

Överföring av hemsjukvårduppgifter till ny huvudman.

Uppdraget

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 genomfört hemsjukvård under 2011-2012 omfattas till vissa delar av detta dokument.

Arbetsgrupp Personal 2012-01-16

Mats Lundberg
NLL

Håkan Dahlqvist
Luleå kommun

Jan Lundberg
Primärvården, NLL

Karin Berglund
Älvsbyns kommun,

Viveca Clementson
Bodens kommun

Överenskomna regler vid överföring av hemsjukvård

Norrbottnens läns landsting och länets kommuner har beslutat att kartlägga omfattningen av hemsjukvård i länet i syfte att överföra ansvaret för hemsjukvården från landstinget till länets kommuner from 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 beskriva villkoren för personalen i samband med denna förändring.

Uppdragsgivare

Styrgruppen för hemsjukvårdsutredningen

Allmänt

Övergång av arbetsuppgifterna är planerad att genomföras 2013-01-01 och förslagen i materialet avser den tidpunkten om inte annat anges. Tidpunkten för den praktiska övergången föreslås bli den 1 februari för att inte inträffa under storhelger i samband med årsskiftet.

Vem kan visa intresse

Överföringen berör tillsvidareanställd personal vid Primärvården, inklusive vårdcentraler med privat driftsform, med kompetenserna distriktssköterska, sjukgymnast samt arbetsterapeut. Även personal med psykiatri- och geriatrikkompetens har möjlighet att lämna intresseanmälan. 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

Personal vid primärvården kan i form av intresseanmälan visa sitt intresse för anställning vid respektive kommun. Kommunerna ansvarar för att upprätta kompetensbeskrivningar motsvarande fastställd volym som skett i huvudöverenskommelsen. Överföringen av personal sker i följande steg: Under våren 2012 kommer kommunerna att bjuda in till möten med privata och offentliga vårdcentraler i Norrbotten för att presentera sin verksamhet samt informera om rekryteringsprocessen. Intresseanmälan ska lämnas under perioden 2012-09-01--2012-09-30 till respektive kommun. Under samma period ska landstingets interna process slutföras. Nya anställningsavtal upprättas av kommun genom att överenskommelse mellan den sökande och kommunen skett, dock senast 2012-10-31. I detta arbete bör alltid eftersträvas.

Om det efter dessa processteg kvarstår lediga tjänster kan kommunerna inleda rekryteringar på öppna marknaden.

Anställningsvillkor

Personal som visat sitt intresse till anställning vid kommunen i samband med denna förändring får bibehålla-

- Lön
- Anställningstid
- Inarbetad semester

Villkor som överenskommes i samband med ny anställning vid respektive kommun är veckoarbetstidsmätt och sysselsättningsgrad. Kommunerna förlägger arbetstiden utifrån verksamhetens behov. Inarbetad övertid och flextid ska uttas i form av ledighet eller lön före övergången.

Pension

Ingen påverkan sker på individs pensionsavtal

Landstingets ansvar

Landstinget överlämnar en förteckning över den personal som visat intresse för anställning vid kommun. Förteckningen ska innehålla befattning, namn, personnummer, sysselsättningsgrad, lön, lönetillägg, anställningstid samt kvarstående upparbetad semester.

Sparade semesterdagar, t o m 40 dagar, får behållas och övergår till den nya anställningen i respektive kommun. Upparbetade semesterförmåner faktureras landstinget av respektive kommun senast mars månad år 2013.

Landstinget ansvarar för de ekonomiska förpliktelser som uppkom före den 1 januari år 2013 inom hemsjukvårdsuppdraget.

Övertalighet och företrädesrätt

Övertalighet kan uppkomma hos landstinget i samband med överföring av ansvaret för hemsjukvården. Denna övertalighet kan huvudsakligen ha sin grund i att berörd arbetstagare inte visat intresse för de lediga befattningarna vid kommunerna. Om denna övertalighet medför uppsägning på grund av arbetsbrist är det reglerna för turordning som gäller; omplacering, uppsägning och företrädesrätt hos NLL dvs. anställningsskyddslagens regler. Denna tillämpning kan medföra att annan arbetstagare än den som utfört hemsjukvårdsuppgifter kan blir uppsagd. Det är viktigt att notera att landstinget inte fullgör sin omplaceringsskyldighet genom att erbjuda arbete i kommunerna.

Förhandlingsgång

Om en arbetsgivare tänker fatta beslut om att överföra en verksamhet eller en del av en verksamhet, är detta beslut en primär förhandlingskyldighet enligt MBL. Samma förhandlingskyldighet har i princip den som förvärvar en verksamhet. I en politisk organisation ska denna förhandlingskyldighet uppfyllas innan politiska beslut fattas. För att upprätthålla en god samverkansanda bör även informationsskyldigheten genomföras innan primärförhandlingen äger rum. I mottagande organisationer kommer det att kräva flera förhandlingssteg (nämnd/styrelse/fullmäktige) varför förhandlingsarbetet bör starta i ett tidigt skede av processen. Arbetsgivaren har förhandlingskyldighet mot den egna kollektivavtalsbärande fackliga organisationen samt mot den icke kollektivavtalsbärande fackliga organisationen. 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 NLL, aktuell kommun och anställd.

Diskriminering - jämställdhet

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

Samverkansavtal, tjänsteköpsavtal

I samband med denna övergång kan det uppstå tillfällig övertalighet samt brist på personal. Arbetsgruppen föreslår därför att det upprättas ett samverkansavtal mellan landstinget och berörda kommuner som reglerar formerna för tjänsteköp. Detta kan under en, exempelvis, två årsperiod underlätta överföringen av hemsjukvårdsupdraget, speciellt i de mindre kommunerna.

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 formell kompetens möjlighet att visa intresse för anställning vid någon av länets kommuner. Vid kommunernas informationsträffar kommer personal vid privata vårdgivare att inbjudas. Därefter kan personalen lämna en formell ansökan enligt arbetsmarknadens vedertagna rekryteringsprinciper. Ovan beskrivna kompetenskrav kommer att beaktas vid urvalsprocessen. Period för ansökan om lediga befattningar kan ske under perioden 2012-09-01--2012-09-30.