

ST medlemsmöte

26 februari 2021

<https://chalmers.zoom.us/j/63993672662>

Utfallet av förhandlingarna
Jämställdhetsaspekter

Processen fram tills nu och framåt

Effektivisering av ekonomiadministrationen

Utredning och konsekvensanalys Chalmers ekonomi, organisation

Använd "chat"-funktionen i Zoom
Moderator: Susannah Carlsson

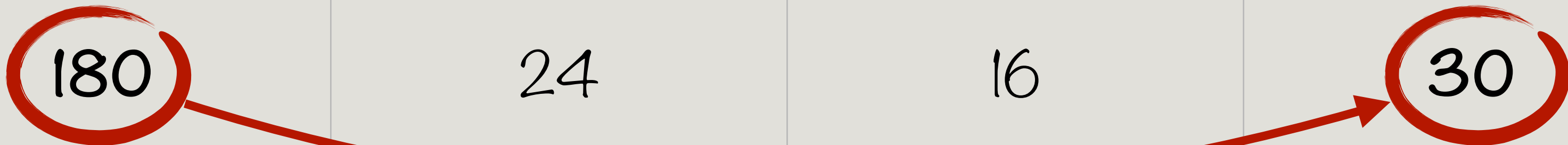
ST Direkt Telefon: 0771-555 444
E-post: stdirekt@st.org

E-post: st@st.chalmers.se
GDPR-säker e-post:
@chalmers.fortroendevalda.se

Protokoll "Central samverkan"
intranet.chalmers.se

Utfallet av förhandlingarna

	Varsel (juni 2020)	Omplaceringar före turordning	Omplaceringar efter turordning ¹⁾	Uppsägningar ²⁾
AP2	20	2	2	12
AP1	160	22	14	18
Chalmers totalt	180	24	16	30



Förhandlingarna avslutades 22 feb 2021.

Protokollet samt bilagor diariefördes 24 feb 2021.

Bilagor p g a känslig information (t.ex personnummer) är under sekretess. Kan begäras ut.

¹⁾ En tillfrågad inom AP2 tackade nej till omplacering och därmed blev uppsagd p g a arbetsbrist.

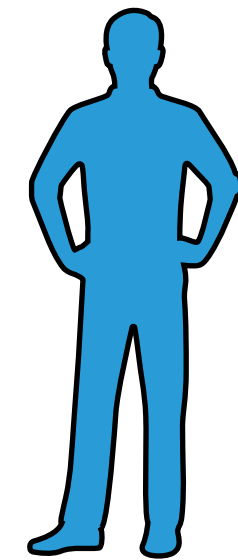
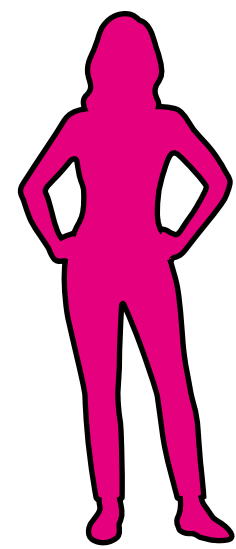
²⁾ Under förutsättning att samtliga tillfrågade accepterar omplaceringen.

Utfallet av förhandlingarna

	Omplaceringar före turordning	Omplaceringar efter turordning	Uppsägningar	Lediga tjänster som inte kunde tillsättas
AP1	22	14	18	15

- Ett antal lediga tjänster (9 tillsvidare, 4 visstid., 2 vikariat) kunde inte tillsättas vid omplaceringsutredningen.
- Erbjudande om omplacering (14 st.) eller uppsägningsbesked (18 st.) lämnades till berörda medarbetare 23 feb 2021.
- Det slutliga antalet uppsägningar är inte klart än beroende på om omplaceringarna accepteras eller inte. Sista svarsdag 1 mars 2021.

Jämställdhetsaspekter



Konsekvensbeskrivning inklusive jämställdhetsaspekter

Chalmers totala verksamhetsstöd inklusive biblioteket består av cirka 770 tillsvidareanställda medarbetare varav 67 procent är kvinnor och 33 procent är män (...)

