>4</i>	<i>96</i>	<i>30</i>	<i>56</i>	<i>5</i>	<i>5</i>
Teknik	119	6	113	16	82	9	5
<i>Andel</i>	<i>100</i>	<i>5</i>	<i>95</i>	<i>13</i>	<i>69</i>	<i>8</i>	<i>4</i>
Administration	181	9	172	68	82	10	11
<i>Andel</i>	<i>100</i>	<i>5</i>	<i>95</i>	<i>38</i>	<i>45</i>	<i>6</i>	<i>6</i>
Övriga	32	0	32	9	18	2	2
<i>Andel</i>	<i>100</i>	<i>0</i>	<i>100</i>	<i>28</i>	<i>56</i>	<i>6</i>	<i>6</i>

De största enskilda befattningarna bland de övertaliga som omställningskansliet handlagt fram till början av augusti 2008 är personliga assistenter (94 personer), trafikövervakare (68 personer) och vårdbiträden (66 personer).

2.3 Avgränsning

I uppdraget har undersökningen avgränsats till dem vars ärenden är avslutade, dvs. de som fått en stadsövergripande omplacering och de som valt frivilliglösning. Bland ärenden som återremitterats till avlämnande förvaltning finns ett fåtal som gått till uppsägning.

De som fått ny anställning i staden kan besvara frågor om hela processen från konstatandet av övertaligheten till introduktionen på den nya arbetsplatsen. Samtliga kan besvara frågor om processen fram till sitt val av hur hanteringen av deras övertalighet skulle ske samt om de tycker att syftena med omställningsavtalet har uppfyllts i deras fall.

2.4 Undersökningsmetod

I undersökningen har eftersträövats ett resultat som är generaliserbart till de övertaligas uppfattningar om hanteringen av deras övertalighet med utgångspunkt i kollektivavtalet (KÖA). För att nå en god statistisk säkerhet beräknades att ett urval av nära 350 personer borde tillfrågas. Omfattningen tillsammans med avsaknaden av e-postadresser gjorde att valet av metod blev postala enkäter. För att få mer kvalitativa data har ett mindre antal kompletterande intervjuer gjorts.

Frågorna arbetades fram av USB. Slutligt frågeschema har godkänts av revisionskontoret.

2.5 Datainsamling

Enkäterna skickades ut v. 38. Under fältarbetet genomfördes tre påminnelser. Svarsfrekvensen är 73 procent i gruppen omplacerade (96 svar) och 74 procent i gruppen som valt frivilliglösningen (154 svar).

En enkel bortfallsanalys har gjorts. För urvalet finns uppgift om ålder och kön samt när ärendet inkommit och avslutats vid omställningskansliet.

Tabell 2. Jämförelse mellan de som svarat och urvalet

		Omplacering		Frivilliglösning	
		Svar (%)	Urvalet (%)	Svar (%)	Urvalet (%)
Kön	Man	41	38	22	28
	Kvinna	59	62	78	72
Ålder (födelseår)	-1949	15	14	20	16
	1950-1959	44	37	24	21
	1960-1969	28	35	31	33
	1970-1979	10	13	19	23
	1980-	2	3	6	7
Ankom till omst.kansliet	2006	20	24	12	17
	2007	68	59	51	50
	2008	12	14	36	33
Summa		100	100	100	100
Antal		(96)	(132)	(154)	(209)
Svarsfrekvens		73%		74%	

Bortfallsstudien visar att fördelningen av män och kvinnor bland de svarande som omplacerats stämmer väl med urvalet medan det i gruppen som valt frivilliglösning är en viss överrepresentation av kvinnor. Åldersfördelningen bland de svarande visar i båda grupperna en viss överrepresentation för äldre (födda före 1960). Bland de svarande finns en liten överrepresentation av dem som blev övertaliga och valde frivillighetslösning 2008 och underrepresentation av dem som inkom 2006. I gruppen omplacerade finns en viss överrepresentation av ärenden från 2007 bland de svarande.

Bortfallsanalysen visar att de svarande ganska väl representerar det slumpmässiga urvalet övertaliga.

I urvalet har 61 procent valt frivilliglösningen vilket stämmer ganska bra med statistiken i tabellen på föregående sida (57 procent). Under 2008 har 79 procent valt frivilliglösning, år 2007 57 procent och första året 2006 52 procent.

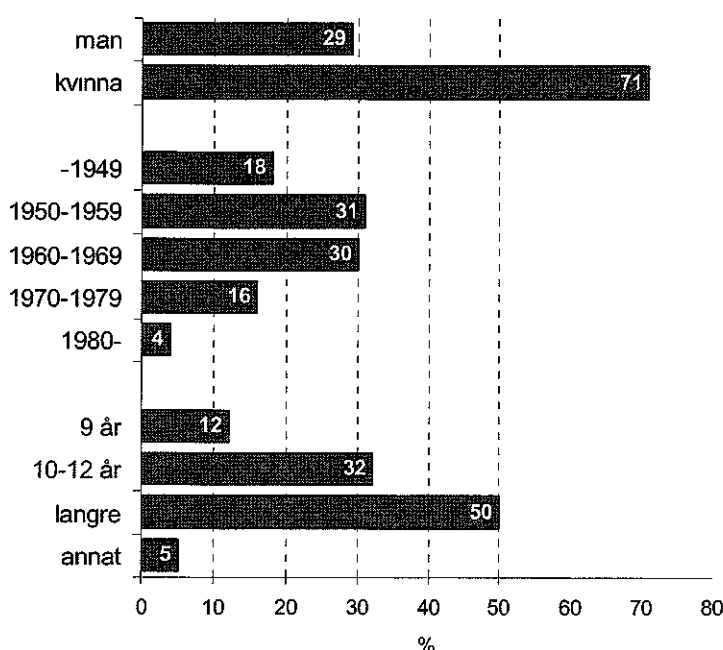
Det är något vanligare bland männen att välja omplacering än bland kvinnor, 47 procent jämfört med 35 procent. Det är vanligast bland dem födda på femtiotalet att välja omplacering (53 procent). Bland 40-talister valde 37 procent omplacering, bland 60-talister 38 procent, bland 70-talister 38 procent och bland de yngsta 21 procent.

3 Resultat

3.1 Något om de svarande

Bland stadens anställda är 76 procent kvinnor. Bland de svarande är andelen något lägre, 71 procent. I undersökningens urval utgör kvinnorna 72 procent. I gruppen omplacering som besvarat enkäten är 59 procent kvinnor, i gruppen som valt frivilliglösning 78 procent.

Figur 1. Kön, ålder och utbildning bland de svarande.



Cirka hälften av de svarande är födda på 40- och 50-talen. Andelen födda på 50-talet är högre bland dem som valt omplacering än bland dem som valt frivilliglösning. Andelen 40-talister är högre bland dem som valt frivilliglösningen. Medelåldern för stadens anställda är drygt 46 år. Medelåldern bland de svarande som valt omplacering är 49 år och medianålder är 51 (födelseår 1957). Bland dem som valt frivilliglösning är medelåldern 48 år och medianåldern 47 (födelseår 1962).

Högsta avslutade utbildning motsvarar grundskolenivå för var tionde, gymnasienivå för var tredje och längre utbildning än 12 år för varannan. Utbildningsnivåerna skiljer sig inte mellan de som valt omplacering och de som valt frivilliglösningen.

Anställningstid i staden

Anställningstiden i staden är lång för såväl dem som valt central omplacering som frivilligt sagt upp sig. Var tredje som valt omplacering har anställningstid på minst 20 år vilket var fjärde har bland dem som valt frivilliglösningen.

Tabell 3. Anställningstid i staden (%).

	Samtliga	Omplacering	Frivilliglosning
Ej svar	3	1	5
1-9 år	46	41	49
10-19 år	23	26	21
20-29 år	20	18	18
30- år	9	13	7
Summa	100	100	100

Den längsta anställningstiden i staden bland de svarande är drygt 40 år i båda grupperna. Den genomsnittliga anställningstiden är 15 år för dem som valt omplacering och 13 år för dem som valt frivilliglösning. Medianen för anställningstid är 11 respektive 9 år.

Yrke/befattning

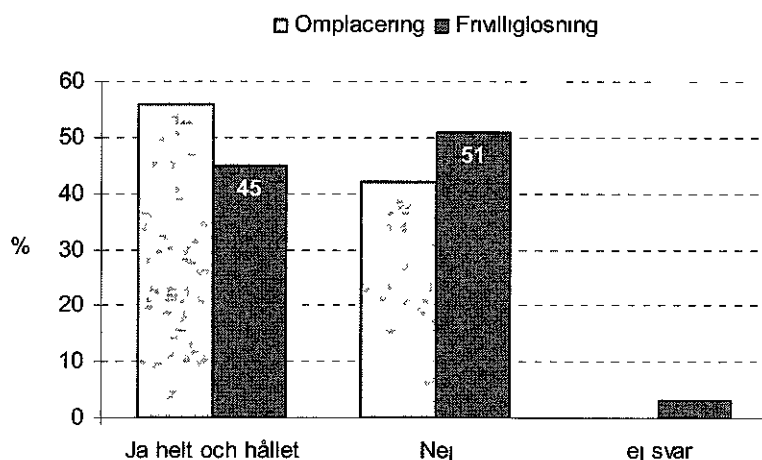
Befattningarna för de svarande har klassificerats med BSK-koder. Av tabell 1 framgår fördelningen på olika verksamhetsområden och i texten vilka yrkesgrupper som är mest frekventa. I enkäten ställs en fråga där de svarande i klartext anger sitt yrke eller befattning när de blev övertaliga. Antalet yrken eller befattningar som anges är över 60 i båda grupperna.

