



Göteborgs  
Stad

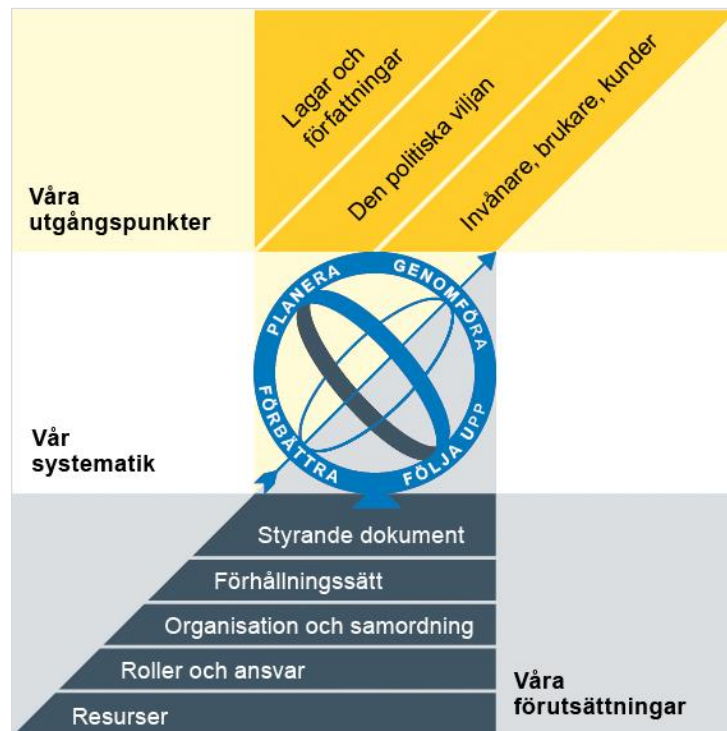
# ***Göteborgs Stads regel för rekrytering***

**Reglerande** styrande dokument

Policy  
Riktlinje  
► **Regel**  
Anvisning  
Rutin  
Instruktion

## Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

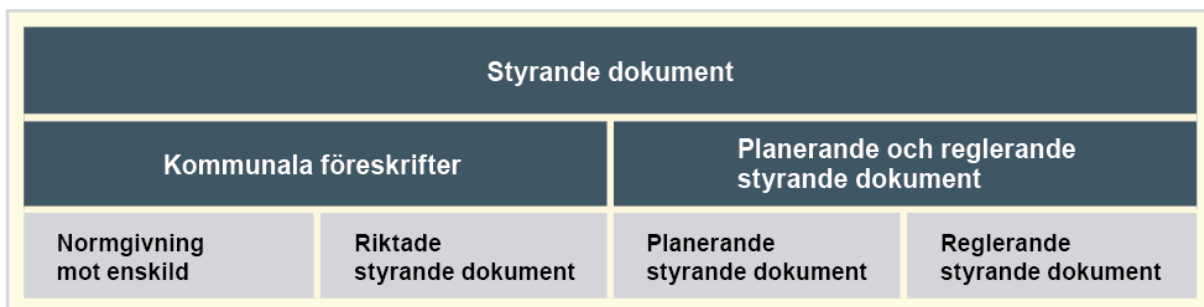


## Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Dokumentnamn: Göteborgs Stads regel för rekrytering			
Beslutad av: HR och kommunikationsdirektör	Gäller för: Stadens nämnder	Diarienummer: Slk-2024-00510	Datum och paragraf för beslutet: 2019-05-21
Dokumentsort: Regel	Giltighetstid: Tillsvidare	Senast reviderad: 2024-04-19	Dokumentansvarig: HR och kommunikationsdirektör, stadsledningskontoret
Bilagor: [Bilagor]			

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
Syftet med dessa regler .....	3
Vem omfattas av dessa regler .....	3
Bakgrund .....	3
Avsteg .....	3
Stödjande dokument .....	3
<b>Regler</b> .....	<b>4</b>
Stödtext till rekryteringsordningens punkter .....	4
1. Omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS .....	4
2. Stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 .....	4
3. Deltidsanställdas önskemål om högre sysselsättningsgrad på arbetsstället enligt AB § 5 och 25 a § LAS .....	5
4. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS och AB § 35 .....	6
5. Rekrytering .....	8

# Inledning

## Syftet med dessa regler

Göteborgs Stads regel för rekrytering anger i vilken ordning olika kategorier och behov ska beaktas vid rekrytering i Göteborgs Stad. De olika punkterna i rekryteringsordningen hänför sig från lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) respektive kollektivavtalet HÖK med bilagan Allmänna Bestämmelser (AB). Göteborgs Stads regel för rekrytering är framtagen för att underlätta och säkerställa att rekrytering sker på ett lag- och kollektivavtalsriktigt sätt.

