

Gäller för: HR-enhet, Fastighet stöd och service
Innehållsansvar: Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg
Granskad av: Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg
Godkänd av: Marianne Päämaa, (marpa85), HR-chef

Giltig från: 2026-01-07

Giltig till: 2027-12-31

Rutin för omställningsarbete inom Fastighet, stöd och service

Syfte

Syftet med denna rutin och processbeskrivning är i första hand att klargöra roller och ansvar för verksamheten och HR-enheten, samt hantering och placering av medarbetare under omställning.

Ansvar

En chefs personalansvar för en medarbetare kvarstår till dess att medarbetaren fått en stadigvarande ny placering, alternativt avslutat sin anställning.

Omfattning/Definition

Rutinen gäller för samtliga chefer inom Fastighet, stöd och service

Förändringar sedan föregående version

Granskad utan ändring av innehåll. Borttag av länk till inaktuell *Rutin för förändring i verksamhet och lokaler*.

Utförande/Beskrivning

Syfte

Syftet med detta dokument är att klargöra gällande rättigheter och skyldigheter, beskriva personalpolitiska principer, åtgärder och verktyg

som finns för personalomställningsarbetet. Såväl arbetsrättsliga utgångspunkter som tänkbara individuella lösningar finns beskrivna. Förändringar innebär möjligheter men ibland också påfrestningar. Nyckelord för ett professionellt förändringsarbete är *tydlig information, delaktighet och kommunikation, samverkan och inte minst respekt för den enskilde*.

Tidig personalomställning innebär att långsiktigt utveckla medarbetares kompetens så att den motsvarar verksamhetens behov eller att erbjuda vägar som leder från Fastighet, stöd och service till annan verksamhet. Här används aktiviteter såsom kompetensutveckling, omplacering, frivillig avgång, särskild avtalspension mm.

Korttidsperspektiv innebär att utnyttja den befintliga personalrörligheten i förvaltningen kopplat till åtgärder som anställningsstopp, avveckling av visstidsanställda, utökade möjligheter till tjänstledigheter mm.

En vanlig konsekvens för övertalig medarbetare är att få en ny placering. Att bli utpekad som övertalig är omvälvande för de flesta människor. Arbetsrollen ifrågasätts, självkänsla och identitet hotas i sina grundvalar. Ofta ställs en övertalig medarbetare inför valsituationer som kan upplevas omtumlande och i vissa fall krisartade. En viktig utgångspunkt i omställningsarbetet är därför att tillgängliga resurser och stödinsatser utformas utifrån individens behov.

Personalomställningsplan

Vid befarad övertalighet på en enhet vilket kan bero på exempelvis att arbetsuppgifter inte längre ska utföras, att arbetsuppgifter ska utföras av annan, intern eller extern, eller att arbetssättet ska förändras bör arbetet med omställning planeras och dokumenteras.

En personalomställningsplan tas fram och i denna anges övergripande principer för personalomställningsarbetet, vilka ekonomiska och personella stödresurser som kan bli aktuella, arbetsmiljöåtgärder samt plan för information och delaktighet under omställningsprocessen. Det ska också framgå inom vilken tid som åtgärderna ska vara genomförda och avslutade. Det är viktigt att arbetet genomförs med tydlighet, kvalitet och

snabbhet. De fackliga organisationerna ska delta i dialogen. Medarbetarna inom den eller de berörda verksamheterna ska löpande inom ramen för exempelvis arbetsplatsmöten, informeras om läget. Ovisshet är till nackdel både för verksamheten och för den enskilde medarbetaren. Efter att det har klarlagts vilka anställda som är berörda av omställningen ska varje berörd medarbetare få ett individuellt kartläggningssamtal. Syftet är att identifiera varje individs behov och förutsättningar.

Personalomställningsplanen ska sedan hållas aktuell, följas upp och vid behov revideras.