3.2 Neddragning av verksamhet

Vid en planerad neddragning av verksamheten förhandlar förvaltningen med de fackliga organisationerna och då redovisar man vilka anställningar som berörs. En övertalighetskrets fastställs där den anställda turordnas enligt sin anställningstid i staden.

Vi har ställt en fråga om det kom överraskande eller inte för de svarande att just de riskerade att bli övertaliga. Varannan förstod eller beförde vid beskedet om neddragning att de riskerade att drabbas av övertalighet men för lika många kom beskedet eller insikten helt överraskande.

Figur 2. Kom det överraskande för dig att just du riskerade att bli övertalig?

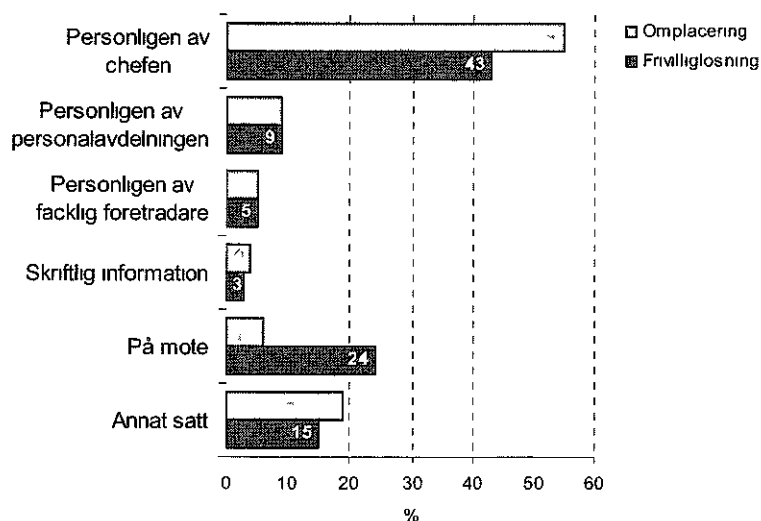


Överraskningen tycks ha varit något större bland dem som sedan valde omplacering. I gruppen svarar 67 procent av männen att det var överraskande men inte lika många bland kvinnorna, 49 procent. Det är obetydliga skillnader mellan åldersgrupperna. Svaren skiljer sig också lite beroende på anställningstid i staden.

Bland dem som valt frivilliglösning är det lika stora andelar bland både män och kvinnor som tyckte beskedet kom överraskande. Det är däremot vanligare att de yngre som valt frivilliglösning befarade att de skulle bli drabbade än de äldre. Svaren i gruppen skiljer sig lite beroende på anställningstid.

Varannan (48 procent) fick den första informationen om att de befarades bli övertaliga personligen av sin chef. Andelen som fick informationen av chefen är större i gruppen omplacerade än i gruppen som valt frivilliglösning. I den senare gruppen fick var fjärde informationen på ett möte. Det gäller exempelvis parkeringsvakterna på trafikkontoret för vilka beskedet inte heller var överraskande.

Figur 3. Av vem fick du först information om att just du befarades bli övertalig?



Andra sätt man fick information på är då neddragningen föregicks av politiska beslut och förslagen framgick av ärendet till nämnden man sett eller att beslut efteråt kunde läsas i tidningen. Kollegor och rykten nämns också som en annan källa till tidig information.

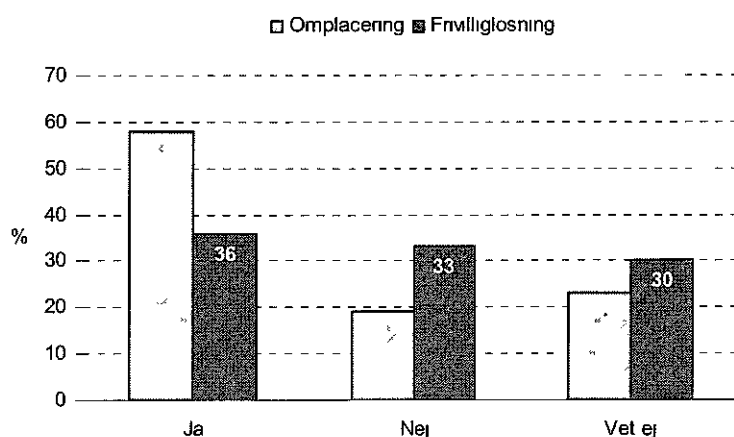
3.3 Omplaceringsutredningen

För en anställd som preciseras som övertalig ska förvaltningen göra en skriftlig omplaceringsutredning. Om en jämförbar tillsvidareanställning finns ledig i förvaltningen ska den erbjudas den anställda.

Knappt hälften, 45 procent, svarar att en skriftlig omplaceringsutredning gjordes på förvaltningen. Drygt var fjärde (28 procent) svarar att någon sådan inte gjordes och lika många att de inte känner till om någon utredning gjordes. Det är betydligt större andel som känner till att en omplaceringsutredning gjordes bland de omplacerade än bland dem som valt frivilliglösningen.

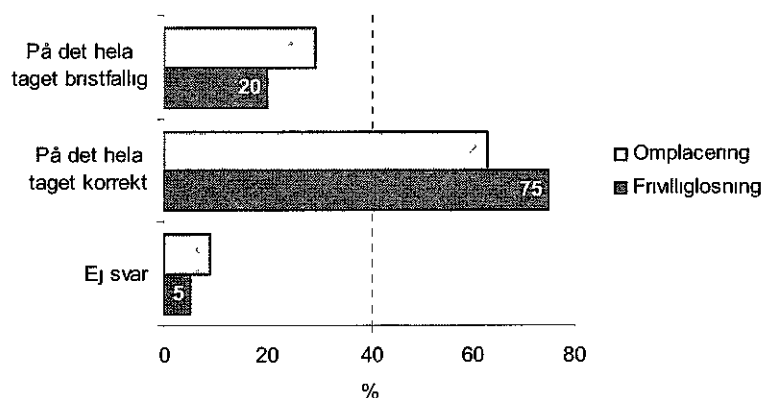
De som vet att en utredning gjordes har i stor utsträckning också tagit del av den, 91 procent av de omplacerade och 84 procent av dem som valt frivilliglösning.

Figur 4. Gjordes en skriftlig omplaceringsutredning för dig av din förvaltning?



Två av tre svarar att omplaceringsutredningen gjordes av personalavdelningen, var tionde att det var chefen som gjorde den. Bland omplacerade uppger 18 procent att det var någon annan som gjorde den, i de flesta fall var det omställningskansliet. I gruppen som valt frivilliglösning och känner till att en omplaceringsutredning gjordes svarar ändå 16 procent att de inte vet vem som gjorde den.

Figur 5. Vad tycker du om omplaceringsutredningen?



Sju av tio anser att omplaceringsutredningen på det hela taget var korrekt. Uppfattningen att den var bristfällig är något vanligare bland de omplacerade. Av kommentarer till frågorna framgår att en del upplevde att fakta kring omplaceringsutredningen var felaktiga, någon tycker den gick för fort en annan att den gick för långsamt. Det finns också kommentarer att den sköttes bra.

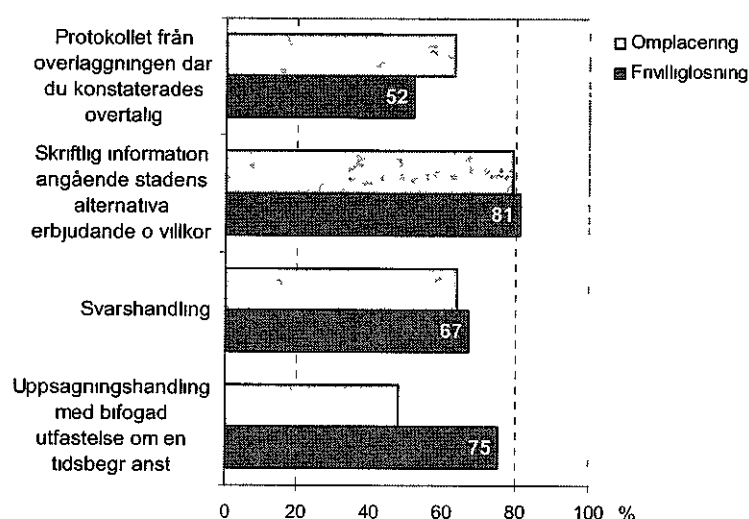
3.4 Överläggning och konstaterat övertalig

Om det inte finns något ledigt arbete vid förvaltningen konstateras den anställda övertalig. Det sker i en överläggning mellan arbetsgivaren och berörd facklig organisation till

vilken även den berörde anställde ska kallas. Majoriteten (58 procent) av de svarande kallades till överläggningen där de förklarades övertaliga. Det gäller både bland dem som valt omplacering och dem som valt frivilliglösningen.