Rekryteringsordningens stödtext syftar till att klargöra den närmare innebörden av respektive punkt i rekryteringsordningen. Att följa rekryteringsordningen är ett gemensamt ansvar och avgörande för att olika arbetsgivaransvar ska kunna uppfyllas, såsom till exempel arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet och omplaceringsskyldighet.

## Vem omfattas av dessa regler

Reglerna gäller till vidare för Göteborgs Stads nämnder.

## Bakgrund

Rekryteringsordning inom Göteborgs Stad (dnr 0346/10) reviderades senast 2019-05-21. Aktuell revidering i mars 2024 görs utifrån justeringar i LAS, lokala kollektivavtal om heltid samt tydliggörande av former för intern rekrytering.

Denna version har anpassats i enlighet med ”Göteborgs Stads riktlinje för styrande dokument”.

## Avsteg

Eventuella avsteg ska hanteras i enlighet med ”Göteborgs Stads riktlinje för styrande dokument”.

## Stödande dokument

Göteborgs Stads gemensamma arbetssätt kring rekrytering framgår av HR-processen Rekrytering.

# Regler

§ Göteborgs Stads rekryteringsordning är följande:

1. Omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS
2. Stadigvarande förflyttning enligt AB § 6
3. Deltidsanställdas önskemål om högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS och AB § 5
4. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS och AB § 35
5. Rekrytering

## Stödtext till rekryteringsordningens punkter

### 1. Omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS

Härmed avses medarbetare i behov av omplacering p.g.a. *arbetsbrist* (omställning, övertalighet). Punkten omfattar också medarbetare som är föremål för omplacering på grund av *personliga skäl* (misskötsamhet och sjukdom/-skada).

Omplacering innebär att den nya befattning som erbjuds medarbetaren kan komma att vara utom den tidigare befattningens arbetsskyldighet. Medarbetarna kan komma ifrån såväl den egna förvaltningen som från andra förvaltningar inom Göteborgs Stad. För det fall att flera personer i denna kategori gör anspråk på en viss befattning är det arbetsgivaren som ytterst beslutar om vem som ska erbjudas tjänsten.

Till grund för bedömningen ska sedvanliga rekryteringsprinciper tillämpas, vilket till exempel innebär att medarbetaren som omplaceras ska ha *tillräckliga kvalifikationer* och att rekryteringen inte får strida mot god sed på arbetsmarknaden eller mot diskrimineringslagstiftningen. Tillräckliga kvalifikationer ska skiljas från bästa kvalifikationer. Något förenklat kan det uttryckas som så att en medarbetare som uppfyller de formella kvalifikationskraven samt kraven på den personliga lämpligheten i en annons för en specifik tjänst, får antas ha tillräckliga kvalifikationer. I begreppet tillräckliga kvalifikationer ingår också att medarbetaren ska ha arbetsförmåga för den aktuella anställningen. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för om en medarbetare ska anses ha tillräckliga kvalifikationer för en specifik befattning. I praxis har beträffande de formella kriterierna en viss introduktions- eller utbildningstid ansetts skäligt. Däremot är arbetsgivaren inte skyldig att förse medarbetaren med grundutbildning eller omskolning.

Vad gäller den praktiska hanteringen av omplacering vid arbetsbrist så framgår arbetssättet i Göteborgs Stads omställnings- och kompetensväxlingsprocess, och beträffande omplacering vid rehabilitering/sjukdom så framgår det av rehabiliteringsprocessen.

### 2. Stadigvarande förflyttning enligt AB § 6

Härmed avses medarbetare som är föremål för stadigvarande förflyttning enligt AB § 6. Stadigvarande förflyttning innebär att den nya placeringen ligger inom medarbetarens anställningsavtal. Så länge placeringen ryms inom ramen för medarbetarens anställningsavtal kan en medarbetare förflyttas till ett annat arbetsställe eller till viss del få förändrade arbetsuppgifter. Placeringen kan vara såväl inom som utom den tidigare

förvaltningen. Vid stadigvarande förflyttning som sker emot medarbetarens önskan gäller att arbetsgivaren ska ha *vägande skäl* för en sådan åtgärd.