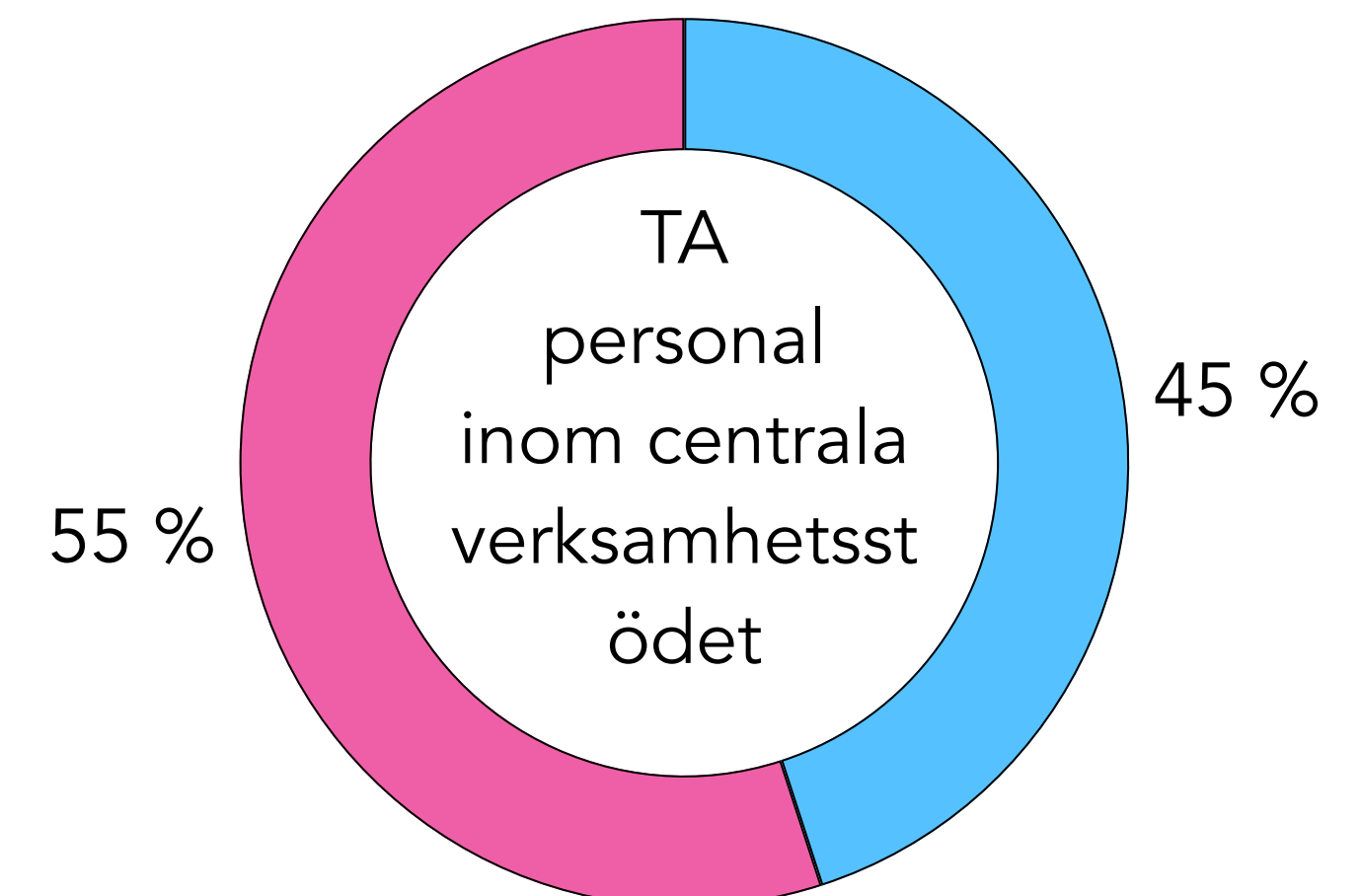
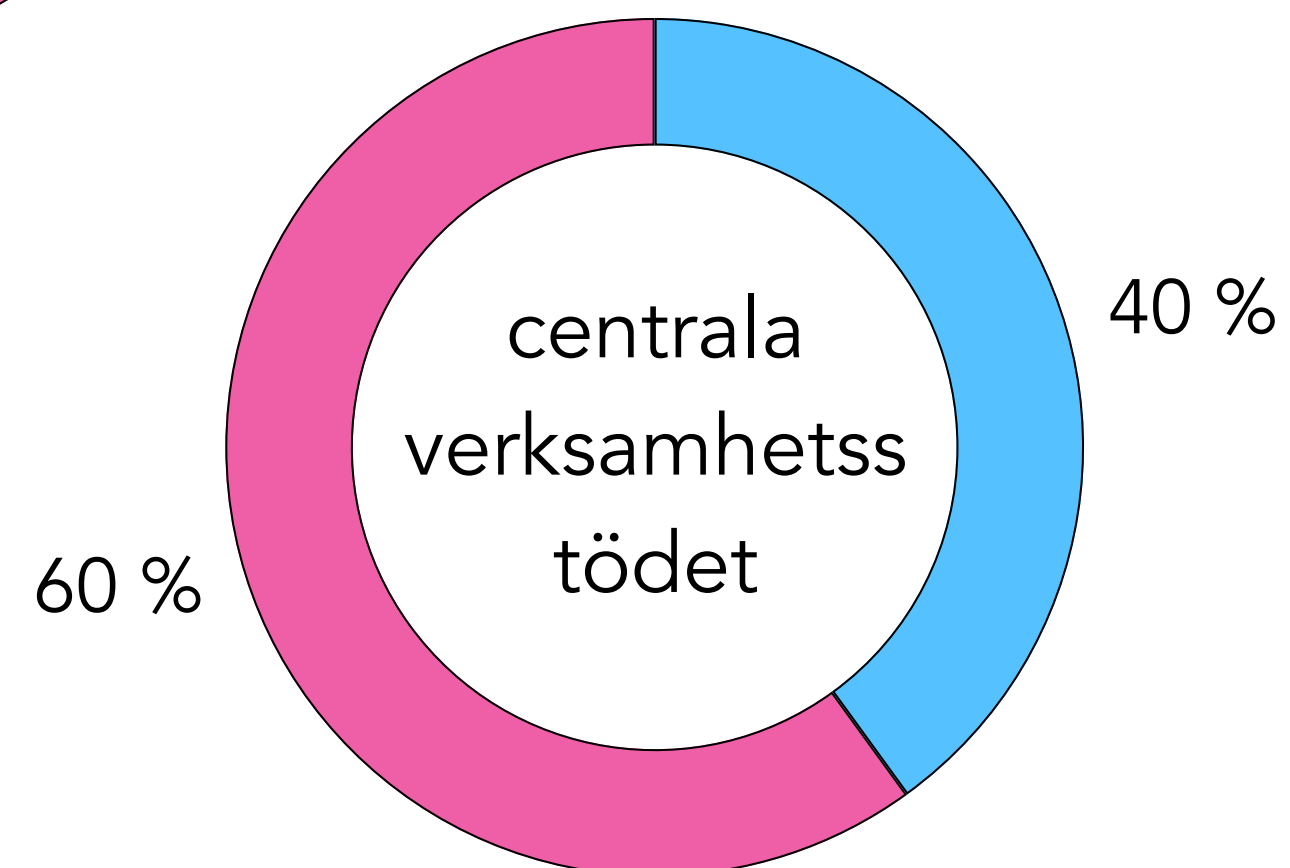
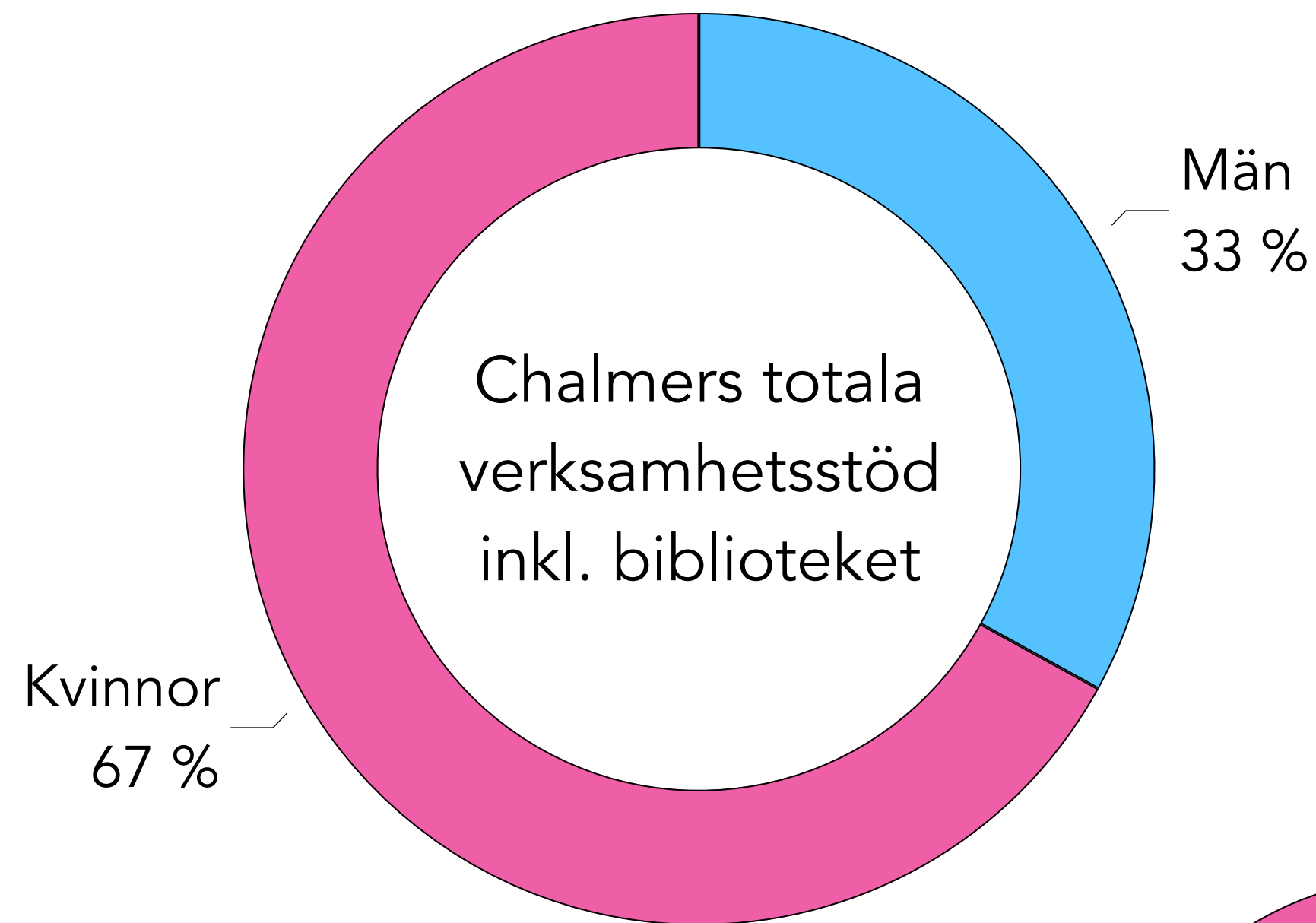
Detta innebär att en minskning av personal **sannolikt berör fler kvinnor än män**. Eftersom vi i nuläget inte vet vilka personer som berörs, går det inte att i detalj överblicka vilka effekter som förslagen får ur ett jämställdhetsperspektiv.

Vilken påverkan frivilligt avslut kommer att ha ur en jämställdhetssynpunkt är också svår att överblicka, **sannolikt kommer det att vara fler kvinnor än män som kommer att avsluta anställningen genom ett frivilligt avslut**.