När överläggningen är avslutad skall ett antal handlingar översändas till den berörde. Det är protokollet från överläggningen, information om stadens erbjudanden, svarshandling samt uppsägningshandling.

Figur 6. När överläggningen är avslutad ska förvaltningen översända följande handlingar till den berörde. Fick du:



Något mer än hälften svarar att de har fått överläggningsprotokollet från förhandlingen där deras övertalighet konstaterades. Det är något vanligare bland dem som valt central omplacering. Drygt var tionde kommer inte ihåg om de fick protokollet medan var tredje säger sig inte ha fått det. Av dem som kallades till överläggningen svarar tre av fyra att de fått protokollet, lika stora andelar i båda grupperna.

Informationen om stadens alternativa erbjudanden erinrar sig åtta av tio att de fått. Drygt var tionde säger sig inte ha fått dessa handlingar.

Svarshandling och uppsägningshandling uppger något fler av dem som valt att avsluta sin anställning i staden att de fått. Uppsägningshandling borde ju alla komma ihåg eftersom de som valt frivilliglösningen de facto har sagt upp sig. En förklaring kan vara att man fått dem i ett annat sammanhang. Bara hälften av dem som valt omplacering uppger att de fick en uppsägningshandling tillsammans med övriga handlingar, var tredje att de inte fick någon sådan och övriga minns inte.

Tiden kan naturligtvis inverka, man kommer inte ihåg med bestämdhet om man fått handlingarna. De vars övertalighet hanterades 2006 svarar också i högre grad än övriga att de inte kommer ihåg om de fått handlingarna men också i större utsträckning att man inte fått dem. Det som skiljer minst i hågkomst är om man fått uppsägningshandlingar.

Trots osäkerheten hos de svarande indikerar svaren på denna fråga att alla handlingar som skall skickas ut efter överläggningen kanske inte alltid skickats till berörda.

3.5 Information

I enkäten följer vi upp vad personerna som konstaterats övertaliga anser om informationen från sin förvaltning, behovet av stöd samt hur väl informerade man kände sig inför sitt val av den fortsatta hanteringen dvs. central omplacering eller frivillig uppsägning.

Innan konstaterandet av övertalighet

Uppfattningen om informationen från förvaltningen, som är ansvarig t.o.m. konstaterandet av övertaligheten, är blandad. Efter konstaterandet av övertalighet och valet som berörda personer gör är det omställningskansliet vid stadsledningskontoret som har ansvar för vidare hantering. Omställningskansliet övertar hanteringen först när möjligheterna till omplacering uttömts på den egna förvaltningen och när en anställd konstaterats övertalig.

Tabell 4. Vad är din uppfattning om informationen du fick på din förvaltning fram till dess att du konstaterades övertalig? (%)

	Mycket bra	Ganska bra	Ganska dålig	Mycket dålig	Ingen åsikt	Summa
Av din chef	15	27	16	33	9	100
Av din personalavdelning	9	28	15	23	25	100
Av din fackliga företrädare	13	22	12	25	28	100
Av dina arbetskamrater	13	21	10	9	47	100

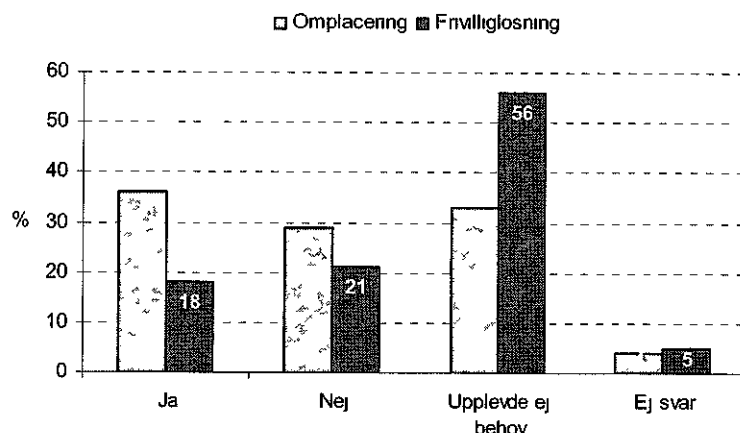
Det är fler som tycker att informationen från chefen varit dålig än bra, 49 procent jämfört med 42 procent. Lika många tycker att deras personalavdelning och deras fackliga företrädare gav bra information som att den gav dålig information. Vi har valt att också fråga om information från arbetskamrater, som ju inte har någon uppgift som informatör i dessa sammanhang. Varannan har heller inte någon åsikt om detta vilket kan ses som uttryck för detta. Var tredje tycker dock att de under tiden fram till de blev konstaterat övertaliga fick bra information från arbetskamrater, var femte dålig information.

Att andelen som inte har någon åsikt om information från annat håll än chefen är relativt stor beror antagligen på att de inte var lika inblandade som den berördes chef var.

Tabellen ovan visar på ett i den uppkomna situationen förklarat starkt behov av information. Knappt hälften (45 procent) anser att informationen från chef eller personalavdelning var åtminstone ganska bra, 23 procent att informationen var bra från såväl chef som personalavdelning, medan mer än var fjärde (28 procent) anser att informationen från både chef och personalavdelning var dålig. Flertalet av de senare anser också att informationen från facket var dålig. Var tionde har upplevt bra information från alla fyra håll, lika många att informationen var dålig från alla fyra håll.

Bra information är naturligtvis ett gott stöd i den osäkerhet en övertalighet innebär. När vi frågat om man erbjöds något stöd eller saknade något stöd från förvaltningen svarar varannan (47 procent) att de inte upplevde något behov av stöd från sin förvaltning. Det gäller framförallt de som valde frivilliglösning där 56 procent inte kände behov av stöd jämfört med 33 procent i omplaceringsgruppen.

Figur 7. Erbjöds du och/eller saknade du något stöd från förvaltningen?

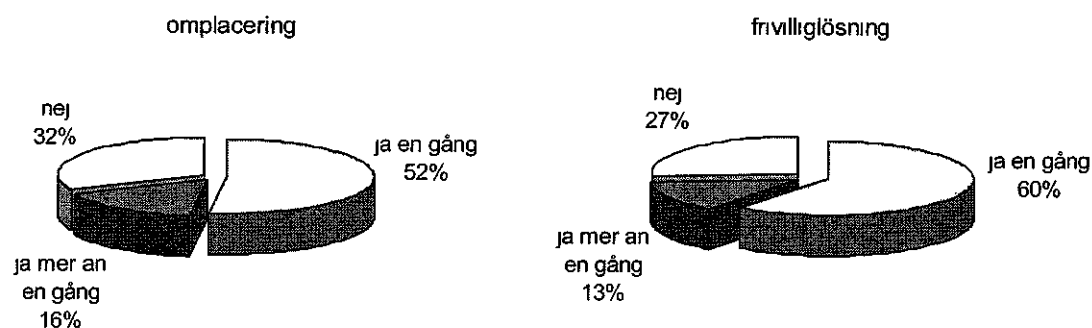


Bland omplacerade svarar drygt var tredje att de erbjöds stöd från förvaltningen. Det var exempelvis stöd av företagshälsovård, gruppsamtal, samtal med personalkonsulent, coachning och nya arbetsuppgifter. Bland dem som valde frivilliglösning nämner en del också möjligheter till samtalsstöd men flera uppfattar också sina kontakter med coacher som ett stöd från förvaltningen även om det kom dem till del efter de lämnat den.

Var fjärde uppger att de saknade stöd från förvaltningen, en något större andel av de omplacerade än övriga. Stöd man saknade var samtalsstöd och handledning, uppmunt-
ran, andra arbetsuppgifter och bättre information för att minska ovissheten. Av dem som kände behov av stöd från förvaltningen svarar 55 procent att informationen från chefen var mycket dålig, 45 procent att informationen från personalavdelningen var mycket dålig. Det är betydligt högre andelar än bland dem som inte kände behov av stöd vilket pekar på betydelsen av bra information.

Omställningskansliet vid stadsledningskontoret bjuder in till informationsmöten kring de båda alternativen som finns vid övertalighet på grund av arbetsbrist (central ompla-
cering och frivillig uppsägning) samt hur omställningsprocessen är utformad. Sådana informationsmöten hålls återkommande två gånger i månaden och annonseras på sta-
dens hemsida. Vid informationsmötena finns möjlighet att enskilt ställa frågor efter gruppinformation. Övertaliga är också välkomna med sina frågor till kansliet om det är något man undrar över.

Figur 8. Deltog du i något/några av omställningskansliets informationsmöten?



Tre av fyra som valde frivilliglösningen deltog i något informationsmöte, två av tre av dem som valde omplacering.

Av dem som blev övertaliga 2006 och 2007 deltog två av tre i omställningskansliets informationsmöten. Av dem som blivit övertaliga 2008 har åtta av tio deltagit, var femte mer än en gång. Bland den mindre andel som valt central omplacering 2008 har samtliga deltagit i informationsmöten.