Stadigvarande förflyttning ska vid en rekryteringsprövning beaktas av den anställande arbetsgivaren i de fall då behov/önskemål om att ianspråkta eventuell ledig tjänst för förflyttning har framförts. Behovet kan komma från den egna förvaltningen eller från annan förvaltning. Även vid stadigvarande förflyttning ska sedvanliga rekryteringsprinciper gälla såtillvida att personen som är föremål för förflyttning ska ha tillräckliga kvalifikationer för aktuell tjänst.

Beslut om stadigvarande förflyttning ska föregås av förhandlingar enligt medbestämmandelagen.

### **3. Deltidsanställdas önskemål om högre sysselsättningsgrad på arbetsstället enligt 25 a § LAS och AB § 5**

När arbetsgivaren har behov av arbetskraft är han eller hon skyldig att pröva om det finns någon *deltidsanställd på arbetsstället* som har anmält intresse om högre sysselsättningsgrad. Detta framgår av 25 a § LAS och AB § 5. Företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad avser arbetsstället. Med arbetsställe avses den enhet som leds av en enhetschef, arbetsledare eller liknande. Begreppet arbetsställe är alltså inte alltid detsamma som en driftsenhet.

Rätten till företrädesrätt till höjd sysselsättningsgrad förutsätter att den deltidsanställda medarbetaren har anmält sitt intresse om högre sysselsättningsgrad till sin närmaste chef. Medarbetare som är deltidsanställda till följd av delpension, uppbär sjukersättning eller uppnått den ålder som reglerar rätten att kvarstå i anställning enligt LAS har inte företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

Arbetsgivarens prövning om medarbetare ska erbjudas högre sysselsättningsgrad ska göras i tre steg:

1. Först ska arbetsgivaren pröva om medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.
2. För det andra ska arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att medarbetaren får utökad arbetstid. Om arbetskraftsbehovet till exempel är bundet till en viss tid på dagen då den deltidsanställda redan har arbete kan höjd sysselsättningsgrad inte erbjudas.
3. När flera medarbetare har anmält intresse för höjd sysselsättningsgrad görs prövningen efter sedvanliga rekryteringsprinciper.

#### *Förhandlingsskyldigheten enligt 32 § LAS*

När arbetsgivaren avser att anställa en medarbetare, när någon annan har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen enligt 11–14 §§ MBL. Detsamma gäller frågan om vem som av flera företrädesberättigade ska få anställning med högre sysselsättningsgrad.

#### *Heltid som norm*

Heltid som norm är en viktig strategi i stadens arbetsgivarpolitik för säkrad kompetensförsörjning och jämställdhet. Utgångspunkten är att medarbetare i stadens förvaltningar ska erbjudas anställning på heltid. Utifrån önskemål från medarbetare ges möjlighet att arbeta deltid när det är förenligt med verksamhetens krav.

Göteborgs Stad har lokala kollektivavtal med Kommunal, Vision och Akademikerförbundet SSR om heltid. Medarbetare som omfattas av kollektivavtalen ska anställas på heltid. I undantagsfall kan anställning på deltid göras men då utifrån önskemål och initiativ av medarbetaren.

#### **4. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS och AB § 35**

Företrädesrätt till återanställning innebär att arbetsgivaren kan vara skyldig att erbjuda en medarbetare som tidigare varit anställd hos arbetsgivaren en ledig anställning i stället för att rekrytera

Det finns tre olika typer av företrädesrätt; en allmän företrädesrätt som i princip gäller till samtliga anställningar hos arbetsgivaren, en företrädesrätt som endast gäller till särskilda visstidsanställningar och en företrädesrätt som endast gäller till säsongsanställning.

##### *Formella förutsättningar för företrädesrätt*

Företrädesrätten finns reglerad i 25–27 §§ LAS.

För att en medarbetare ska kunna återropa den allmänna företrädesrätten till återanställning krävs det att han eller hon har:

- varit anställd för begränsad tid eller tills vidare och anställningen har upphört på grund av *arbetsbrist*,
- varit anställd i mer än *12 månader under de tre senaste åren* i Göteborgs Stad och
- har *tillräckliga kvalifikationer* för den aktuella befattningen.

För att en medarbetare ska kunna återropa företräde till ny särskild visstidsanställning krävs det att han eller hon har:

- haft en särskild visstidsanställning som upphört på grund av arbetsbrist,
- varit anställd i särskild visstidsanställning i Göteborgs Stad sammanlagt mer än 9 månader under de senaste tre åren och
- har tillräckliga kvalifikationer för den aktuella befattningen.

