



Göteborgs
Stad

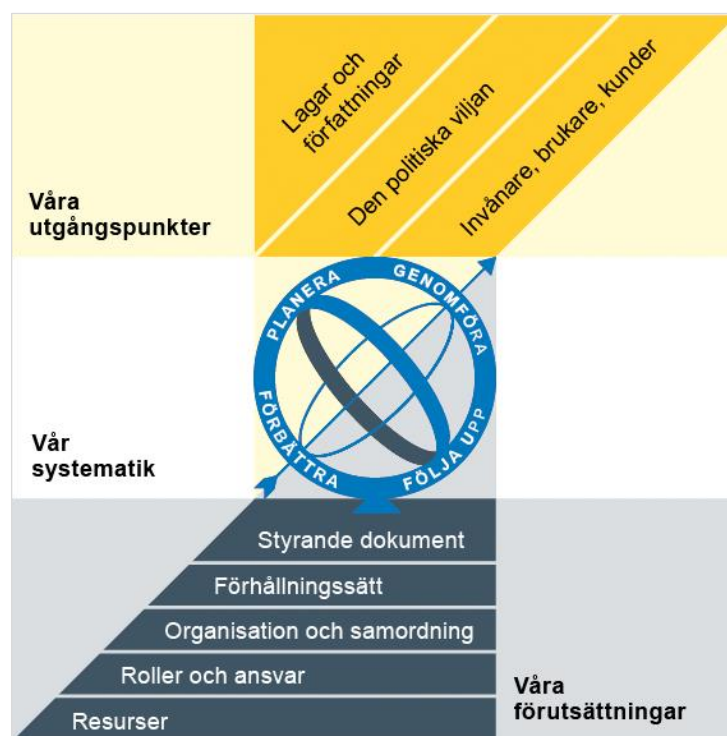
Göteborgs Stads regel för rekrytering

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.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Dokumentnamn: Göteborgs Stads regel för rekrytering			
Beslutad av: HR-Direktör	Gäller för: Stadens nämnder	Diarienummer: 0707/19	Datum och paragraf för beslutet: 2019-05-21
Dokumentsort: Regel	Giltighetstid: Tillsvidare	Senast reviderad: 2019-05-21	Dokumentansvarig: HR-Direktör, stadsledningskontoret
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med dessa regler	3
Vem omfattas av dessa regler	3
Bakgrund	3
Avsteg	3
Stödjande dokument	3
Regler	4
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	7

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 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 tillsvidare för Göteborgs Stads nämnder.

Bakgrund

Rekryteringsordning inom Göteborgs Stad (dnr 0346/10) reviderades senast 2010-05-07. Göteborgs Stad har idag ett stort behov av extern rekrytering, vilket nuvarande rekryteringsordning inte tar hänsyn till.

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”.

Stödjande 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/rehabilitering). Omplacering innebär att den nya befattning som erbjuds medarbetaren kan komma att vara utom den tidigare befattningens arbetskyldighet. 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 ska omplaceras ska ha *tillräckliga kvalifikationer* och rekryteringen får inte 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. 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 upplärningstid 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 arbets sättet i Göteborgs Stads omställningsprocess, 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 arbetskyldighet. 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.

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

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 AB § 5 samt 25 a § LAS. 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 på grund av att de beviljats delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad samt de medarbetare som har fyllt 67 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.

Kollektivavtal om tillsvidareanställning på heltid

Av det centrala kollektivavtalet ”HÖK 16 – Prolongerad Svenska Kommunalarbetareförbundet” framgår att målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Arbetsgivaren ska därför, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka.

Göteborgs Stad har lokala kollektivavtal med Kommunal respektive Akademikerförbundet SSR och Vision om ”rätt till heltid – deltid en möjlighet och om individuell verksamhetsanpassad schemaläggning”. Av avtalen framgår att månadsavlönade medarbetare som omfattas av kollektivavtalen har rätt till heltidsanställning. Ofrivilligt deltidsanställda ska därför inte förekomma.

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 istället för att rekrytera någon externt. På så sätt innebär företrädesrätten en inskränkning av arbetsgivarens fria anställningsrätt.

Formella förutsättningar för företrädesrätt

Företrädesrätten finns reglerad i 25–27 §§ LAS. För att en medarbetare ska kunna återopa företrädesrätt till återanställning krävs det att han eller hon har:

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

I princip kan anställningstid från samtliga anställningar i staden användas för beräkning av företrädesrätt. 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.

Sammanlagd anställningstid om 12 månader motsvarar 360 kalenderdagar (365 kalenderdagar om anställningen är sammanhängande) och samtliga anställningar som till exempel vikariat, allmän visstidsanställning eller tillsvidareanställningar kan tillgodoräknas. En medarbetares anställningstid framgår av it-verktyget WinLas.

När företrädesrätten börjar gälla och företrädesrättens längd

När en tillsvidareanställd medarbetare sägs upp på grund av arbetsbrist gäller företrädesrätten under uppsägningstiden och därefter till dess nio månader har förflutit från det att anställningen upphörde. När en tidsbegränsad anställning upphör gäller företrädesrätten från det att besked enligt 15 § LAS lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. För att aktualisera sin företrädesrätt är medarbetaren enligt AB § 35 mom. 3 d) skyldig att skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt inom en månad från det att anställningen upphörde. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrättens omfattning

Av AB § 35 mom. 3 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.

Företrädesrätten gäller till tillsvidareanställningar såväl som till tidsbegränsade anställningar. I kollektivavtalet 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.

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 bör annonseras ut. 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.

Göteborgs Stads gemensamma arbetssätt kring rekrytering framgår av rekryteringsprocessen.