Informationen på det hela taget

Vi har bett om en samlad bedömning av informationen inför valet de övertaliga hade att göra dvs. central omplacering eller frivillig uppsägning. Anser man att informationen var tillräcklig eller otillräcklig, utförlig eller knapphändig etc.

Av tabellen nedan framgår att fler anser att informationen i dessa avseenden var ok än tvärtom dvs. fler anser att den varit tillräcklig än otillräcklig, fler tycker att den var utförlig än knapphändig etc. Drygt hälften har svarat med de två svarsalternativ som ligger närmast det positiva värdeordet, var femte med de två svarsalternativ som ligger närmast det negativa värdeordet.

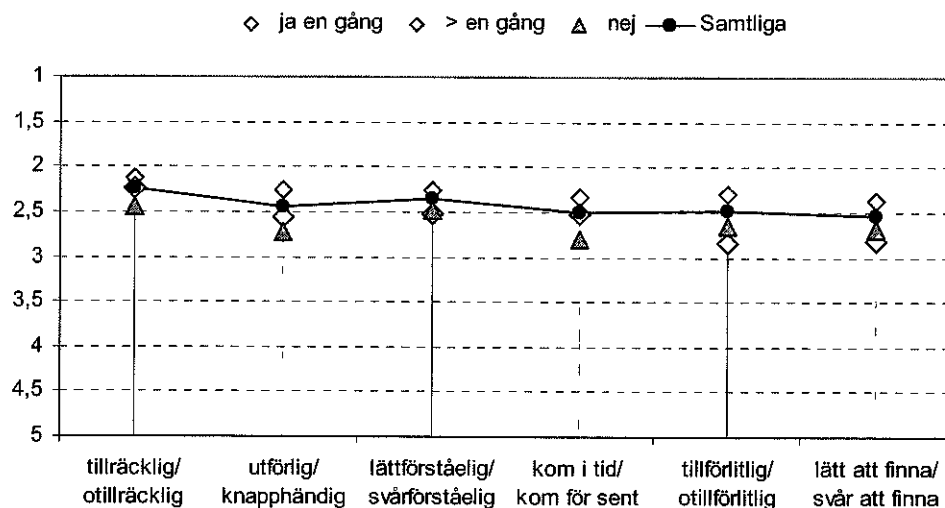
Tabell 5. Vad anser du på det hela taget om informationen om de val du kunde göra dvs. centralomplacering och frivillig uppsägning? (Sätt ett kryss på varje rad. Ju närmare ordet du sätter krysset desto mer stämmer det med din uppfattning om informationen)

	☐ %	☐ %	☐ %	☐ %	☐ %	
Tillräcklig	37	29	16	7	10	Otillräcklig
Utförlig	27	29	25	10	9	Knapphändig
Lättförståelig	31	28	22	12	8	Svårförståelig
Kom i tid	31	25	22	9	13	Kom för sent
Tillförlitlig	29	29	22	8	13	Otillförlitlig
Lätt att finna	26	24	29	11	10	Svår att finna

Uppfattningen om informationen skiljer sig ganska lite mellan dem som valt omplacering och dem som valt frivilliglösningen. De som valt frivilliglösningen anser i något högre grad att informationen varit tillförlitlig (kryssat de två rutorna närmast tillförlitlig). De anser också i något högre grad att informationen varit lätt att finna.

I följande diagram framgår att de som deltagit i informationsmöten som omställningskansliet hållit i flera avseenden bedömer informationen något positivare än dem som inte har deltagit i informationsmöten.

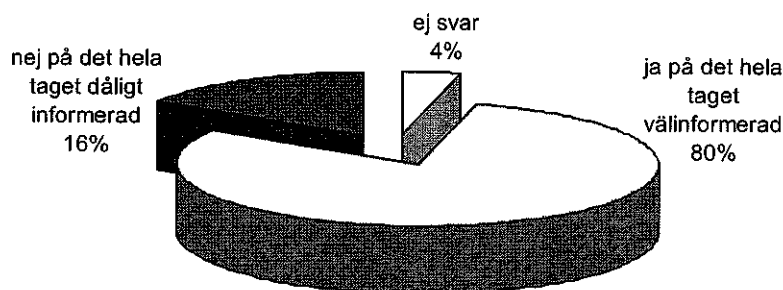
Figur 9. Bedömning av informationen som gavs inför valet bland dem som deltagit respektive inte deltagit i omställningskansliets informationsmöten. Medelvärden där 1 ligger närmast ordet med positiv värdeladdning och 5 närmast det med negativ värdeladdning



Mest positiva till informationen är de som deltagit en gång på informationsmötena. De anser antagligen att de fått tillräcklig information. Svaren från dem som deltagit på två eller flera informationsmöten tyder på att de i något högre grad tycker att information varit svår att finna, känner mer osäkerhet om dess tillförlitlighet och i större utsträckning anser att den är knapphändig. Att det finns möjlighet till återkommande kontakter med omställningskansliet har antagligen betydelse för dem som är osäkra.

De som konstateras övertaliga har efter överläggningen en månad på sig att göra sitt val. Den korta tiden innebär att det är viktigt att det innan dess funnits möjligheter för förvaltningarna att informera eller att de som berörts själva kunnat söka information hos omställningskansliet eller på annat sätt. Att åtta av tio såväl bland dem som valde central omplacering som frivilliglösning kände sig på det hela taget väl informerade inför sitt val tyder på att man har informerat sig i god tid innan sin betänketid.

Figur 10. Kände du dig tillräckligt informerad inför ditt val?



De som känner sig dåligt informerade svarar också i stor utsträckning med de negativt laddade värdeorden i tabell 5.

Det är något fler som känner sig väl informerade av dem som deltagit i omställningskansliets informationsmöten än bland dem som inte deltagit, 84 procent jämfört med 74 procent. Skillnaden är inte så stor men tyder på en positiv effekt av att delta i informationsmötena. Det framgår också att de som upplevde sig dålig informerade inför sitt val i större utsträckning än övriga anser att deras chef och personalavdelning informerat dåligt under tiden förvaltningen hade ansvaret.

Av dem som gjort sitt val 2008 kände 87 procent sig tillräckligt informerade inför sitt val. Motsvarande andelar är för 2007 80 procent och 2006 71 procent. Det tyder på att de som berörts av övertalighet i allt högre grad känt sig tillräckligt väl informerade då de gjort sitt val. En av förklaringarna är antagligen att allteftersom avtalet tillämpas blir såväl frågor som svar mer belysta och därmed möjligheter till tydlig information bättre.

3.6 Varför valde man som man gjorde

Vi har bett de svarande att ange skälen för att välja central omplacering respektive frivillig uppsägning.

Bland dem som fått central omplacering har en del inte haft möjlighet att välja frivillig-lösningen, det krävs att man varit anställd i staden minst 24 månader under de senaste fem åren. En del kommenterar därför att de inte hade något annat val *"Fick inte välja, fattades en månad"*. Exempel på andra svar från dem som valt omplacering är att det kändes tryggare, man bedömde att möjligheterna att hitta jobb var större eller att man var i en ålder där man befارade att det var svårt att konkurrera på den öppna marknaden. *"Därför att Stockholm Stad är stor och kan erbjuda mig arbete inom Stockholm stad. Jag litar inte på privat. Därför valde jag central omplacering", "Insåg att jag uppnått en ålder som gör att man inte är så attraktiv på arbetsmarknaden, kändes tryggare att välja central omplacering"*.

Flera svarar att de trivdes med att arbeta i staden och gärna ville fortsätta *"Jag har trivts, haft roliga arbetsuppgifter i olika områden. Gått många intressanta utbildningar alltid gått framåt"*. En omplacering gav också chansen att pröva något nytt *"För att jag ville inte tappa min tjänst (arbetet) och dessutom ville prova på annan avdelning osv"*.

Ett vanligt skäl bland dem som frivilligt sagt upp sig är att de själva ville välja sin nya arbetsplats och styra över sitt jobbsökande *"För att på egen hand besluta vilket jobb jag ville söka och ev kunna ha möjlighet till utbildning/omskolning, i den takten jag ville"*, *"För att själv kunna välja en framtida anställning, inte bli tvingad arbeta med något man inte vill"*. Att bli omplacerad upplevdes osäkert av flera som befardade att de kunde tvingas ta vilket jobb som helst och med vilken sysselsättningsgrad som helst bara det ansågs ligga *"inom mitt område"* eller kanske inte ens det *"För att man bara fick en chans/ett erbjudande med den andra lösningen. Kunde blivit vad som helst av det"*, *"Jag tyckte att alternativet till att bli omplacerad till en tjänst som inte motsvarar min utbildning och kompetens, var att ta chansen att utveckla och finslipa mitt CV och få stöd av en coach"*.

Flera såg en chans att byta yrke och ville göra något annat, det fanns inga intressanta eller likartade lediga jobb inom staden *"För att det inte fanns andra lediga tjänster i Staden som passade för min kompetens. Var nyfiken på vilken hjälp en coach kunde erbjuda. Ville hitta jobb från annan arbetsgivare, samt utöka/breda min kompetens"*.