Av planen ska framgå:

- Om övertaligheten kan lösas med pensionsavgångar eller någon form av anställningsstopp
- Om det finns förutsättningar för förflyttning enligt bestämmelserna i AB inom i första hand förvaltningen och i andra hand hela organisationen.
- Om det finns omplaceringsmöjligheter enligt 7 § LAS för övertaliga medarbetare.
- Om övertaligheten kan och bör lösas genom kompetensväxling.
- Bedöms övertaligheten bli såpass omfattande och permanent att uppsägningar p.g.a. arbetsbrist kommer att behöva tillgripas?

Ansvar och roller

Ansvar för det operativa personalomställningsarbetet ligger inom respektive verksamhet och följer linjeansvaret. Förhandling och information sker i tillhörande MBL-grupp.

En chefs personal- och kostnadsansvar för övertalig medarbetare kvarstår till dess att medarbetaren får en ny varaktig placering. En viktig uppgift för chef är bland annat att informera och kommunicera med medarbetarna om förändringarna och hjälpa de berörda att se konsekvenserna av dessa. Chefen ska vara ett stöd för medarbetarna och samtidigt ha verksamhetsintresset som utgångspunkt. En viktig utgångspunkt i arbetet

är att tillgängliga resurser och stödinsatser utformas utifrån individens behov. Det är viktigt att medarbetare som befinner sig i en förändringssituation aktivt medverkar för att finna en lösning.

Personalomställningsarbetet kräver ett nära samarbete mellan chef, HR, berörda medarbetare och personalorganisationerna. HR har det yttersta ansvaret för att förankra de riktlinjer, villkor och förutsättningar som gäller. HR-partner ska engageras tidigt i ett omställningsarbete för att kunna ge chefer stöd och informera om de regelverk som gäller och fungera som samtalspartner och bistå med underlag. HR-partner ser till att arbetsrättsliga regler följs och fungera som kontaktpunkt mot övriga verksamheter inom Fastighet, stöd och service och regionen.

Samverkan och samarbete

En förutsättning för konstruktiva lösningar i arbetet med personalomställning är en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivaren och personalorganisationerna.

Vid större förändringar utformas en kommunikationsplan. Enligt arbetsmiljölagen ska risk- och konsekvensanalys genomföras innan förändringen träder i kraft. På arbetsplatserna är arbetsplatsmötet det främsta forumet för dialog och kommunikation om frågor mellan chef och medarbetare. Samarbete med övriga förvaltningar finns i VGR rekryteringsprocess och i [Handläggning och beslut rörande omplacering och rekrytering-reviderad 2005-10-14, RSK 473-2004](#).

Hälsan och arbetslivet kan erbjuda riktad stöd till enskilda eller till grupper av medarbetare. De kan även erbjuda insatser för chefer och medarbetare i syfte i att hantera förändringsstress.

Fastställandet av övertalighet/överkapacitet

I de fall hela enheten ska avvecklas förhandlas samtliga medarbetare på enheten övertaliga. Om endast delar av enheten eller delar av personalstyrkan ska reduceras och det finns flera medarbetare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter så får de med längst anställningstid stanna kvar på enheten. De som stannar kvar ska ha tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. De med kortast anställningstid

förhandlas övertaliga. Undantag kan förekomma vid synnerliga skäl. Principer för omplacering och fastställande av övertalighet förhandlas med berörd-/a personalorganisationer.

Omplacering

Vid omorganisation kan arbetsuppgifterna komma att upphöra genom att till exempel färre befattningshavare av viss typ behövs eller genom att arbetsgivaren beslutat att inte längre bedriva viss verksamhet.