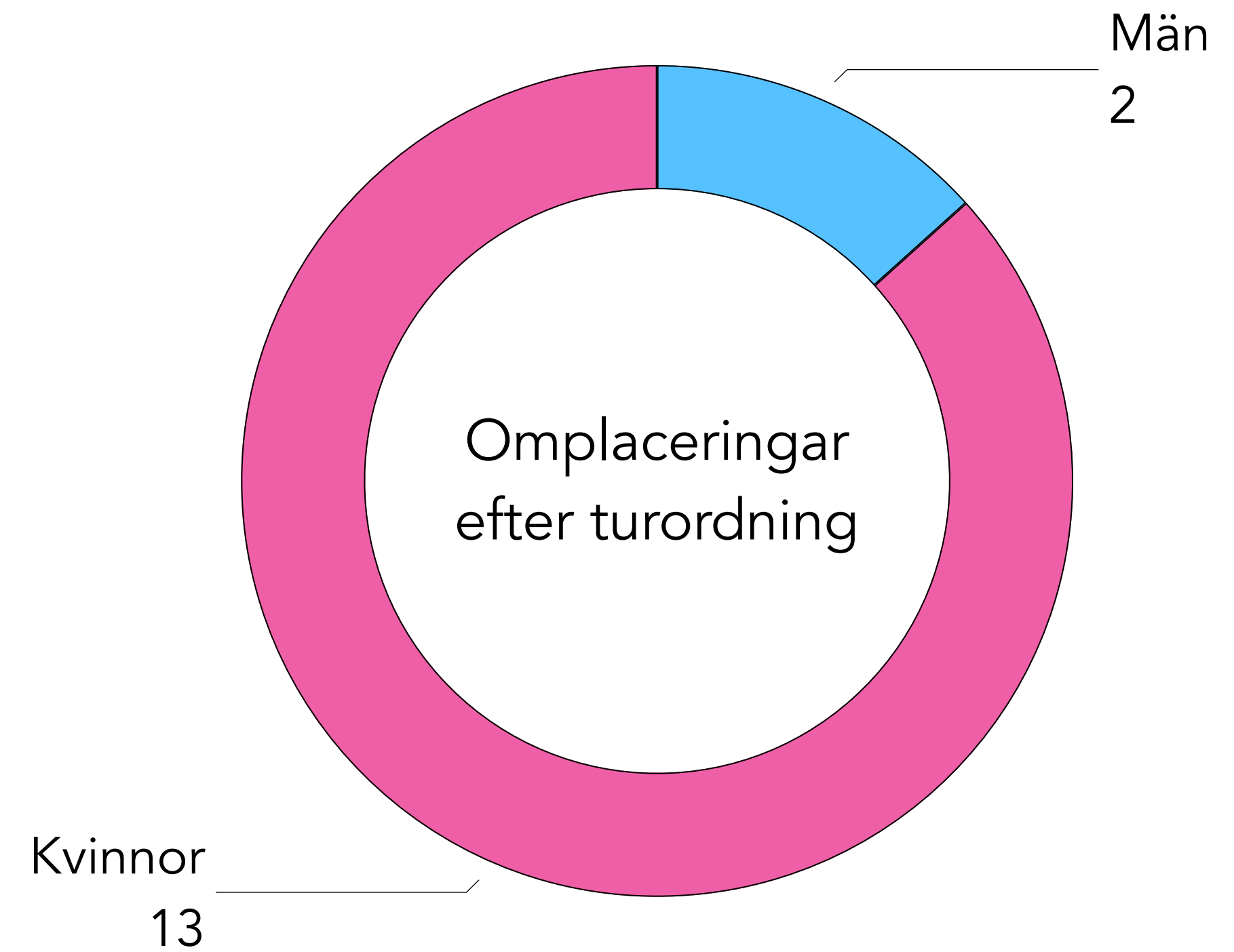
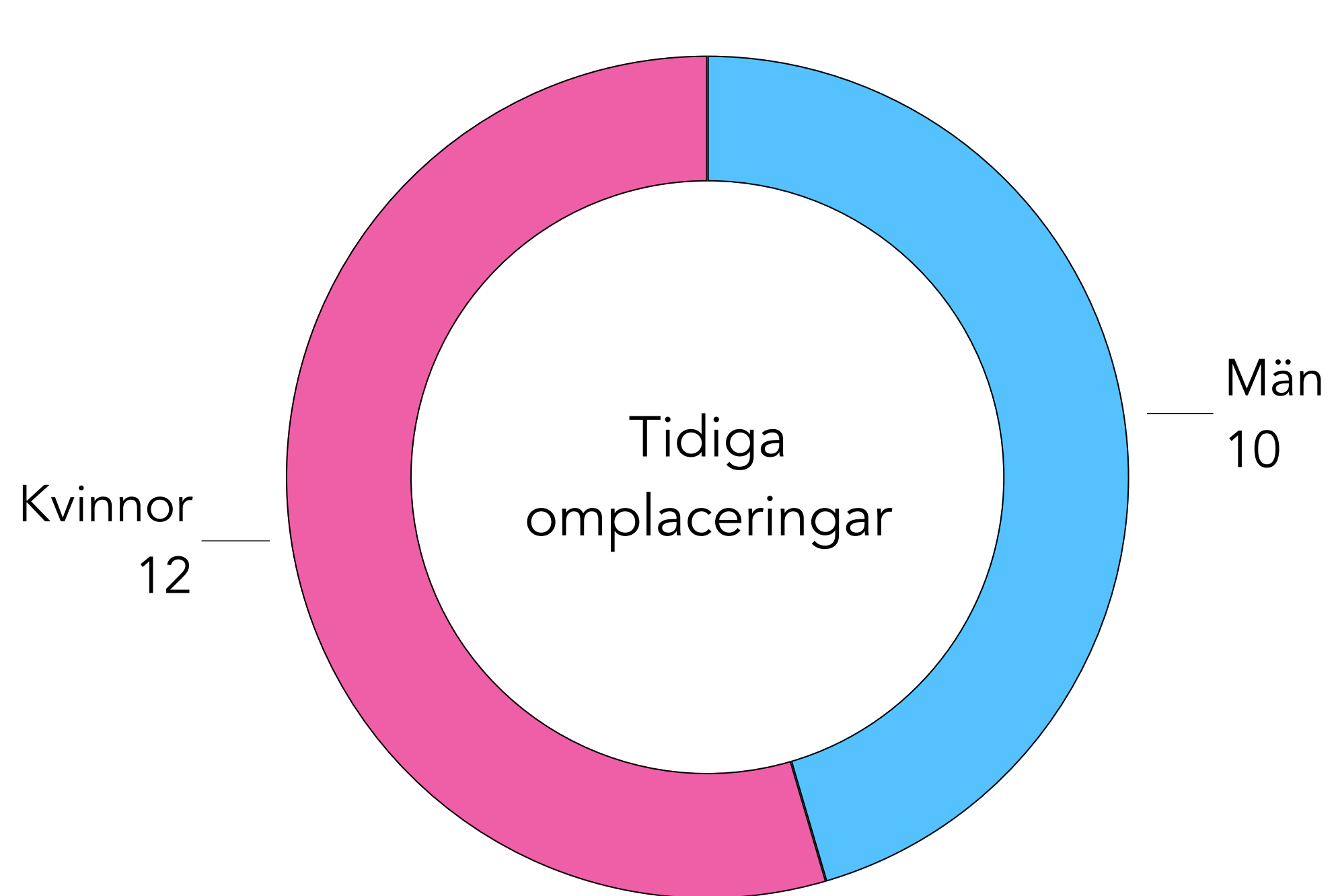
Ekonomi i balans Arbetspaket 1: Beslutsunderlag leverans 2 - Chalmers totala verksamhetsstöd inkl. biblioteket

