



PM 2009: RI (Dnr 214-2991/2008)

Hantering av övertalig personal i Stockholms stad, revisionsrapport 14/2008

Remiss från stadsrevisionen, revisorsgrupp 1

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande
Som svar på remissen "Hantering av övertalig personal i Stockholms stad" hänvisas till promemorian.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Staden har sedan januari 2006 ett kollektivavtal för hantering av övertalig personal vid arbetsbrist (KÖA). Revisionskontoret har under 2008 genomfört en granskning av hur arbete med övertalighet fungerar i staden och om avtalet följs. Granskningen har även omfattat frågan om avgränsningen mot rehabilitering av långtidssjuka är tydlig.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Mina synpunkter

Med vad som anförts i stadsledningskontorets synpunkter instämmer jag i att staden måste fortsätta utveckla hantering av övertalig personal.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande
Som svar på remissen "Hantering av övertalig personal i Stockholms stad" hänvisas till promemorian.

Stockholm den 4 mars 2009

STEN NORDIN

Bilaga

Revisionsrapport 14/2008 "Hantering av övertalig personal i Stockholms stad"

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Särskilt uttalande gjordes av borgarrådet *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Det här ärendet borde ha varit uppe för behandling i Personal- och jämställdhetsutskottet för möjlighet till ytterligare demokratisk granskning. Det är tydligt att majoriteten önskar urholka Personal- och jämställdhetsutskottet genom att undvika behandling av ärenden där och det är därmed också en urholkning av demokratin.

Det är positivt att revisorerna anser att övertaligheten har hanterats på ett i huvudsak tillfredsställande sätt, men samtidigt kvarstår frågan om orsaken till övertalighet är majoritetens ovilja att kompensera för pris- och löneökningar. Om så är fallet bygger övertaligheten på en budget som inte är verklighetsförankrad och som drabbar stadens medborgare genom sämre service.

Särskilt uttalande gjordes av borgarrådet *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Idag när vi står mitt uppe i långkonjunkturen borde stadens mål vara att behålla och utöka bemanningen, för att motverka den stigande arbetslösheten och öka kvaliteten i verksamheten. Tyvärr driver den moderatstyrda alliansen en helt annan politik i Stockholms stad.

Staden har långt kvar tills personalpolitiken får högsta betyg. Att en av tre övertaliga medarbetare inte är nöjda med bemötandet och att en av tre inte är nöjda med resultatet av hanteringen är inte ett tillräckligt bra resultat. Många gånger är det stadens trotjänare som blir övertaliga och målet måste vara att betydligt fler av de övertaliga ska vara nöjda.

Vänsterpartiet har länge efterlyst en riktad medarbetarundersökning som fångar upp övertaliga medarbetares erfarenheter av bemötande, information, delaktighet osv. Frågan har blivit alltmer aktuell i takt med fler nedskärningar och privatiseringar de senaste två åren. Det är därför bra att revisionskontoret har granskat övertalighetsarbetet och att de övertaliga själva har fått lämna sina synpunkter, som kommer att vara värdefulla i det fortsatta arbetet.

Slutligen förvånas vi över att personal- och jämställdhetsutskottet inte har behandlat revisionsrapporten innan den skrevs fram till kommunstyrelsen.

ÄRENDET

Staden har sedan januari 2006 ett kollektivavtal för hantering av övertalig personal vid arbetsbrist (KÖA). Revisionskontoret har under 2008 genomfört en granskning av hur arbete med övertalighet fungerar i staden och om avtalet följs. Granskningen har även omfattat frågan om avgränsningen mot rehabilitering av långtidssjuka är tydlig.

Granskningen har genomförts vid stadsdelsnämnderna Enskede-Årsta-Vantör och Hässelby-Vällingby samt kulturnämnden och trafiknämnden. Granskningen har även avsett att belysa hur arbetet fungerar mellan kommunstyrelsen och nämnderna. Genom att anlita USK har revisionskontoret även gjort en kompletterande undersökning av de övertaligas egen uppfattning om hur avtalet följs och hur de anser att hanteringen fungerar.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 28 januari 2009 har i huvudsak följande lydelse.

Revisionsrapporten sammanfattas på följande sätt;

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 den kompletterande 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.

Sammanfattningsvis anser stadsledningskontoret att den genomförda granskningen tillfört värdefullt material såväl i det fortsatta arbetet med kollektivavtalet som i det direkta arbetet med stadens övertalighet och övertaliga. Även synpunkter i enkätundersökningen visar på områden där fortsatt utveckling kan förbättra stadens hantering av övertalig personal. Till exempel bör informationen till övertaliga från chefer, personalavdelningar och fackliga organisationer, på ett tidigt stadium i processen, bli bättre.

Stadsledningskontoret kommer att utveckla stödet ytterligare till förvaltningarna bland annat genom att ta fram en "lathund" för den tidiga hanteringen.

I stadsrevisionens kommentarer till rapporten lyfts några frågor särskilt och stadsledningskontoret begränsar sina synpunkter och yttranden till dessa.

Revisionskontoret bedömer att kostnaderna för avtalet blivit lägre än vad som antogs före avtalets tecknande. Det finns ingen samlad ekonomisk redovisning av stadens kostnader för avtalet.

Stadsledningskontoret kommer att se över och förbättra rutinerna för hur kostnader följs upp för avtalet i sin helhet och framför allt för de kostnader som uppstår på respektive förvaltning innan den övertalige valt omplacering eller frivillig uppsägning.

Revisionskontoret betonar vikten av att nämnderna har en långsiktig och genomtänkt personalplanering.

Stadsledningskontoret delar denna uppfattning och fortsätter arbetet med att stödja och utveckla förvaltningar i deras personalplanering.

Av enkätundersökningen, som genomfördes i samband med granskningen, framgår att den övertalige inte alltid är delaktig i upprättande av den skriftliga omplaceringsutredningen.

Stadsledningskontoret kommer att ta fram rutiner som säkerställer att den övertalige alltid medverkar i och tar del av omplaceringsutredningen.

Vidare framgår att övertaliga i frivilliglösningen ofta/ibland saknar handlingsplaner. Att en handlingsplan upprättas inom fyra veckor är en del i avtalet med den av staden upphandlade coachingutföraren.

Stadsledningskontoret kommer att se över avtalet så att det blir säkerställt att handlingsplan upprättas och kommuniceras med den övertalige.

Revisionskontoret påtalar att det i specifikationen av pensionsskulden i årsredovisningen bör framgå hur många avgångspensioner vid övertalighet som beviljats.

Stadsledningskontoret kommer att se över och förbättra dessa redovisningsrutiner.

Remissen "Hantering av övertalig personal i Stockholms stad" Revisionsrapport 14/2008 anses besvarad med vad som sagts i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Bilaga

"Hantering av övertalig personal i Stockholms stad" Revisionsrapport 14/2008