Omorganisationen kan även innebära att verksamhet ska bedrivas på annat sätt eller vid andra tider än tidigare. Den första prövningen arbetsgivaren har att göra är att se om det finns arbetsuppgifter inom ramen för anställningsavtalet för den anställde. Saknas sådana arbetsuppgifter ska en prövning utifrån Lagen om anställningsskydd (LAS) regler om saklig grund göras. Vid denna prövning ska ytterst alla lediga arbeten erbjudas arbetstagaren, även sådana som ligger utanför anställningsavtalet. LAS reglerar ju ytterst anställningstrygghet. I dessa fall har arbetsgivaren att pröva om arbetstagarna kan omplaceras till andra uppgifter som arbetstagaren har kompetens för. Här finns en skyldighet för arbetsgivaren att söka finna placeringar som till sin karaktär är så lika de som arbetstagaren lämnar som möjligt. Finns inga liknande arbetsuppgifter kan omplacering göras till annat ledigt arbete hos arbetsgivaren. Oavsett skälet till förändringarna har arbetsdomstolen vid omplaceringar beaktat ett antal faktorer vid sin bedömning om omplacering kan anses ha skett inom ramen för anställningsavtalet.

De faktorer som brukar vägas in är följande

- Har arbetstagaren kompetens för uppgifterna?
- Är arbetsuppgifterna likartade?
- Är anställnings- och löneförmånerna bibehållna?
- Ingår arbetstagaren i samma arbetsgemenskap?
- Är den geografiska placeringen oförändrad?
- Är tjänstetitel/benämning oförändrad?
- Är arbetsledaransvaret helt eller delvis bibehållet?
- Är arbetstiderna oförändrade?

Ju fler av faktorerna som är oförändrade efter förändringen desto större är sannolikheten att omplaceringen kan anses ha skett inom ramen för anställningsavtalet (såvida detta inte är begränsat av parterna, sedvänja eller kollektivavtal). När det gäller gränserna för skäligt erbjudande vid geografisk placering och reseavstånd så måste frågan prövas individuellt. Ett nej till skäligt erbjudande kan innebära uppsägning på grund av arbetsbrist och utan företrädesrätt.

Det är därför viktigt att samtliga lediga befattningar inom Västra Götalandsregionen inventeras. För det fall inte samtliga övertaliga medarbetare får skäliga omplaceringserbjudanden måste turordning ske. Lagen om anställningsskydd (LAS) tillämpas genom att en omplacering som inte faller inom ramen för anställningsavtalet kan komma att likställas med en uppsägning eller ett avsked. En sådan omplacering är bara godtagbar om det annars skulle föreligga grund för uppsägning.

Före omplacering kallas berörd personalorganisation till individförhandling enligt MBL § 11.

Arbetsgång inom Fastighet, stöd och service

Riktlinjer för omplaceringar regleras i regionens rekryterings- och omställningsprocesser. Här framgår rekryteringsordningen inom Fastighet, stöd och service.

1. Omplacering inom det egna området
2. Omplacering inom det egna regionområdet
3. Omplacering inom den egna förvaltningen
4. Omplacering inom Västra Götalandsregionen
5. Utökad sysselsättningsgrad för personal med deltidstjänstgöring
6. Intern tillsvidareanställd sökande s.k. ombytesökande
7. Företrädesberättigad enligt LAS
8. Extern rekrytering

När det gäller omplacering så krävs tillräckliga kvalifikationer, vilket innebär att hen inte behöver ha bäst kvalifikationer av de sökande utan

tillräckliga kvalifikationer för att nå upp till befattningens lägsta krav på kompetens. Den omplacerade ska även ges rimlig tid för inskolning.

Förhållningssätt vid omplacering

- En omplaceringsutredning innefattar vanligtvis 14 dagars bevakning av platsjournalen om inte annat har överenskommits.
- Alla lediga tjänster med varaktighet över sex månader ska annonseras i platsjournalen.
- Rekryteringsordningen ska följas. Det innebär att först tas hänsyn till förvaltningens behov av omställning och omplacering av egna anställda.
- För att återropa omplaceringsmöjligheten inom VGR ska först den egna förvaltningens möjligheter till förflyttning/omplacering (likvärdiga arbetsuppgifter) vara utredd och dokumenterad. En kompetensprofil/CV för personen ska tas fram som beskriver bakgrund och därmed möjliga arbetsuppgifter för framtiden.
- HR från avlämnande förvaltning ska ta kontakt med HR på mottagande förvaltning i samband med att anmälan om förtur skickas in.
- Personer med tillräcklig kompetens ska kallas till intervju.
- Om mottagande förvaltning bedömer den sökande med begärd förtur inte uppfyller kvalifikationskraven i annonsen, ska detta motiveras muntligen för den sökande. Vidare ska en muntlig och skriftlig motivering göras av berörd chef och lämnas till HR.
- Saknas möjligheter till förflyttning av medarbetare ska, innan uppsägning sker, alltid först prövas, om det finns möjlighet att omplacera de berörda medarbetarna till annat arbete inom förvaltningen och VGR. Det är först när omplaceringsmöjlighet saknas som man har en arbetsbristsituation enligt 7 § LAS och går vidare till och turordnar enligt 22 § LAS.