Jämställdhetsaspekter

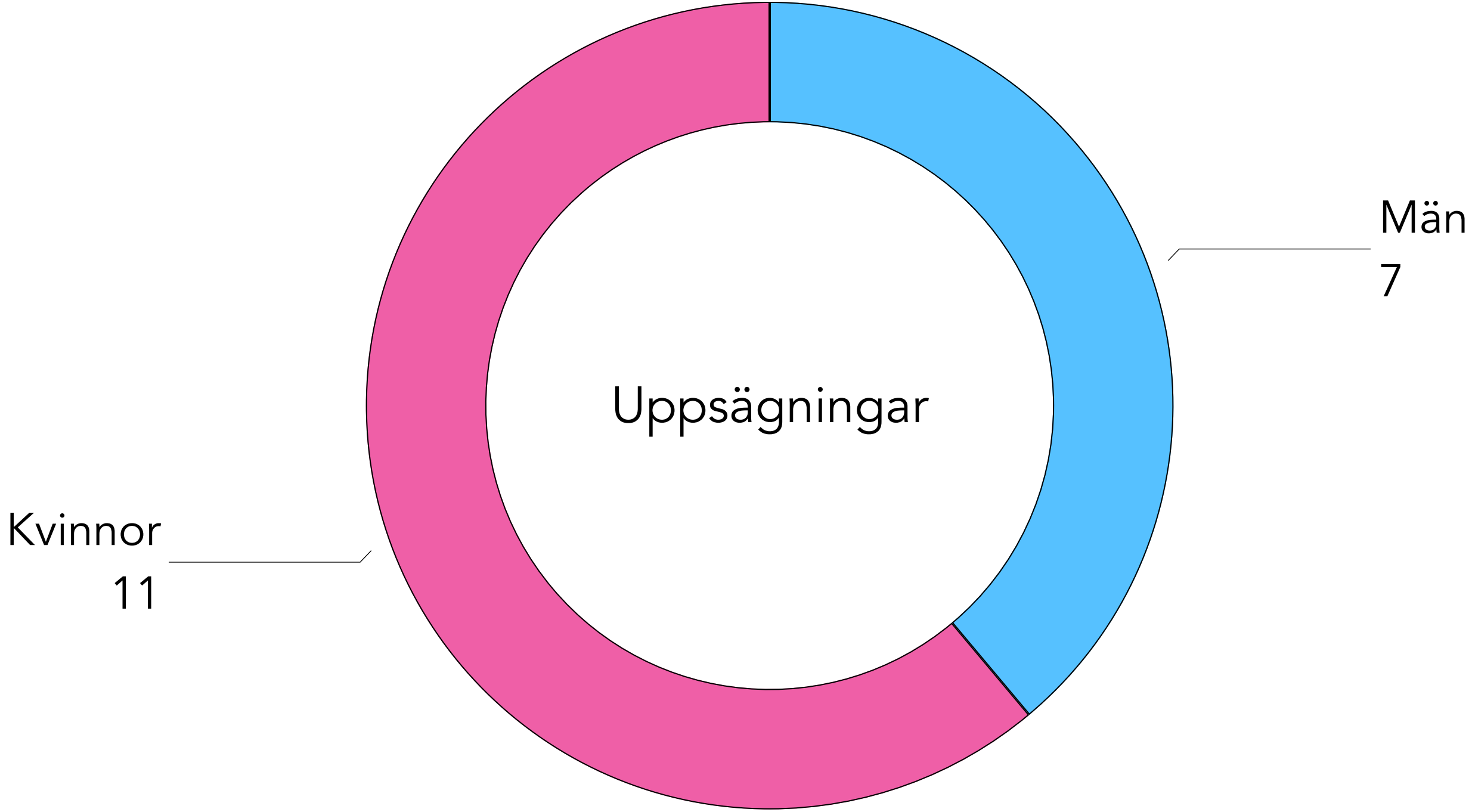
Könsfördelning inom verksamhetsstödet



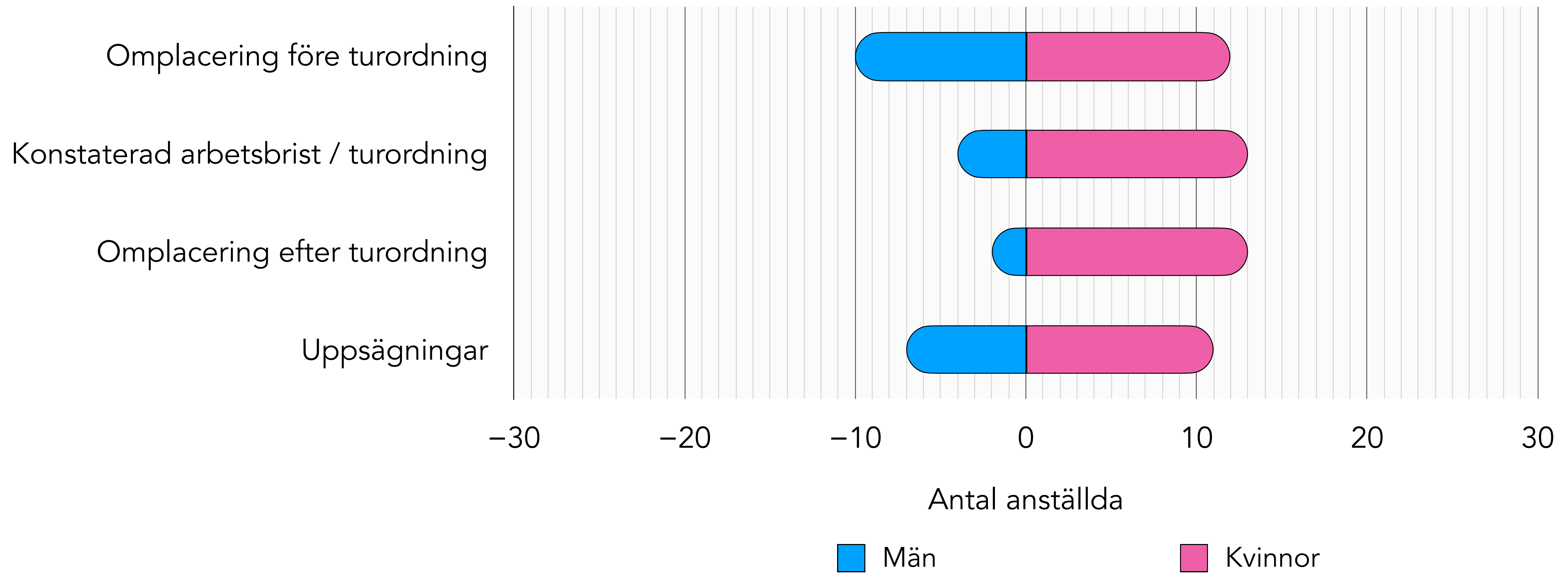
Jämställdhetsaspekter Omplaceringar



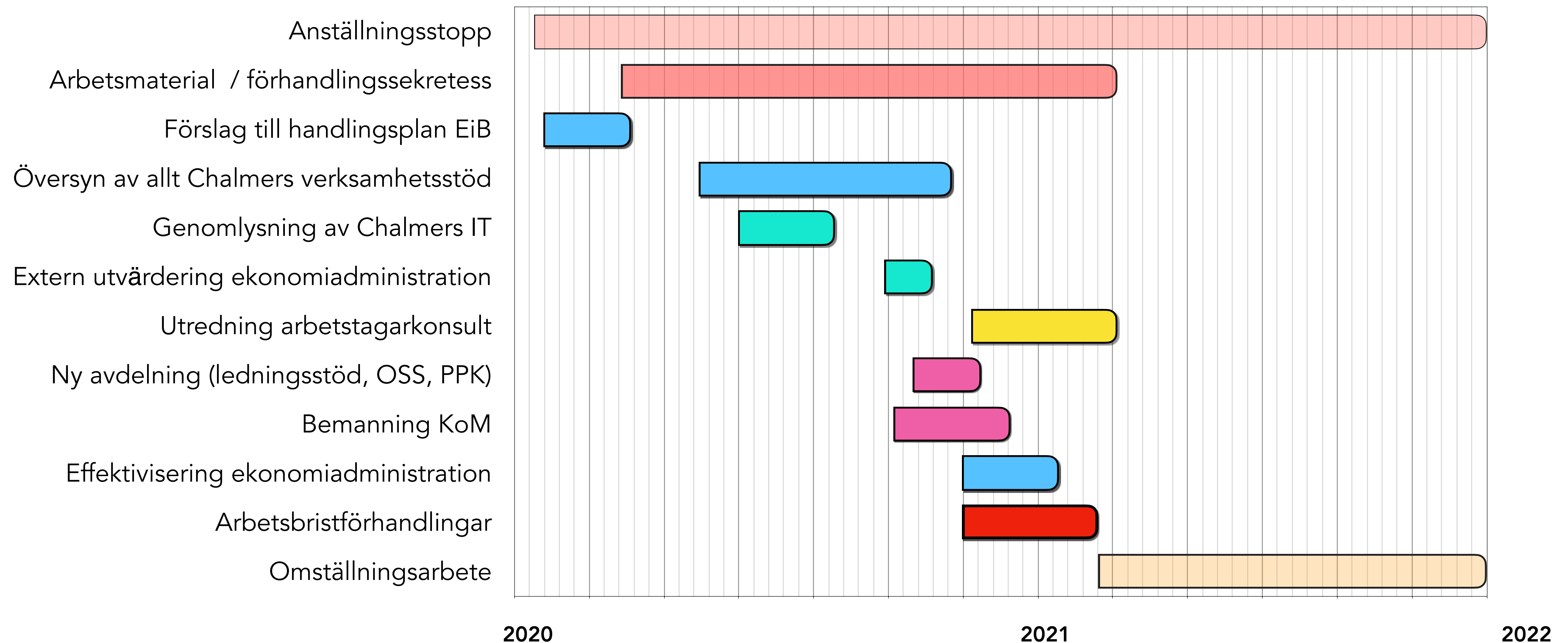