En del hade redan annat arbete på gång eller trodde sig snabbt kunna hitta ett nytt vilket kanske gav dem möjlighet till den bonus som avtalet erbjuder om man inom tre respektive sex månader får ett nytt arbete *"Fanns inga intressanta lediga jobb inom kommunen. Bonusen lockade också"*. Andra skäl som nämnts är att det passade den livssituation man befann sig i, man såg en chans att få arbete närmare hemmet, man har små barn, kunde ta en paus eller såg en möjlighet att studera *"Att bli övertaligt är ganska jobbigt, men att bli placerad någon annanstans utan att själv kunna välja arbetsplats skulle ha varit lite för mycket för mig. Också tänkte jag att det kunde vara möjlighet att göra livssituationen bättre för mig och familjen"*. För en del nära pensionsåldern var frivilliglösningen med ett års tidsbegränsad anställning ett val som upplevdes förmånligt.

4 De som valde central omplacering

Till dem som valde central omplacering ställdes frågor om tiden innan erbjudandet om nytt arbete, kontakterna med omställningskonsulten samt hur man togs emot på det nya arbetet och vad man anser om det.

4.1 Innan erbjudande om nytt arbete

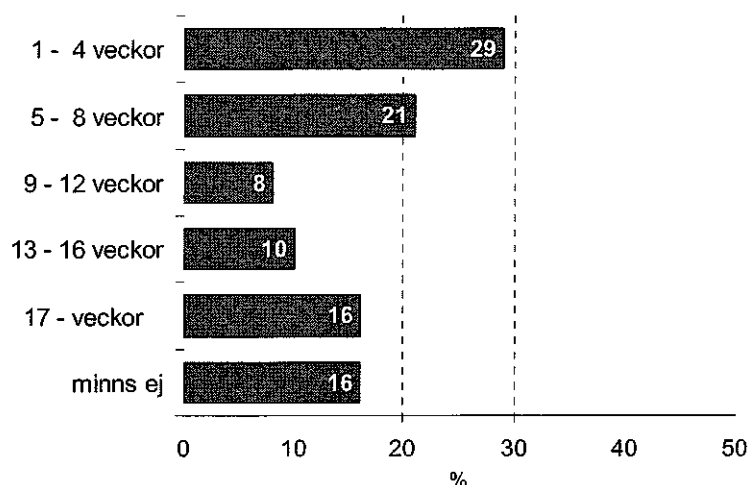
Fyra av tio hade kontakt med sin omställningskonsult varje vecka under omställningsperioden. Var tredje hade kontakt någon eller några gånger per månad medan var fjärde hade kontakt mera sällan.

Varannan (52 procent) var kvar på sin gamla arbetsplats under tiden som omställningskansliet sökte efter en annan tillsvidareanställning. Nästan lika många var alltså placerade någon annanstans. Det vanligaste var en placering på annan adress, för flera tillsammans med andra övertaliga. Vissa hade en placering på annan enhet på förvaltningen. Det förekom också i ett par fall att man fick vara i hemmet.

De som blev övertaliga 2006 och 2008 och väntade på central omplacering var oftast kvar på sin arbetsplats under omplaceringsperioden, 61 procent respektive 83 procent. Under 2007 var mindre än hälften (42 procent) kvar på sin arbetsplats.

Hälften (55 procent) tycker att de hade meningsfulla arbetsuppgifter under tiden de väntade på omplacering. Det gäller i större utsträckning dem som var placerade på sin gamla arbetsplats, 70 procent jämfört med 40 procent av dem som hade en annan placering.

Figur 11. Hur lång tid av omplaceringsperioden gick innan du fick erbjudandet om ditt nya arbete?



Enligt avtalet ska man inom fyra månader (16 veckor) få ett erbjudande om en ny tillsvidareanställning. Om omplaceringsperioden löper över semesterperioden är det inom sex månader. Som framgår av tabellen ovan har flertalet fått sitt erbjudande inom fyra månader. Mer än var fjärde fick det inom en månad, ytterligare en femtedel inom två månader. En av sex (16 procent) har fått vänta mer än fyra månader. De 16 procent som svarar att de inte minns har i flera fall kommenterat att det tog flera veckor.

År 2007 var antalet centrala omplaceringar betydligt större än 2006 och hittills under 2008. Det visar sig också att det tog längre tid 2007 att få ett nytt arbete än 2006 och 2008. Fyra av tio hade fått en ny tillsvidareanställning inom två månader jämfört med två av tre året innan och efter.

Tre av fyra är på det hela taget nöjda med sina kontakter med omställningskansliet. Var tionde har ingen uppfattning medan 18 procent svarar att de på det hela taget är missnöjda med kontakterna. Uppfattningarna skiljer sig obetydligt beroende på hur täta kontakter man haft eller om man har deltagit i informationsmöten eller inte. De som saknade stöd från sin förvaltning är mindre nöjda med sina kontakter med omställningskansliet än övriga, något som kan tyda på att man inte heller i kontakterna med omställningskansliet tycker sig ha fått efterfrågat stöd. I kommentarer som ger både ris och ros kan läsas att någon tycker att urvalet jobb möjligheter var för litet, andra att man bara hade ett alternativ att välja på och att situationen upplevdes stressande.

4.2 Det nya arbetet

Var tionde bland de svarande började sitt nya arbete 2006, sex av tio började sitt nya arbete under 2007 och övriga under 2008.

Det stora flertalet (82 procent) av de svarande blev övertaliga på en stadsdelsförvaltning. Endast 52 procent av omplaceringarna har skett till en stadsdelsförvaltning. Fyra av tio har bytt från stadsdelsförvaltning till fackförvaltning. En del är lärare som i och med grundskolornas överflyttning till utbildningsförvaltningen kom att tillhöra en fackförvaltning.

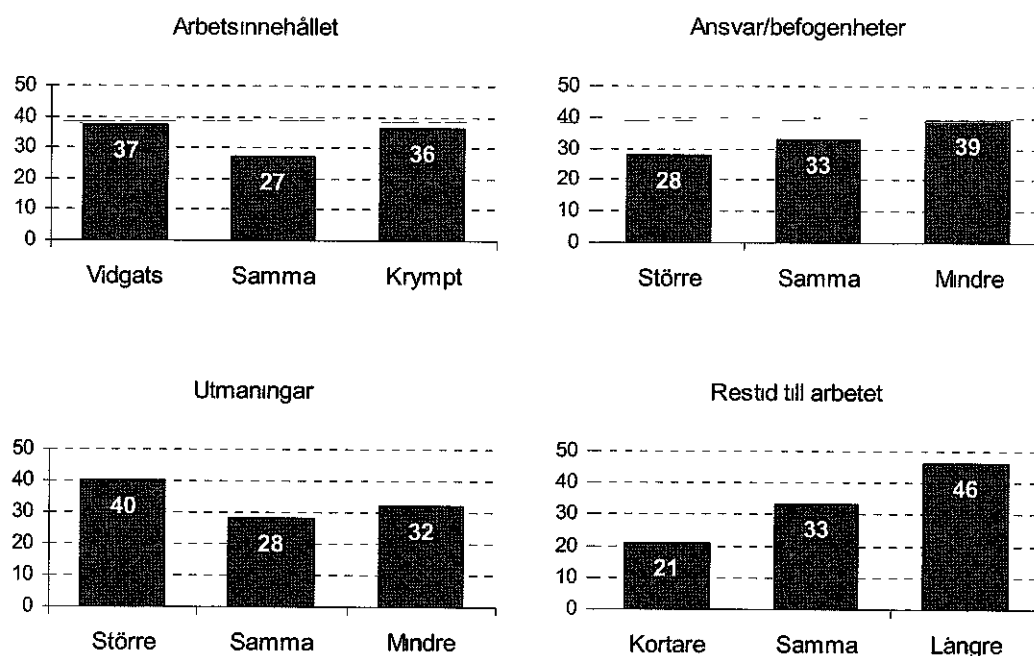
Enligt kollektivavtalet skall den som får ett nytt arbete få sitt nya anställningsavtal vid sitt första sammanträffande med den nya förvaltningen. Två av tre svarar också att så var fallet. Det gäller i samma omfattning de som fått nytt arbete på en fackförvaltning som på en stadsdelsförvaltning. Mer än var fjärde uppger emellertid att de inte fick något anställningsavtal vid det första sammanträffandet.

Enligt avtalet skall en eventuell kompetensutvecklingsplan för den nya anställningen diskuteras när man börjar. Det svarar endast var fjärde (24 procent) att det gjordes. Det kan möjligen vara ett uttryck för att kompetensen var den rätta för det nya arbetet från början dvs. att matchningen träffat rätt. Det är betydligt vanligare bland dem som börjat på en stadsdelsförvaltning att ha diskuterat en kompetensutvecklingsplan än bland dem som fått en placering på en fackförvaltning, 38 procent jämfört med 9 procent. Skillnaden förklaras antagligen av att det är skilda befattningskategorier som berörs. Resultaten visar också att de som fick sitt nya arbete under avtalets första år 2006 i hög grad (50 procent) diskuterade en plan för sin kompetensutveckling i samband med anställningen. Motsvarande andelar för 2007 och 2008 är 16 procent respektive 17 procent.

