

## Bilaga 4

# Regler och rutiner för överföring av personal vid kommunalisering av hemsjukvården

## Uppdrag

Arbetsgruppen har fått i uppdrag att komma med förslag hur överföring av hemsjukvårdsarbetsuppgifter kan flyttas från Norrbottens läns landsting till länets kommuner utifrån ett personalperspektiv.

Utgångspunkten bygger på en frivillighet för berörd personal att lämna intresseanmälan till arbete vid länets kommuner. Förutsättningarna ska vara så goda som möjligt för dem som önskar att fortsätta sitt arbete med kommunal anställning efter övergången år 2013.

Norrbottens läns landsting och länets kommuner tillhör samma arbetsgivarorganisation, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. Detta innebär att centrala kollektivavtal, Allmänna bestämmelser med bilagor samt övriga lönekollektivavtal, trygghetsförmåner och pensionsavtal är gemensamma inom området.

Personal vid privata vårdgivare som har hemsjukvårdsuppdrag under 2011-2012 omfattas till vissa delar av detta dokument.

## Arbetsgrupp Personal 2012-04-17

Mats Lundberg  
NLL

Håkan Dahlqvist  
Luleå kommun

Jan Lundberg  
Primärvården, NLL

Karin Berglund  
Älvsbyns kommun,

Viveca Clementson  
Bodens kommun

Henry Lundgren  
Projektledare

Gitt Ström  
Projektledare

## **Bakgrund**

Norrbottnens läns landsting och länets kommuner har beslutat att utreda förutsättningarna för att kommunalisera hemsjukvården i länet från 2013-01-01. Överföringen sker i form av en skatteväxling mellan huvudmännen och ett personellt övertagande som bygger på frivillighet och intresse för uppdragen. En arbetsgrupp inom området personal har bildats med representanter från landstinget och kommunerna för att utforma villkoren för personalen i samband med kommunaliseringen av hemsjukvård och hembesök.

## **Uppdragsgivare**

Styrgruppen för hemsjukvårdsutredningen

## **Allmänt**

Skatteväxlingen är planerad att genomföras 2013-01-01 och förslagen i materialet avser den tidpunkten om inte annat anges. Tidpunkt för anställning hos respektive kommun blir den 1 februari 2013, eftersom den praktiska överföringen av verksamheten sker från 1 februari.

## **Vem kan visa intresse**

Överföringen avser tillsvidareanställd personal vid Primärvården, inklusive vårdcentraler i privat drift, med utbildningsnivån distriktssköterska, sjukgymnast samt arbetsterapeut. Även sjuksköterskor med påbyggnadsutbildning inom psykiatri och geriatrik ingår i berördgruppen.

Utöver detta är det öppet för personal inom primärvården som idag genomgår påbyggnadsutbildning inom ovan nämnda kompetenser. Påbyggnadsutbildningen skall vara slutförd senast 2012-12-31.

Samtliga befattningar har krav på körkort. Intresseanmälan begränsas i första hand till den kommun där vårdcentralen är belägen.

## **Hur går det till**

Personalöverföringen bygger på frivillighet för berörd personal att lämna intresseanmälan till arbete vid länets kommuner, men är ej att betrakta som verksamhetsövergång enligt LAS.

Istället gäller följande:

### **Steg 1**

Personal med utbildningsnivå enligt ovan och som arbetar mer än 50 % med hemsjukvård och hembesök har möjlighet att lämna intresseanmälan. Dessa personer har företräde till anställning i respektive kommun, med begränsning till den volym årsarbetare som fördelats till respektive kommun i slutrapporten.

Om en större andel än det fastställda behovet i kommunen visar intresse för tjänsterna gäller längst anställningstid hos landstinget eller annan överlämnande huvudman som villkor för urval, d vs längst tid går före.

### **Steg 2**

Samtidigt kan intresseanmälan lämnas från övriga i berördagruppen för arbete i kommunerna. Om inte behovet tillgodoses genom steg 1 för de kommuner som har identifierade personer som arbetar mer än 50 % med hemsjukvård och hembesök, sker urvalet bland personer med längst anställningstid hos landstinget eller annan överlämnande huvudman.

I de kommuner där ingen personal arbetar mer än 50 % inom hemsjukvård och hembesök sker urvalet bland intresseanmälningar på motsvarande sätt.