Jämställdhetsaspekter Uppsägningar



Jämställdhetsaspekter från arbetsbrist till uppsägning



Processen fram tills nu och framåt



Översyn av Chalmers
totala verksamhetsstöd

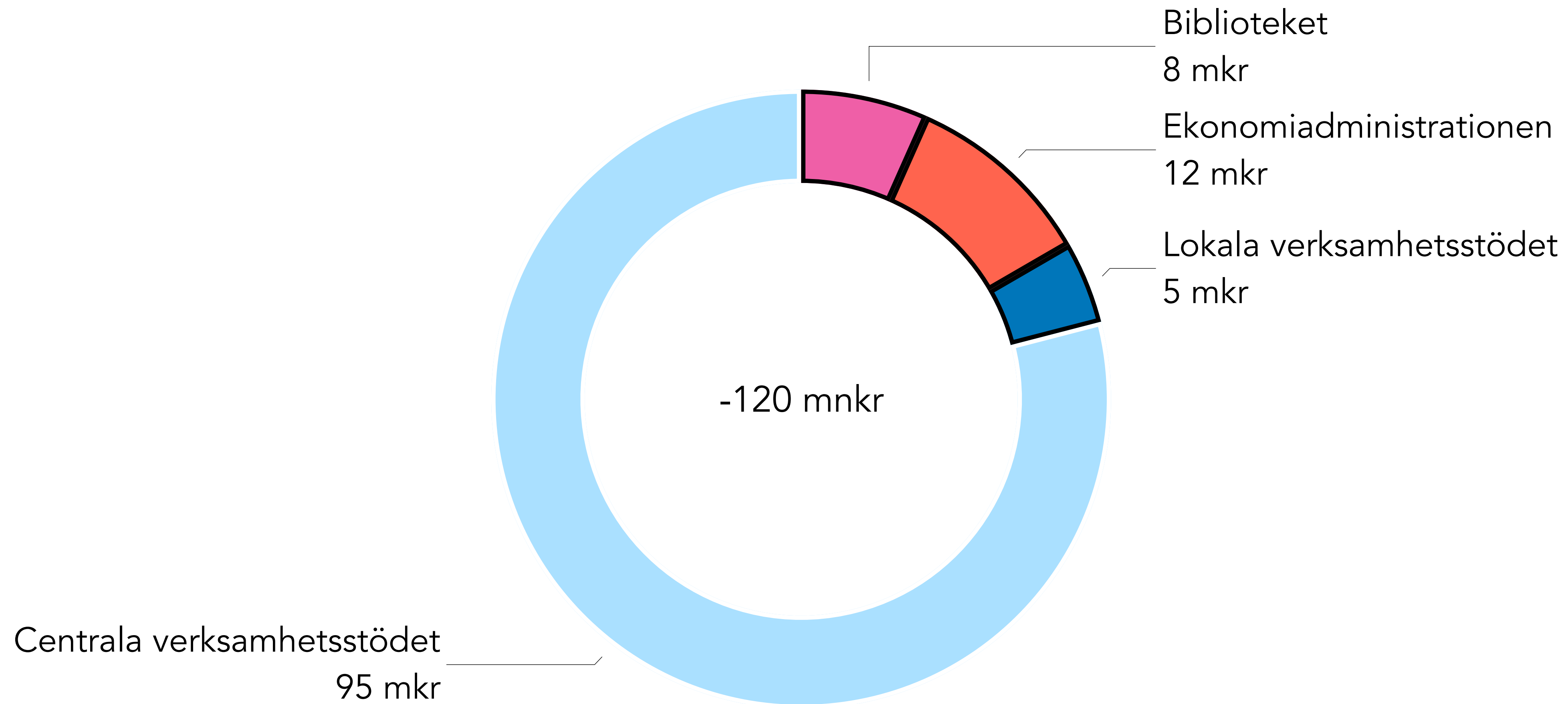