För att en medarbetare ska kunna återropa företräde till ny säsongsanställning krävs det att han eller hon har:

- haft en säsongsanställning som upphört på grund av arbetsbrist,
- varit anställd i säsongsanställning i Göteborgs Stad sammanlagt mer än 6 månader under de senaste två åren och
- har tillräckliga kvalifikationer för den aktuella befattningen.

##### *Anställningstid som räknas med för den allmänna företrädesrätten*

I princip kan anställningstid från samtliga anställningar i staden användas för beräkning av företrädesrätt till återanställning vad gäller den allmänna företrädesrätten. Några anställningar ger dock *inte* företrädesrätt till återanställning:

- provanställning,
- tidsbegränsad anställning enligt skollagen,
- anställning som förvaltningschef eller motsvarande,
- tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension.

##### *Arbetsgivarens skyldigheter*

När en tidsbegränsad anställning upphör och medarbetaren har uppnått tillräckligt många anställningsdagar för företrädesrätt till återanställning är arbetsgivaren skyldig att minst 1 månad innan anställningen upphör lämna skriftligt besked till medarbetaren om att anställningen kommer att upphöra och när den gör det, varsla medarbetarens fackliga organisation om att anställningen kommer att upphöra och när den gör det. Mallar för dessa varsel och besked finns i it-verktyget WinLas.

Vid säsongsanställning gäller följande. Om medarbetaren varit säsonganställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren och inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början ska arbetsgivaren ge medarbetaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

#### *Skriftligt anspråk på företrädesrätt*

För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att medarbetaren anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

#### *När företrädesrätten börjar gälla och företrädesrättens längd*

Företrädesrätten börjar gälla från den tidpunkt då medarbetaren gör anspråk på företrädesrätt. Företrädesrätten gäller i så fall, dels under tiden fram till att anställningen upphör, dels i nio månader, räknat från den dag anställningen upphörde.

För säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället till dess nio månader förflutit från den nya säsongens början.

#### *Företrädesrättens omfattning*

Av AB § 35 mom. 4 e) framgår att företrädesrätten till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort och inom samma förvaltningsområde där arbetstagaren senast var verksam. Detta innebär att företrädesrätten enbart gäller inom den förvaltning där medarbetaren senast varit anställd. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Den allmänna företrädesrätten gäller till tillsvidareanställningar såväl som till tidsbegränsade anställningar. I AB görs det dock undantag från vikariat som vid vikariatets början bedöms pågå som längst i 14 dagar. Sådana vikariat är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda medarbetare med företrädesrätt.

#### *Erbjudande om återanställning*

När det uppstår ett rekryteringsbehov är det arbetsgivaren som är skyldig att lämna erbjudande till den medarbetare som står överst på företrädesrättslistan och som bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för den aktuella tjänsten. Medarbetare med längre anställningstid har företräde framför medarbetare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Medarbetare som väljer att tacka nej till ett erbjudande som bedömts som skäligt förlorar sin företrädesrätt. En medarbetare har till exempel inte rätt att tacka nej till en tidsbegränsad anställning med förhoppning om att få erbjudande om en tillsvidareanställning vid ett senare tillfälle. Har medarbetaren däremot haft anledning att tacka nej på grund av att hon eller han till exempel är föräldraledig, och därigenom



förhindrad att tacka ja, bibehåller medarbetaren sin företrädesrätt. Det är därför viktigt att se skälet till varför en medarbetare tackar nej till ett erbjudande om återanställning.

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

#### *Förhandlingsskyldigheten enligt 32 § LAS*

När arbetsgivaren avser att anställa en medarbetare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten, ska arbetsgivaren först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen enligt 11–14 §§ MBL. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning.

### **5. Rekrytering**

Utgångspunkten vid rekrytering är att alla tjänster som är längre än sex månader ska annonseras ut (under förutsättning att inte annat överenskommit i samverkansgrupp). Internsökande och externsökande söker tjänsten på lika villkor. Det är positivt att medarbetare vill pröva nya möjligheter inom staden och en intern rörlighet bidrar till att kombinera utveckling av verksamhet och individ. Den interna rörligheten behöver dock inte stimuleras inom alla verksamheter. I en rekrytering där ett av målen är att främja den interna rörligheten kan man annonsera tjänsten internt i staden på två sätt - internt i förvaltningen eller internt i staden. Att annonsera tjänsten internt, oavsett internt i förvaltningen eller internt i staden – innebär att endast tillsvidareanställda personer är att betrakta som internsökande.

Göteborgs Stads gemensamma arbetssätt kring rekrytering framgår av rekryteringsprocessen.