Två av tre tycker att de fick en bra introduktion på den nya arbetsplatsen. Mer än var fjärde anser emellertid att den var dålig, en tredjedel av dessa kände sig inte heller välkomna på den nya arbetsplatsen. Det stora flertalet (82 procent) upplevde dock att de var välkomna på sin nya arbetsplats.

När vi ber de svarande jämföra sitt nya arbete med det gamla i ett antal avseenden visar det att en stor majoritet tycker det tydligt skiljer sig från det tidigare. Det är endast mellan var fjärde och var tredje som tycker att arbetsinnehåll, ansvar, utmaningar och/eller restid är samma som tidigare.

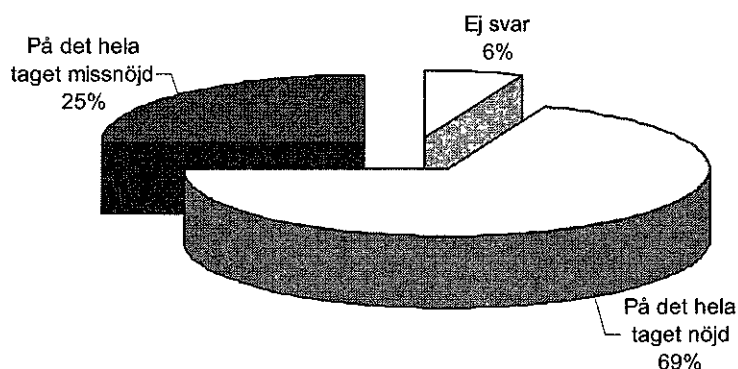
Figur 12. Hur är ditt nya arbete jämfört med ditt tidigare? (%)



Det är lika vanligt att arbetsinnehållet har krympts som att det har vidgats. Fler har fått arbeten som innebär större utmaningar än mindre medan ansvar och befogenheter minskat för fler än dessa ökat. Nästan varannan har fått längre restid till sitt nya arbete.

Hur ser man då på det nya arbetet på det hela taget? Två av tre (69 procent) svarar att de är nöjda trots eller tack vara att arbetet som vi ser i flera avseenden skiljer sig från det gamla. Var fjärde är missnöjd på det hela taget medan sex procent inte har någon bestämd uppfattning.

Figur 13. Vad tycker du om det nya arbete du fick?



De som är missnöjda med sitt nya arbete uppger i hög grad att arbetsinnehållet krympt (68 procent), att ansvar och befogenheter minskat liksom utmaningar (74 procent). Att restiden har ökat är inte lika starkt korrelerat med missnöjet, 54 procent av de missnöjda uppger att deras restid har ökat.

Män tenderar att vara mer missnöjda kvinnorna med det nya arbetet, 28 procent jämfört med 23 procent är på det hela taget missnöjd. Sextioåringar är i något större utsträckning missnöjda än vad yngre och äldre är.

De som fick sin omplacering då avtalet var nytt 2006 är en liten grupp men de är med enstaka undantag nöjda med sitt nya arbete. Av dem som fått nytt arbete 2007 och 2008 är två av tre på det hela taget nöjda.

De som fick beskedet om övertaligheten helt överraskande är inte missnöjda i större utsträckning än övriga. De som är kritiskt inställda till hur deras övertalighet hanterades är mindre nöjda. De som tycker att omplaceringsutredningen var bristfällig är i betydligt högre grad också missnöjda med det nya arbetet. De som inte kallades till överläggningen där övertaligheten konstaterades är heller inte lika nöjda med det nya arbetet liksom inte heller de som upplevde bristande stöd från förvaltningen. De som är missnöjda med sina kontakter med omställningskansliet (17 procent) är i stor utsträckning missnöjda också med det nya jobbet. Under processen finns antagligen en mängd förväntningar hos personerna som om de inte infrias kan leda till ett kvarstående missnöje i slutänden.

5 De som valde att säga upp sig frivilligt (frivilliglösning)

Till denna grupp ställdes frågor om kontakterna med coachen och om att söka nytt arbete.

5.1 Kontakterna med coachen

De som valt frivillig uppsägning har en tidsbegränsad anställning i staden under sammanlagt ett år där arbetsskyldigheten består i aktivt arbete för att erhålla en ny anställning i staden eller hos en annan arbetsgivare. Personerna får tillgång till en individuell coach som stöd i sökandet efter en ny anställning.

Varannan har/hade kontakt med sin coach någon eller några gånger per månad. Var fjärde hade kontakt mera sällan. Kontaktfrekvenserna är likartade för dem som valt frivilliglösningen de tre åren.

I samråd med coachen ska en handlingsplan upprättas för hur man så snart som möjligt ska kunna gå vidare till en ny anställning. I ett av omställningskonsulternas program (Right) anges tydligt att en framtidsorienterad handlingsplan tas fram vilken utgör stöd för den coachning som erbjuds. De flesta, 62 procent, svarar att de tillsammans med coachen har upprättat en handlingsplan. Var tredje svarar emellertid att en sådan inte har upprättats. Inte heller här skiljer sig andelarna beroende på vilket år man blev övertalig (sade upp sig). En tänkbar förklaring skulle kunna vara att de som inte upprättade en handlingsplan ganska snabbt gick vidare till en ny anställning. Även om andelen utan handlingsplan är större bland dem som fått nytt arbete så förklaras inte hela skillnaden. De som ligger nära pensionsålder och har valt frivilliglösningen har i stor utsträckning inte någon upprättad handlingsplan.

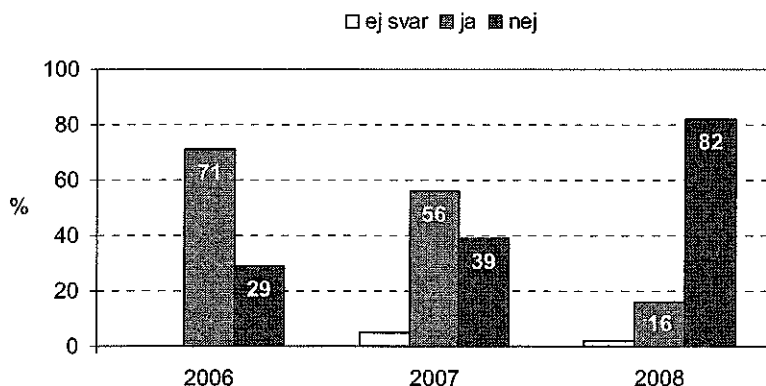
Enligt avtalet kan ersättning medges för att genomgå kompetensutveckling i form av bidrag till kurs-/terminsavgifter. En förutsättning för att staden ska bevilja ekonomiskt stöd är att den aktuella insatsen ingår i handlingsplanen. Det är den personliga coachen som framställer begäran. Var fjärde svarar att han/hon fått sådan ersättning, var tredje av dem som uppger att de har en handlingsplan men även 11 procent av övriga vilket tyder på att det bör vara fler som har en plan.

5.2 Nytt arbete

Var fjärde (27 procent) har sökt minst tio jobb, några fler än 100, 43 procent har sökt mellan ett och nio jobb medan 29 procent inte har sökt, inte minns eller inte vill uppge hur många arbeten de sökt. Var tionde som har fått arbete svarar att de inte sökt något arbete. Ett tiotal personer som när deras år har gått nått pensionsåldern, har inte och tänkte/tänker förmodligen inte söka nytt arbete.

Endast 44 procent av de svarande uppger att de har fått ett nytt arbete. Drygt hälften har ännu inte fått det. Bland 40-talister är det 81 procent som uppger att de inte fått något nytt arbete, bland 80-talisterna 67 procent. I övriga åldersgrupper ligger motsvarande andel kring 45 procent dvs. något över hälften har fått nytt arbete.

Figur 14. Har du fått ett nytt arbete, andel efter året för övertalighet?



Att det kan ta tid att få ett nytt arbete visar figuren ovan. Sju av tio som blev övertaliga 2006 och då valde frivillig uppsägning har fått nytt arbete, drygt hälften av dem som sade upp sig 2007 men endast 16 procent av dem som sade upp sig 2008. För den senare gruppen har omställningsåret inte löpt ut än och det är ju tänkbart att man följer den handlingsplan som man tillsammans med coachen har upprättat.

Bland dem från 2006 och 2007 som ännu inte fått nytt arbete och vars omställningsår har eller står inför att ta slut är nära 60 procent födda på 50- och 60-talen, var fjärde på 40-talet. Var tredje bland 50- och 60-talisterna har ännu inte fått nytt arbete. Bland 40-talister är andelen dubbelt så hög men intresset för nytt arbete förmodligen mindre.

Två av tre har fått nytt arbete inom samma yrkesområde som tidigare medan var tredje har bytt yrkesområde.

Tabell 6. Inom vilken sektor man fått nytt arbete samt om det är inom samma yrkesområde eller ej. Andel av dem som fått nytt arbete

Sektor:	Samma yrkesområde	Annat yrkesområde	Samtliga
Kommunal	24	13	39
Annan offentlig	7	3	10
Privat	34	16	51
Samtliga	66	33	100

Tabellen visar att många arbetssituation har förändrats. Endast var fjärde är kvar inom kommunal sektor och i samma yrkesområde. För tre av fyra har det nya arbetet inneburit förändring i det ena eller båda avseendena.