-120 mnkr



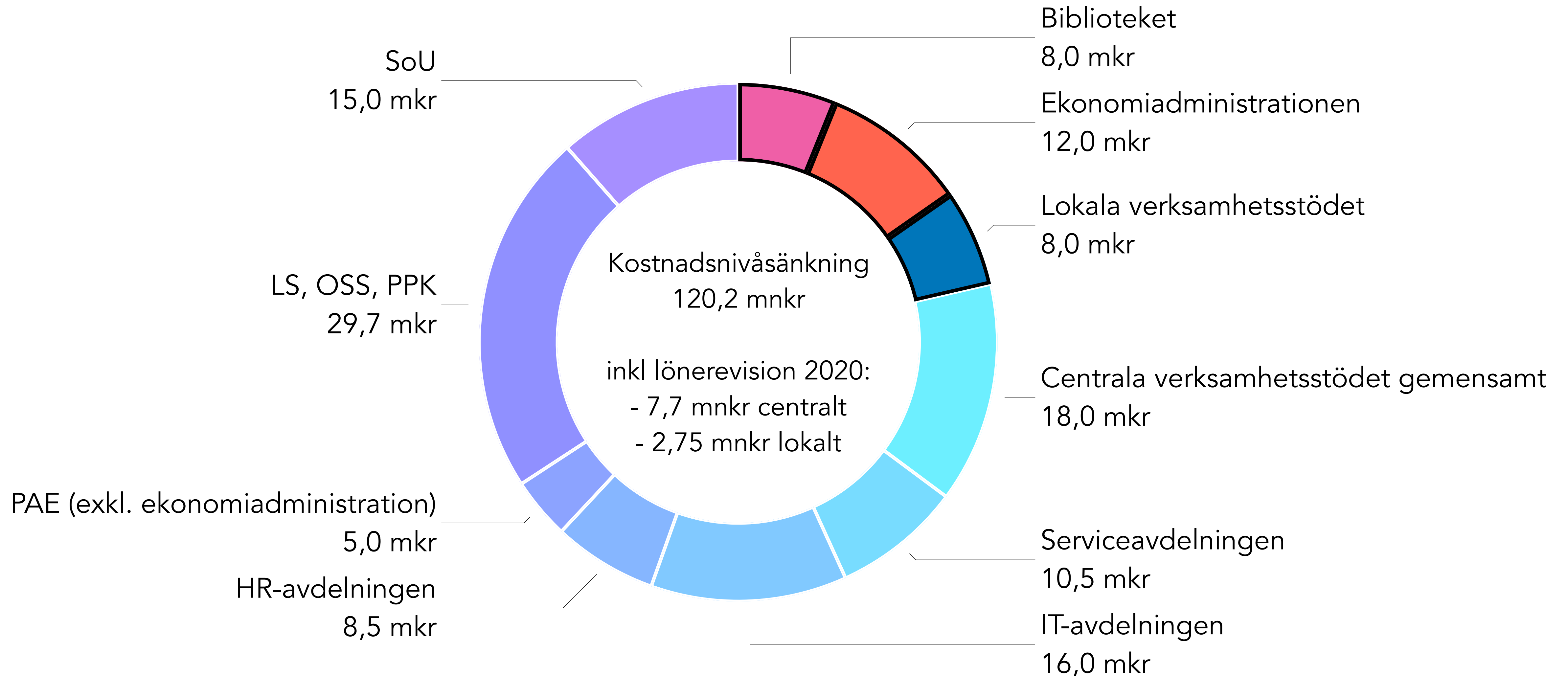
Kostnadsnivåsänkning

Chalmers totala verksamhetsstöd

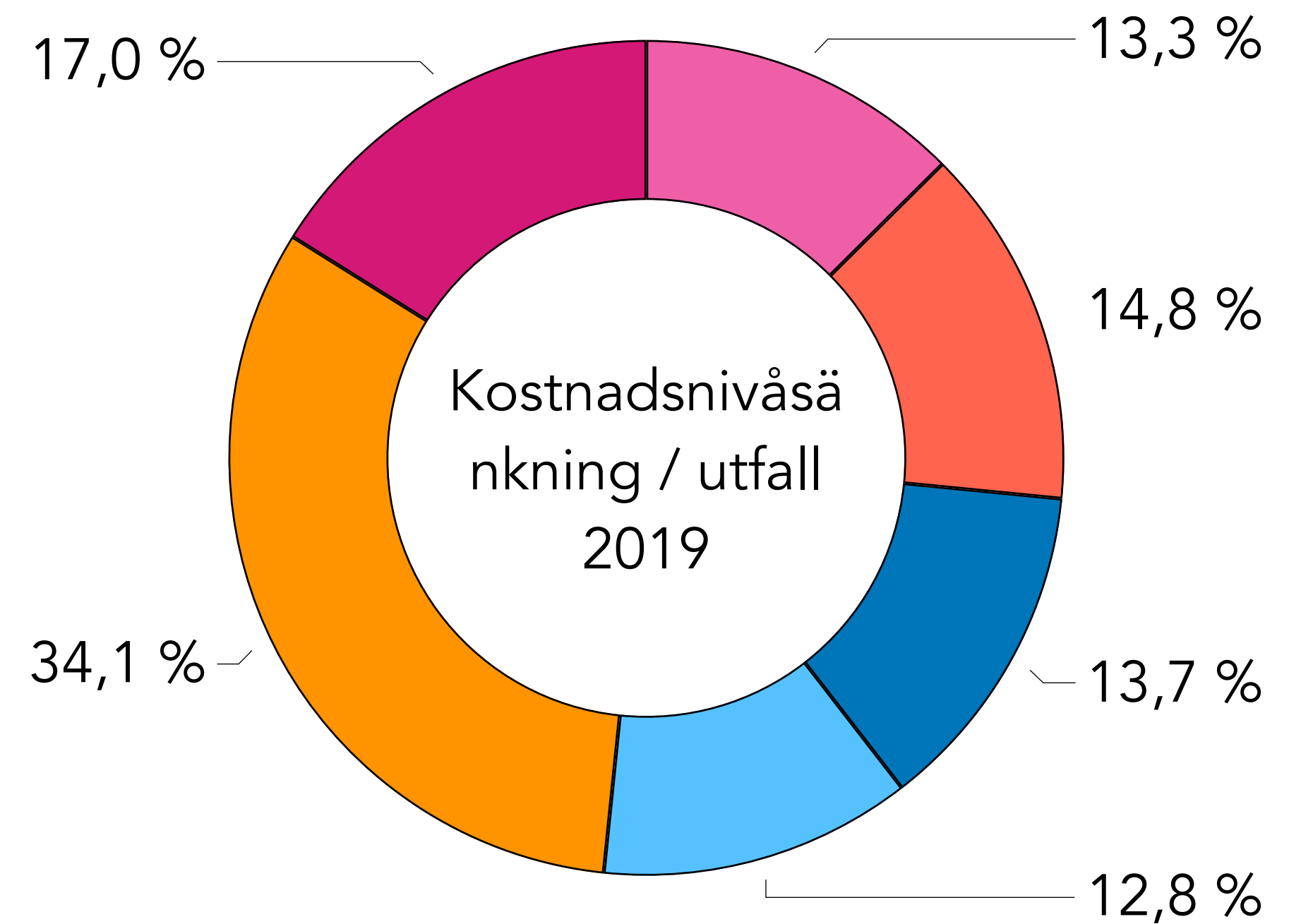
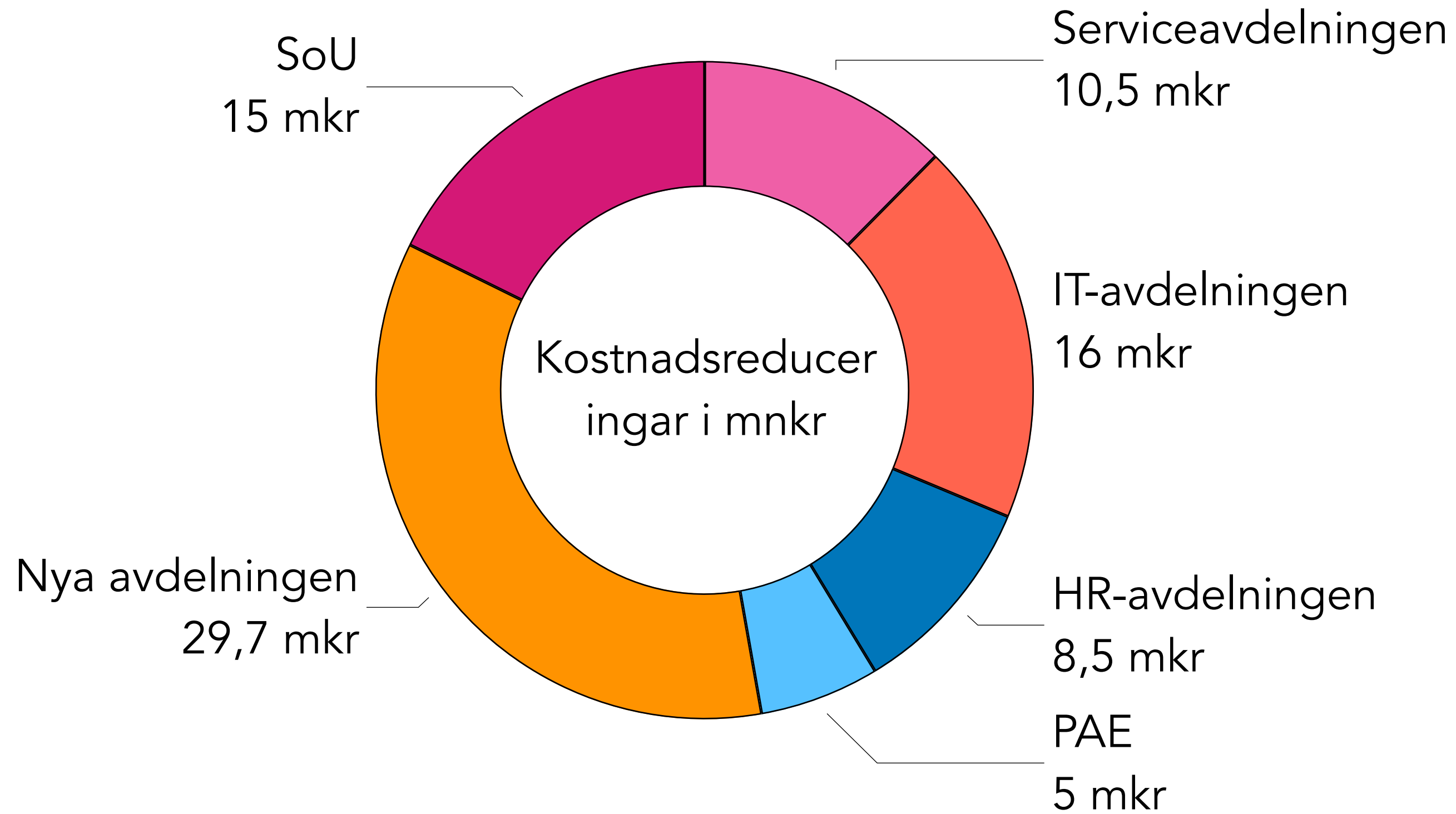