### **Anställningsvillkor vid övergång till kommun**

Kommunerna upprättar individuella anställningsavtal där personalen som går över får behålla:

- lön
- sysselsättningsgrad
- anställningstid
- inarbetad semester
- sparade semesterdagar, t o m 40 dagar, får behållas och övergår till den nya anställningen i respektive kommun. Upparbetade semesterförmåner faktureras landstinget eller annan överlämnande huvudman av respektive kommun senast mars månad år 2013.
- inarbetad övertid och flextid ska tas ut i form av ledighet eller lön före övergången.
- för personal som går över från landstingets primärvård sker ingen påverkan på individens pensionsavtal

### **Steg 3**

Om inte behovet av personal i kommunerna tillgodoses genom steg 1 och 2 gäller fri rekrytering.

## **Processen**

Kommunerna ansvarar för att upprätta förteckning över tillgängliga befattningar i respektive kommun som underlag för intresseanmälan från berörd personal på vårdcentralerna.

Överföringen av personal sker enligt följande:

- Under våren 2012 inbjuder kommunerna till möten med privata och offentliga vårdcentraler i Norrbotten för att presentera sin verksamhet samt informera om rekryteringsprocessen.
- Senast den 15 maj 2012 redovisar landstinget till respektive kommun vilken personal som tillhör den grupp av personer som arbetar mer än 50 % med hemsjukvård och hembesök. Samtidigt ska berördgruppen i sin helhet redovisas till respektive kommun. Dessa grupper utgör underlag för kommunernas utskick av förteckningar över tillgängliga befattningar. Redovisningen av berörd personal omfattar distrikts-sköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster, inklusive privata vårdcentraler.
- Senast under augusti månad skickar kommunerna ut underlag för intresseanmälan till de grupper av berörd personal som landstinget identifierat.
- Intresseanmälan lämnas under perioden 2012-09-01--2012-09-30 till respektive kommun.
- Om det därefter kvarstår lediga tjänster kan kommunerna inleda rekryteringar på öppna marknaden.
- Nya anställningsavtal upprättas av respektive kommun efter att överenskommelse träffats mellan den sökande och kommunen senast 2012-10-31.

## **Förhandlingsgång**

Om en arbetsgivare tänker fatta beslut om att överföra en verksamhet eller en del av en verksamhet, innebär detta beslut en primär förhandlingsskyldighet enligt MBL.

Även den som förvärvar en verksamhet har förhandlingsskyldighet enligt MBL. I en politisk organisation ska denna förhandlingsskyldighet uppfyllas innan politiska beslut fattas. I god samverkansanda bör även informationsskyldigheten genomföras innan primärförhandlingen äger rum.

I mottagande kommuner kommer det att krävas flera förhandlingssteg (nämnd/styrelse/fullmäktige), varför förhandlingsarbetet bör starta i ett tidigt skede av processen. Arbetsgivaren har förhandlingsskyldighet mot såväl

kollektivavtalsbärande facklig organisation som mot icke kollektivavtalsbärande facklig organisation.

Vid en förändring av verksamhet ska överlåtaren och förvärvaren informera arbetstagarrepresentanter om skälen till överlåtelsen, de juridiska, ekonomiska och sociala följderna för arbetstagarna samt planerade åtgärder med hänsyn till arbetstagarna.

## **Lönebildning**

För individuell och differentierad lönesättning ska gällande avtal tillämpas. Alla eventuella individuella lönetillägg kommer att upphöra i samband med anställning vid kommun.

Första löneöversynstillfälle infaller 2013-04-01 eller vid det första tillfälle som löneavtalen i HÖK reglerar och infaller efter anställning genomförts.

## **Arbetsmiljö**

Vid en eventuell rehabiliteringssituation ansvarar landstinget för ett överföringsmöte mellan Norrbottens läns landsting, aktuell kommun och anställd.

## **Diskriminering - jämställdhet**

För diskriminerings- och jämställdhetsfrågor ska respektive kommuns regler och riktlinjer gälla.

## **Samverkansavtal och tjänsteköpsavtal**

För att underlätta överföringen av hemsjukvårdsuppdraget föreslås att tjänsteköpsavtal upprättas mellan respektive kommun och landstinget. Behovet av personal i landstinget och kommunerna kan på det sättet tillgodoses för att klara det åtagande som respektive huvudman får efter kommunaliseringen. Tjänsteköpsavtal kan lämpligen omfatta ett till två år

## **Personal anställd vid privata vårdgivare**

På de orter där det finns avtal med privata utförare av hemsjukvård, har personal med anställningsavtal med någon av dessa utförare och med utbildningsnivå enligt punkten "Vem kan visa intresse", möjlighet att lämna intresseanmälan för anställning vid någon av länets kommuner.

Vid kommunernas informationsträffar kommer personal vid privata vårdgivare att inbjudas att komma in med intresseanmälningar. Intresseanmälan begränsas i första hand till den kommun där vårdcentralen är belägen.

Intresseanmälan lämnas till respektive kommun under perioden 2012-09-01--2012-09-30.