Verktyg som underlättar omplacering

- Anställningsstopp och avveckling av visstidsanställda kan behövas för att klara ett omställningsbehov.

- I vissa lägen kan en generös inställning till tjänstledighet underlätta övertaligheten.
- Individuella lösningar som tex karriärplanering för att underlätta att hitta vägar till nytt arbete eller annan sysselsättning. Genom individuella, aktiva omställningsåtgärder som sätts in i tidigt skede kan arbetsgivare i större utsträckning förebygga arbetsbristsituationer. Här gäller kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR.
- En medarbetare som omplaceras enligt HÖK på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom till annan anställning utanför anställningsavtalet med lägre lön får ett lönetillägg motsvarande hela mellanskillnaden mellan den gamla och nya lönen de första 6 månaderna. Därefter träder den nya lönen i kraft.
- Enligt AB § 38 har medarbetare som utan egen ansökan förflyttas från en ort till en annan rätt till ersättning för skäliga och styrkta flyttkostnader. AB regler gäller där arbetsgivaren har förflyttat eller omplacerat medarbetare till annan ort och medarbetaren väljer att flytta till nya stationeringsorten.
- Ersättningar för merkostnader vid resor till och från arbetet under högst sex månader. Ersättningen gäller i första hand kollektivtrafik och i det fallet att inte kollektivtrafik är möjligt ersätts för bilersättning motsvarande Skatteverkets bilavdrag. Ersättningen betraktas som lön och ska förmånsbeskattas.
- Avgångsersättning genom enskilda överenskommelser kan bli aktuellt. Beslut tas av förvaltningsdirektör.
- Särskild avtalspension. Kan bli aktuell vid en övertalighet där medarbetaren fyllt 61 år och ingen omplacering i regionen varit möjlig. Beslut tas av HR-direktören i VGR.

Medarbetare som efter avslutad rehabilitering inte kan återgå i sitt ordinarie arbete på arbetsplatsen

Medarbetare som inte kan återgå i ordinarie arbete på grund av sjukdom och den arbetslivsinriktade rehabiliteringen formellt är avslutad på arbetsplatsen, hanteras enligt gällande rehabiliteringsrutin. D.v.s.

undersöks möjligheten till lediga anställningar inom förvaltningen och VGR. Medarbetaren konkurrerar då om lediga anställningar med övriga medarbetare som befinner sig i omställning.

Företräde till ledig befattning vid omställning

Vid rekrytering av tillsvidareanställning väljer chef vem av de interna sökande som ska erbjudas tjänsten. Detta under förutsättning att man anställer medarbetare i omställning eller annan tillsvidareanställd medarbetare, som då lämnar en lucka till medarbetare i omställning. I de fall det uppstår att det finns fler i omställning som söker samma befattning ska företräde ges till den som har längst anställningstid (förutsatt att hen uppfyller kompetenskraven). Förutsätter avstämning med HR-partner innan erbjudande och tillsättning. Detta gäller oavsett om övertaligheten beror på arbetsbrist eller rehabilitering.

Läs mer [Rutin för personalomställning.pdf](#)

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: HR-enhet, Fastighet stöd och service

Innehållsansvar: Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg

Granskad av: Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg

Godkänd av: Marianne Päämaa, (marpa85), HR-chef

Dokument-ID: SFSS11840-717006030-139

Version: 4.0

Giltig från: 2026-01-07

Giltig till: 2027-12-31