Kostnadsnivåsänkning

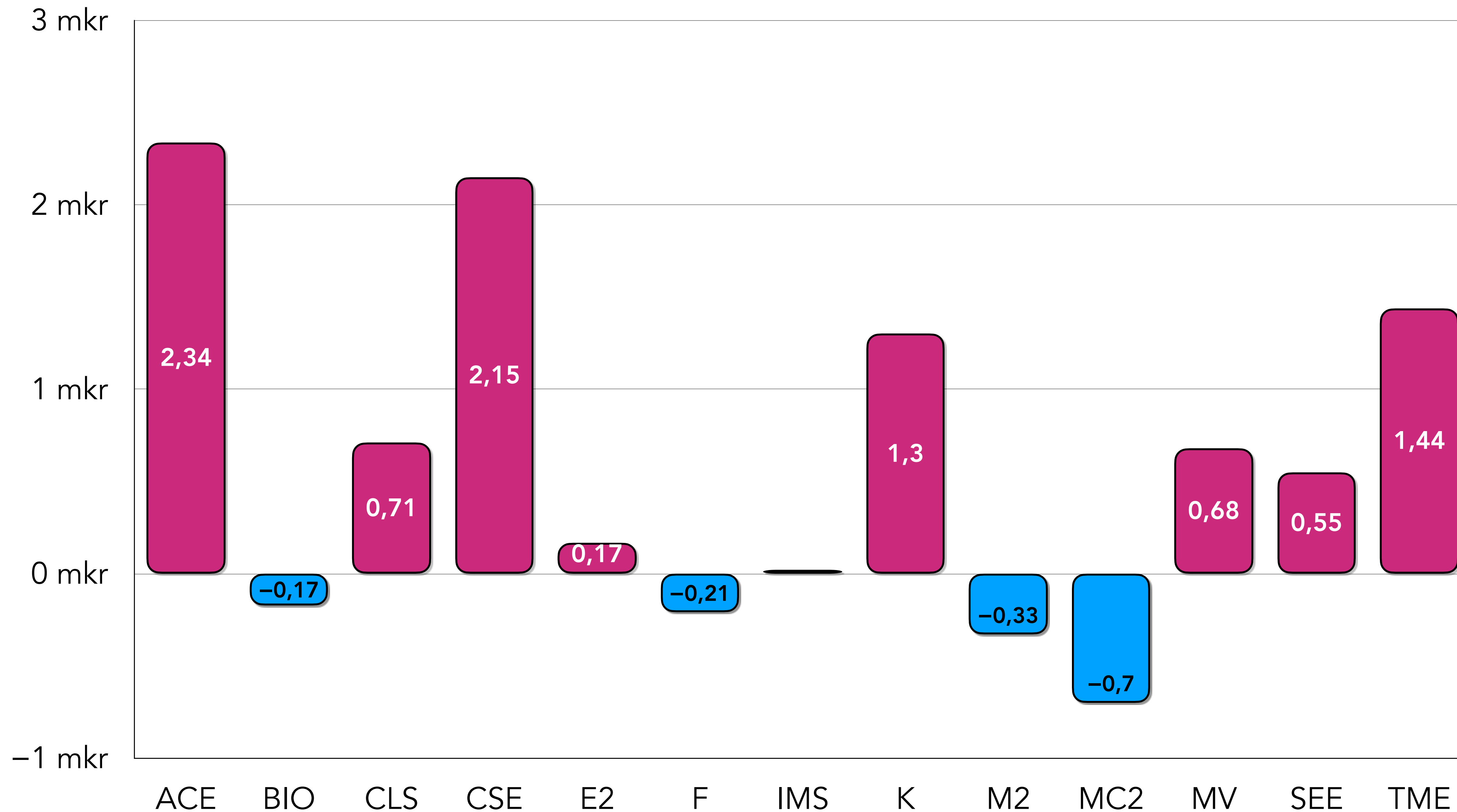
Chalmers totala verksamhetsstöd



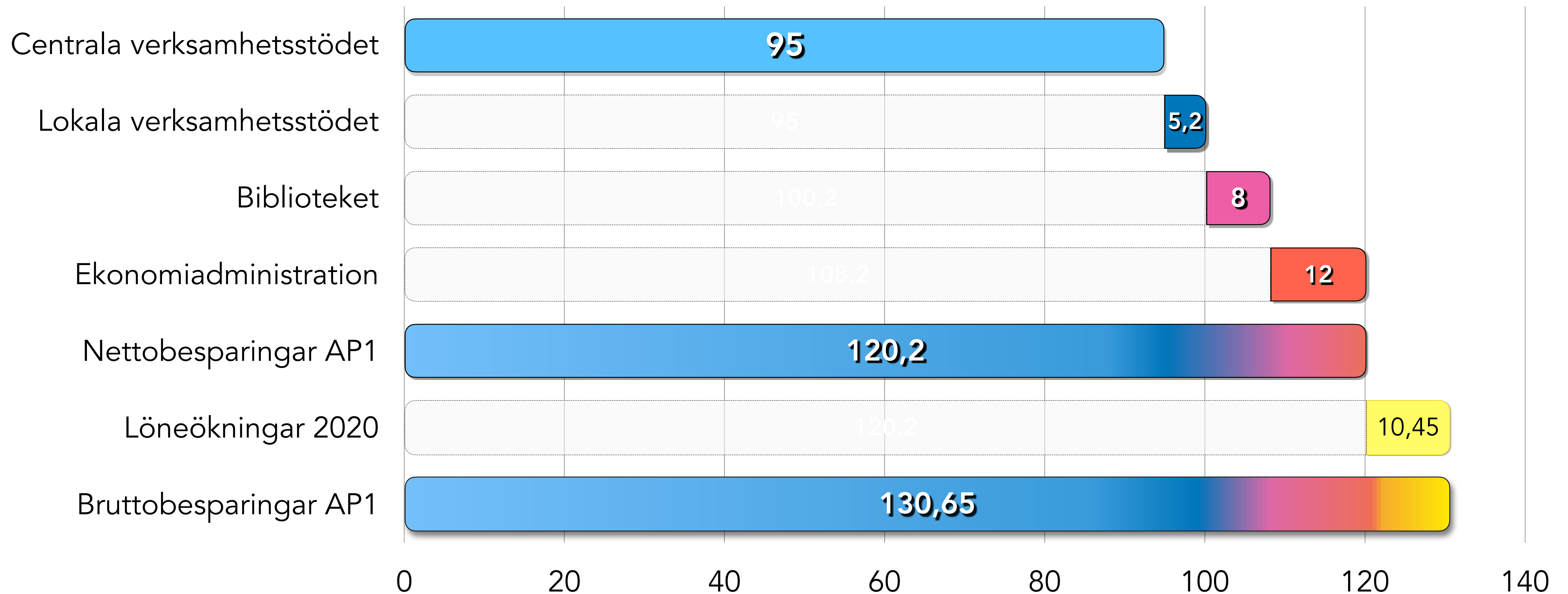
Fördelning inom centrala verksamhetsstödet



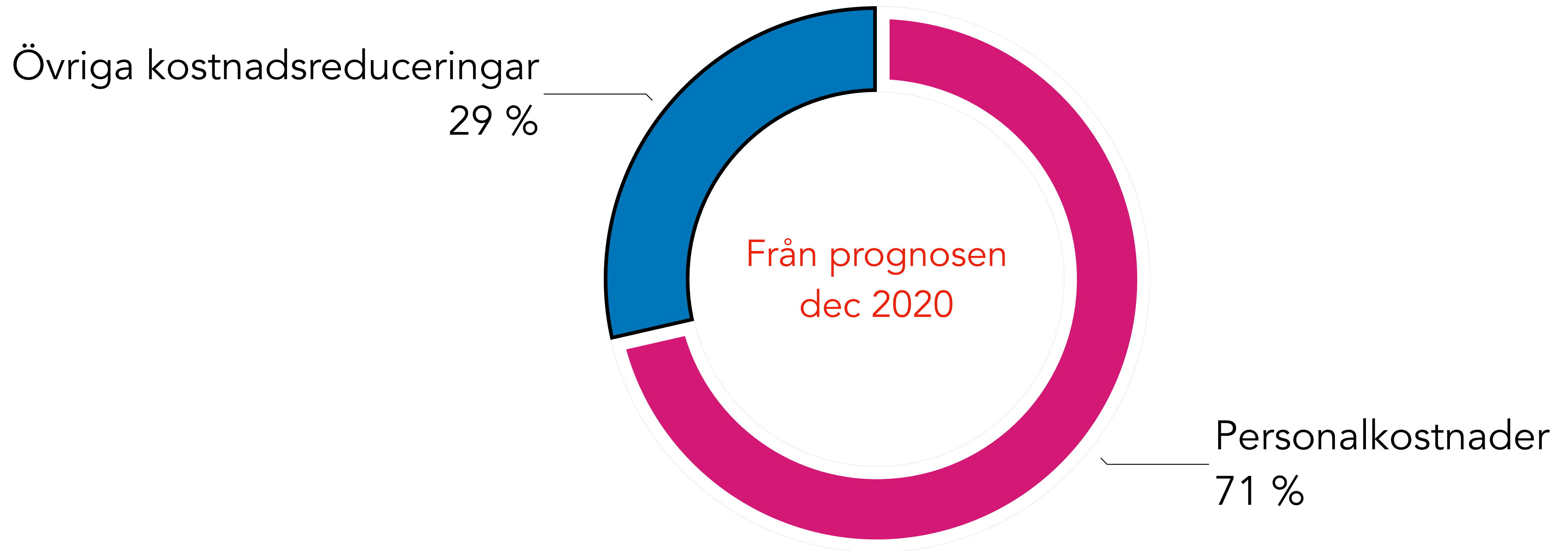
Förändring kostnadsnivå 2022 / utfall 2019 för lokala verksamhetsstödet



Sparmål AP1 inkl. löneökningar



Övriga kostnadsreduceringar 2020-2022



Övriga kostnadsreducingar inom HR

- Minskad ambitionsnivån samt modernisering av medarbetarenkäten.
- Avtalet med Benify för tjänsten Chalmers Plus sägs upp.
- Miljöcertifieringen avslutas.
- Projekt inom ledarskaps- och organisationsutveckling avslutas.

Övriga kostnadsreducingar inom IT

- Övergång från Box till OneDrive.
- Minskat utbud av licensierade programvaror och telefoner.
- Ändrad hantering för installation av datorer och telefoner.
- Färre personer med institutionsstöd i IT-miljön.
- Begränsad support till koncernbolag.

Övriga kostnadsreduceringar inom service

- Receptionen: uppgifter kommer inte längre att utföras ex. ta emot gäster och hänvisa besökare.
- Minskad frekvens på fönsterputs.

Övriga kostnadsreduceringar som påverkar studenter

- Effektivisering av "first line support" till studenter, ChatBots.
- Infodiskar på Lindholmen och Johanneberg samt ärendehantering/frågor-svar.
- Arbetet sker mot student i större grupperingar samt att självservice ökar.
- Avveckling av Career Service.

Övriga kostnadsreduceringar inom kommunikation

- Omarbetat format på Chalmers magasin.
- Minskat deltagande i Almedalen.
- Avstå monter på Gothenburg horse show och Junior Match Cup event, avveckla eventet "Soup & Science" för alumner.
- Förenklad layout och utförande av årsberättelse och hållbarhetsrapport.