Drygt var tredje är kvar inom den kommunala sektorn, då också vanligast inom samma yrkesområde men var tionde finns kvar inom den kommunala sektorn men i annat yrke. Endast var tionde har fått nytt arbete på annan offentlig arbetsplats dvs. statligt eller landstingskommunalt arbete. Varannan har bytt från en kommunal anställning till en privat. Var tredje har bytt till privat arbetsgivare men stannat kvar inom sitt gamla yrkesområde. 16 procent har fått nytt arbete i privat sektor som också inneburit nytt yrkesområde.

Det är inte någon skillnad i hur många arbeten man sökt bland dem som fått annan kommunal anställning och dem som gått över till privat anställning. Ungefär en femte-

del i båda grupperna svarar att de inte sökt något jobb och drygt var femte att de sökt över tio arbeten.

De som är yngre har i större utsträckning fått ett nytt arbete inom privat sektor, två tredjedelar av dem födda på 70- och 80-talen och endast var femte inom kommunal sektor. Bland 50-talisterna är förhållandet motsatt. Där har en tredjedel nytt arbete i privat sektor medan drygt hälften är kvar inom kommunal sektor. Bland 60-talisterna har mer än hälften fått nytt arbete i privat sektor.

Tre av fyra (72 procent) är på det hela taget nöjda med kontakterna med sin coach. Endast 10 procent är missnöjda medan var femte inte har någon uppfattning (ännu). Uppfattningen om coachen skiljer sig marginellt mellan dem som idag har fått nytt arbete och dem som ännu inte fått det. De som fått nytt arbete i privat sektor är mera nöjda med coachen än de som fått en annan kommunal anställning, 82 procent respektive 58 procent. De som fått ett arbete inom samma yrkesområde som tidigare är i något större uträkning nöjda med sin coach.

De som har haft tätare kontakter med sin coach är i större utsträckning nöjda än de som haft kontakter mera sällan. De som uppger att de har upprättat en handlingsplan tillsammans med sin coach är i högre grad nöjda med sina kontakter än dem som inte har någon handlingsplan. De som är missnöjda med sina kontakter med sin coach har i stor utsträckning inte någon handlingsplan.

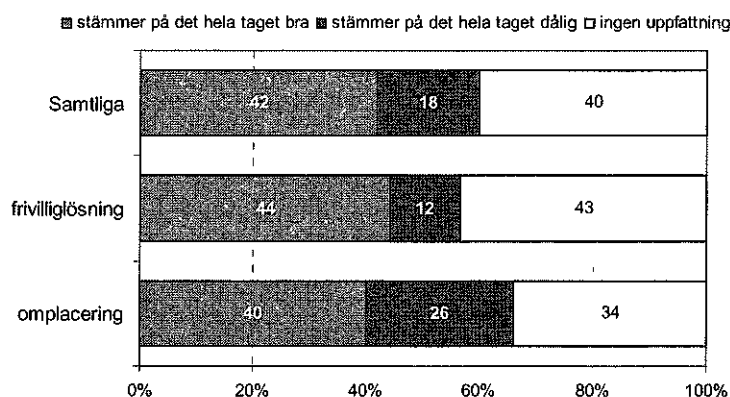
6 Övergripande om avtalet

Avtalet om hantering av övertalighet i staden har tre övergripande syften.

- Det ska garantera en likformig och förutsägbar hantering när anställda på grund av organisatoriska förändringar blir övertaliga
- Det ska öka medarbetarnas möjligheter till nya anställningar
- Det ska ge skäligena villkor vid övertalighet och uppsägning på grund av arbetsbrist

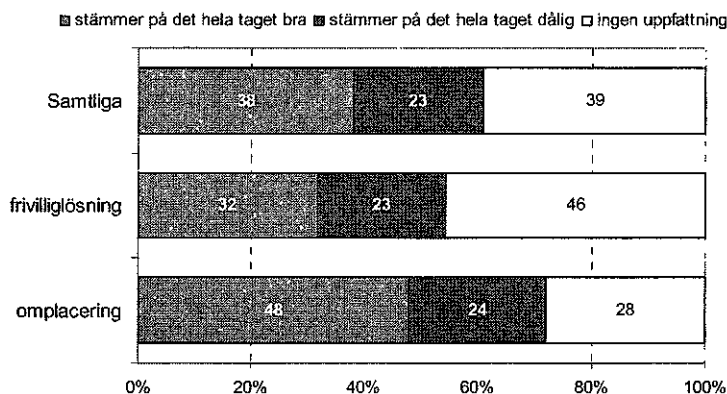
I enkäterna har vi bett de svarande att utifrån egna erfarenheter om hur deras övertalighetssituation har hanterats ta ställning till om dessa tre syften har uppnåtts. Syftena har omformulerats till tre påståenden som både de som valt central omplacering och frivillig uppsägning fått ta ställning till.

Avtalet behandlar alla övertaliga på samma sätt och gör det lätt att veta hur övertaligheten hanteras



Fyra av tio har svårt att ta ställning till om avtalet har garanterat en likformig behandling. Det är emellertid mer än dubbelt så många av dem som redovisar en uppfattning som anser att avtalet behandlar alla övertaliga på samma sätt och gör det lätt att veta hur övertaligheten hanteras. Det gäller något högre grad de som valt frivilliglösningen. Bland dem som valt central omplacering anser var fjärde att avtalet inte garanterar likformig behandling.

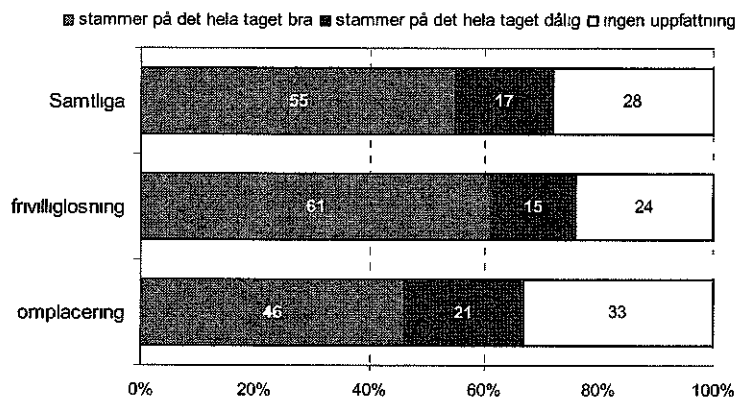
Avtalet har gett mig goda möjligheter till anställning när jag blev övertalig



Även här är det många som inte har någon uppfattning, främst bland dem som valt frivilliglösning. Det är fler som anser att avtalet gett goda möjligheter till anställning än tvärtom, särskilt bland dem som valt central omplacering. Det är lika stor andel i båda grupperna som inte tycker det gett dem goda möjligheter. Som vi konstaterat är det inte mer än hälften av dem som valt frivillig uppsägning som idag har fått nytt arbete. Därför kan det vara svårt att veta om avtalet kommer att ge bra möjlighet till anställning. Om vi ser på dem som har fått nytt arbete anser 40 procent att avtalet ger bra möjligheter medan 16 procent inte instämmer i detta. Även bland dem som fått arbete är alltså andelen som saknar uppfattning över 40 procent och kanske de är osäkra om det är på grund av avtalet de fått nytt arbete.

Kvinnorna är något positivare till avtalets möjligheter att ge nytt arbete både bland dem som valt omplacering och dem som frivilligt sagt upp sig. De som har längre utbildning är mera tveksamma till påståendet än de med grundskole- eller gymnasieutbildning.

Avtalet har gett mig skäliga villkor när jag blev övertalig

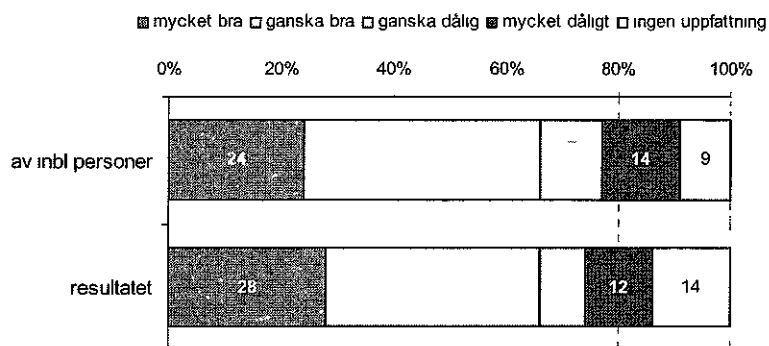


Om avtalet ger skäliga villkor är lättast att ta ställning till. Drygt hälften tycker att avtalet ger skäliga villkor, bland dem som valt frivillig uppsägning 61 procent och bland dem som valt omplacering 46 procent. I båda grupperna är andelen som inte instämmer betydligt lägre. Bland dem som valt omplacering är det fler som inte har någon uppfattning om det är skäliga villkor som erbjuds. Det tycks de som valt frivilliglösning lättare kunna bedöma, möjligen för att de kan ha gjort aktivare val.

7 Uppfattning på det hela taget

I processen när övertaligheten har hanterats har flera personer varit inblandade. När övertaligheten uppstod och inför överläggningen där den konstaterades samt när den hanterades antingen genom central omplacering på omställningskansliet eller vid frivillig uppsägning då man fått hjälp av coach. Vi har bett om en bedömning på det hela taget dels hur inblandade personer bemött och hanterat den som berörts av övertalighet dels om hur resultatet har blivit.

Figur 15. Vad anser du på det hela taget om bemötandet och hanteringen av din övertalighet av inblandade personer och om hur resultatet har blivit



Uppfattningen på det hela taget är positiv hos flertalet både om hur deras övertalighet har hanterats av inblandade personer och om resultatet. Två av tre tycker det har hanterats och blivit åtminstone ganska bra. Var fjärde anser dock att hanteringen har skötts dåligt av inblandade personer och var femte tycker att resultatet för deras del har blivit dåligt.

De som valt frivilliglösning är något positivare till hur inblandade personer har bemött dem under deras övertalighet än de som valt central omplacering. Uppfattningen om resultatet skiljer sig lite mellan grupperna. Som vi sett tidigare är det fler som inte har någon uppfattning om resultatet bland dem som valt frivillig uppsägning. Varannan har ju inte ett nytt arbete än.

Tabell 7. Uppfattning om hanteringen bland dem som valt omplacering respektive frivilliglösning

	Av inblandade personer:		Resultatet:	
	omplacering	frivilliglösning	omplacering	frivilliglösning
mycket bra	17	28	25	31
ganska bra	46	40	43	34
ganska dålig	11	10	9	7
mycket dåligt	19	12	14	11
ingen uppfattning	7	11	9	17
Summa	100	100	100	100

De som valt frivilliglösning och fått ett nytt arbete inom den kommunala sektorn är lika nöjda med resultatet som de som fått ett nytt arbete inom privat sektor, runt 80 procent i vardera gruppen. De som har fått nytt arbete inom samma yrkesområde tenderar att vara mer nöjda än de som bytt yrkesområde.

7.1 Några "röster" från de övertaliga

Som enkäten visar är flertalet som drabbats av övertalighet när neddragningar skedde i verksamheten de arbetade inom, ändå nöjda med resultatet. Att avtalets möjlighet till coachning och omställningsperiodens längd uppskattats visar kommentarerna *"Jag fick tid att kolla andra möjligheter i lugn och ro", "Alternativet om frivillig uppsägning med coach, lön och utbildningsbidrag känns schysst och har lättat bördan att bli av med sitt arbete", "Jag hade tur att få möta den person som hade hand om mig i min övertalighet, vilket resulterade i att bli erbjuden annorlunda arbete i Stockholms stad. Den personen ska ha stor eloge av mig vilket han också fick".*

En del skriver att de själva ordnade sina nya arbeten *"Tur att jag hade så mycket go att jag själv fixade jobb", "...Jag har bara mig själv att tacka för att min jobbsituation löstes. Fick jobb genom kontakter.....", Under övertalighetsperioden sökte jag själv och fick nytt arbete, utan hjälp av omställningskansliet eller andra sk personalmänniskor".*

Många som valt frivilliglösning har inte fått nytt arbete ännu. Följande kommentar visar att man ändå kan ha känt sig stärkt av stödet under omställningsperioden *"Har skaffat mig mycket kunskaper vad gäller att söka info och jobb. Tyvärr har det inte resulterat i ett arbete ännu".* Att man är nöjd med resultatet kan ju också bero på att man fått möjligheter som kan leda till arbete, exempelvis att studera *"Nu studerar jag en termin vid ... och arbetar några helger per månad. Jag är väldigt nöjd även om ekonomin är knapp".* Om jobbsökandet hittills bara resulterat i vikariat kan framtiden dock oroa *"Det har blivit bra på så sätt att jag fick ett arbete som jag verkligen ville ha, men bara ett vikariat. Vad händer sedan...Hur ska jag få ett fast jobb..."*.

Kommentarerna och synpunkterna som lämnats innebär naturligtvis både ros och ris åt hur den egna övertaligheten har hanterats. Bakom alla ärenden finns ju individer som utifrån sin speciella situation formulerat sig. Vanligtvis är det kommentarer kring sådant som man anser fungerat dåligt och som man tycker borde förbättras.

Några kommentarer visar på att alla inte anser att den turordning som upprättades stämmer med deras uppfattning *"Trots att jag hade längst arbetstid i gruppen blev jag förklarad övertalig och andra fick fortsatt tjänst..."*, *"Vid min övertalighet ... hade jag hela tiden känslan av att det inte gick rätt till då den som fick min tjänst hade mindre år i staden..."*. Det finns de som till och med tror att vissa favoriserats *"Hyckleri, chefer favoriserar personal och flyttar anställningsdatum för dessa personer. I och med det får andra sparken", "...jag tror att chefen jag hade ville bli av med mig, facket har försökt hitta lik i garderoben..."* och *"...man manipulerar anställningsbevis och anställda man vill ha kvar har ej rätt befattning på anställningsbevisen för att dessa inte ska bli aktuella vid övertalighet...Många av dessa har inte speciellt lång anställning och skulle få gå från tjänsten pga. detta..."*

Flera har synpunkter på att informationen var bristfällig och ibland felaktig. Det gäller främst under perioden fram till konstaterandet av övertaligheten. Flera upplevde att bristerna i information berodde på att det på förvaltningen fanns dålig kunskap om avtalet och föreslår bättre utbildning av cheferna *"Det fanns över huvud taget ingen information lokalt på enheten om övertalighet, enhetscheferna borde vara utbildade i vilka regler och avtal som gäller", "Inför min övertalighet blev jag felaktigt informerad att jag*

kunde vidareutbilda mig under övertalighetsperioden...", "Från det jag blev informerad om att min tjänst skulle dras in till dess att jag fick en ny anställning, gavs en mycket bristfällig information om vad som hände från mina chefer...", "... Perioden innan dvs från omorganisation till konstaterad övertalighet var betydligt längre och med helt bristfällig information..."

Ett par kommentarer pekar på betydelsen av att inte missa de som är tjänstlediga med informationen *"Jag var vid tillfället tjänstledig och fick mycket dålig information om vad som gällde. Fick dessutom olika besked från olika personer", "Min chef visste inte om att jag var övertalig. Blev det när jag var mammaledig...Kände bara att ingen riktigt visste vad som gällde. Ingen hade koll"*.

Ett bra mottagande på det nya arbetet har betydelse. Flertalet tycker att deras introduktion var bra och att de kände sig välkomna. Av synpunkter som lämnats framgår att det inte gäller alla. Någon kom till en arbetsplats med helt nya arbetsuppgifter för att finna att den person som skulle gå bredvid och lära upp den nya medarbetaren hade slutat. När dessutom chefen hade semester blev situationen mycket svår. Följande kommentarer visar att alla inte kände sig välkomna *"Har inte fått följa med på planeringsdagarna då jag måste stanna och arbeta..."*, *På min nya arbetsplats tog det tre månader innan jag fick en ny arbetsplats...*. En annan kommentar visar tvärtom att man kände sig bättre sedd på sin nya arbetsplats än den gamla *"Synd att förvaltningen aldrig tog tillvara på mina kunskaper. När jag kom till min nya förvaltning togs det för givet att jag ville och kunde lära mig nya arbetsuppgifter"*.

Flera ger uttryck för både besvikelse och ilska över att ha blivit av med sitt arbete som man tyckte mycket om. En del känner det som om staden inte uppskattar de insatser de gjort. *"...men jag trivdes mycket bra i Stockholms stad och var en person som det satsades på. Sammanfattningsvis kan jag säga att jag blev besviken på min stadsdel", "Jag älskar mitt jobb och blev jättebesviken när jag blev utan jobb....Idag mår jag psykiskt dåligt pga. att jag är utan jobb", "...Jag har gett 10-11 år av mitt liv till ett yrke som jag älskade....att inte platsa är för mig ofattbart", "Tredje gången övertalig. Jag har mått väldigt dåligt och tappat stresstålighet och sömn...", "Snart 43 års goda insatser för Staden – raderades. Direkt genom denna ättestupa", "Förstår inte vem som drar fördel av att man blir fråntagen ett arbete man trivs med och mår bra på."*

I kommentarerna utkristalliserar sig en del förslag. Ett handlar om bättre tydlighet och information. Det ska naturligtvis vara helt klart för den som blir övertalig att turordningsregler följts och man ska ha chefer och personalansvariga som är väl insatta i avtalet. Stödet i form av coachning för de som valt frivilliglösningen uppskattas och det framförs förslag att motsvarande skulle ges till dem som väljer central omplacering. Det finns också förslag att man under omställningsperioden skulle kunna heltidsstudera och ändå söka jobb. Det finns också förslag att tillåtas hoppa in på tidsbegränsade arbetsuppgifter under omställningsperioden i väntan på nytt arbete. De finns de som kände det som att bara sitta av tiden i väntan på nytt arbete. Några för fram att det är viktigt att det nya arbetet svarar mot deras utbildningsnivå medan andra anser att man inte skall diskvalificeras om man anses överkvalificerad.



STOCKHOLMS STADS UTREDNINGS-
OCH STATISTIKKONTOR AB

BOX 8320, 104 20 STOCKHOLM

www.stockholm.se/usk