Frivilliga avslut av
anställning

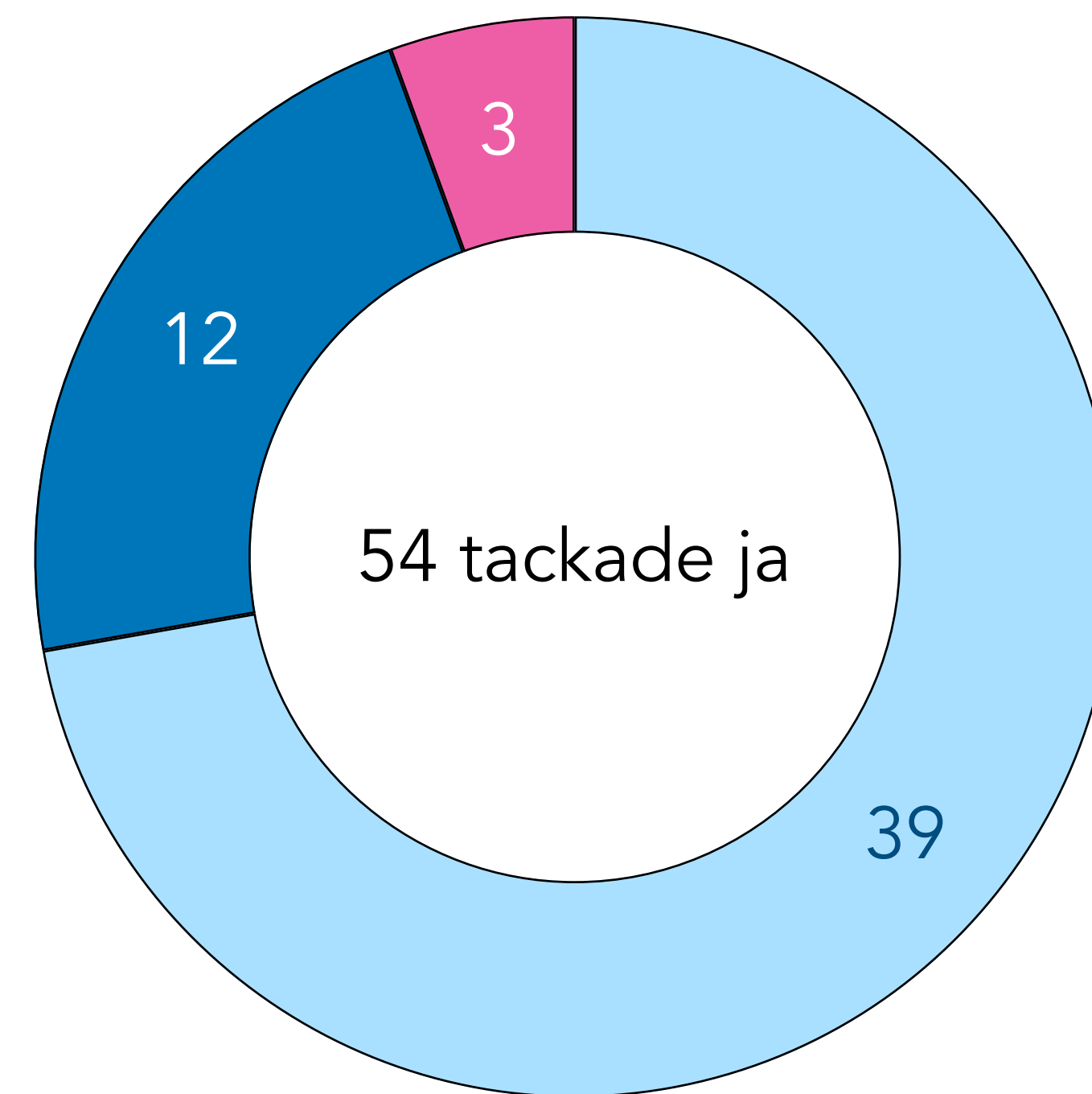
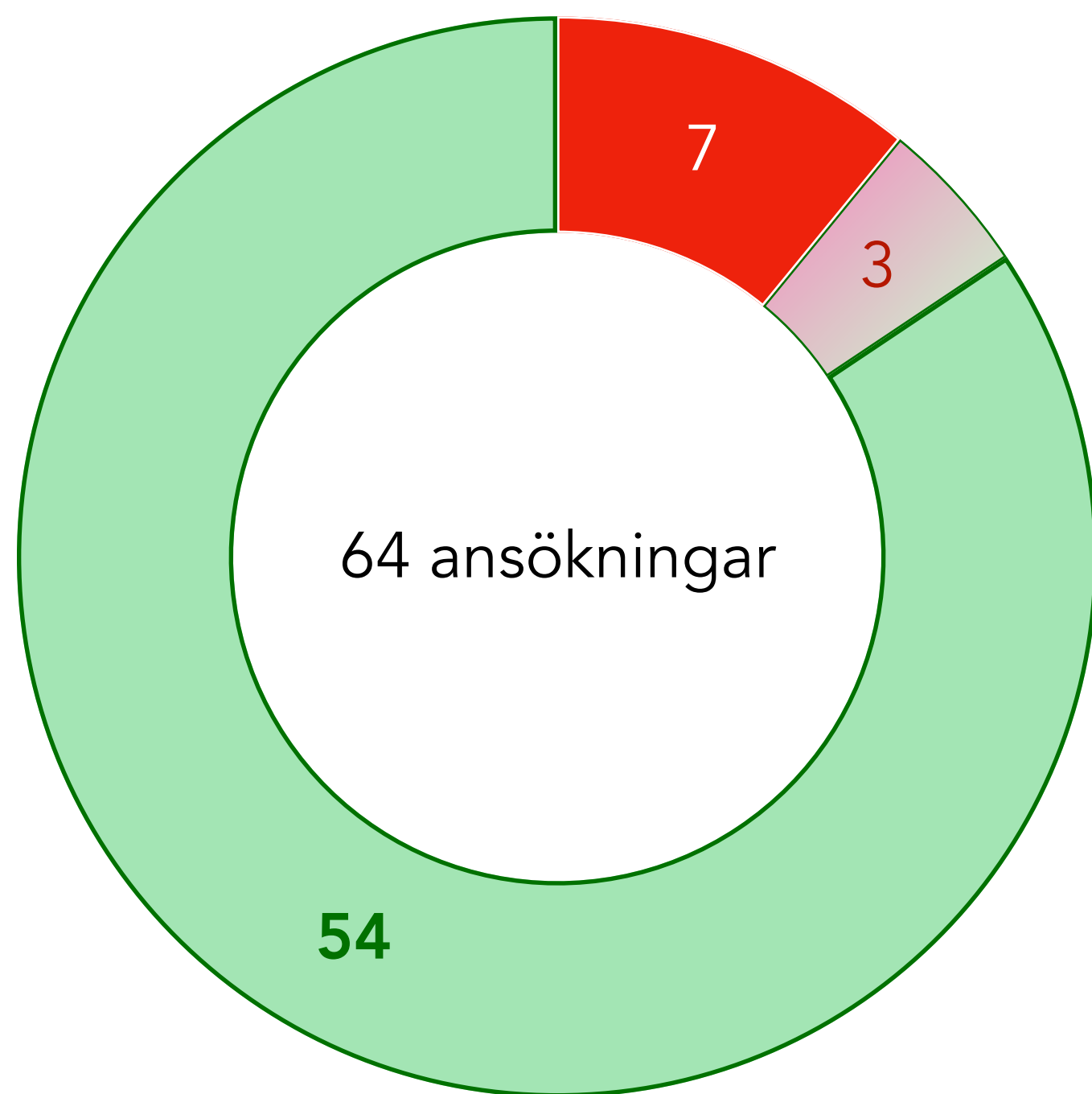
Erbjudandet riktas till **all personal**, överenskommelsen skrivs under **innan** arbetsbristförhandlingarna påbörjas

54

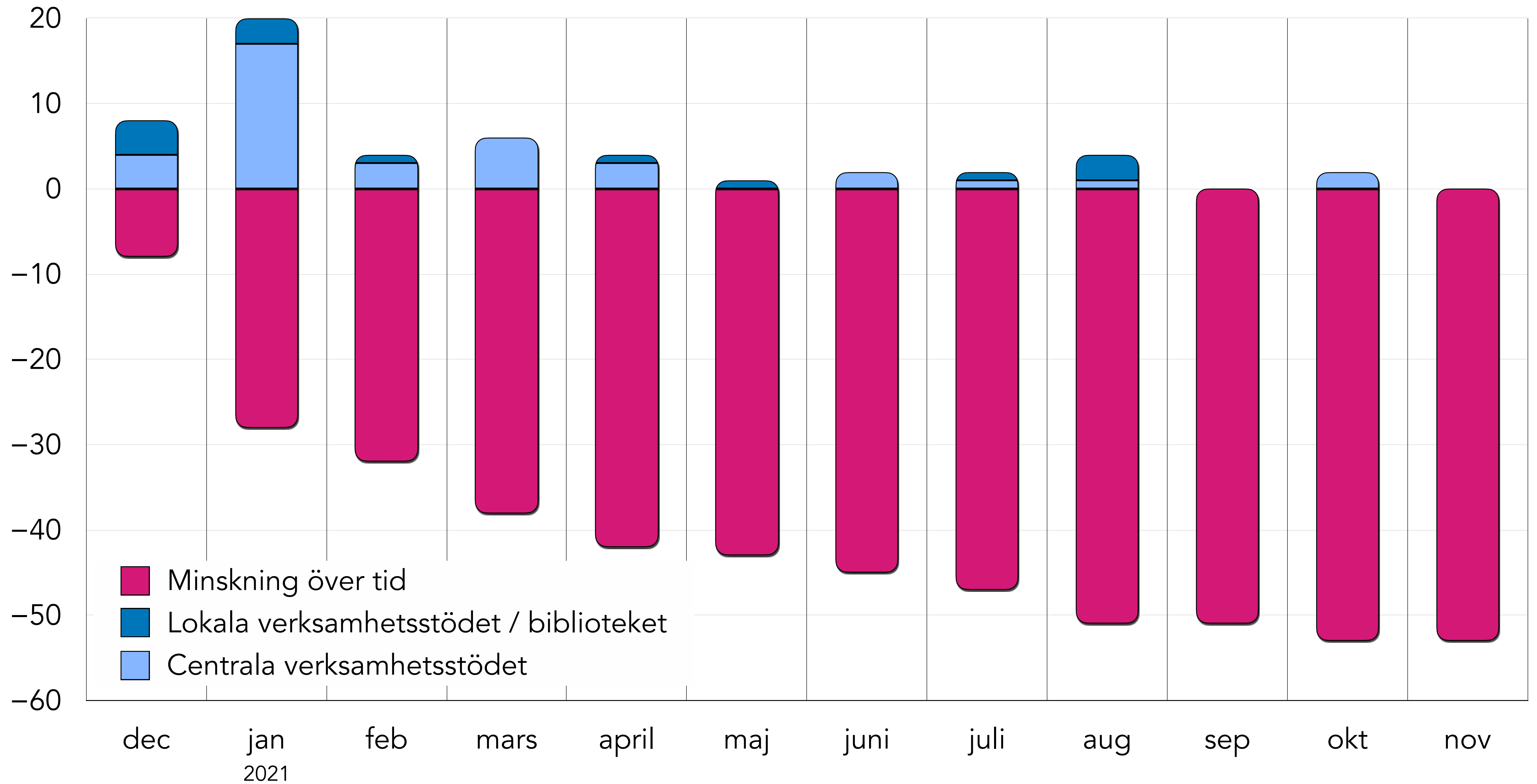
Frivilliga avslut

- Inte beviljade
- Tackade nej
- Tackade ja

- Centrala verksamhetsstödet
- Lokala verksamhetsstödet / GMV
- Biblioteket



Frivilliga avslut



Omplacering före turordning



AD 2011 nr 30 : en arbetsgivare är skyldig att först genomföra en omplacering till andra arbeten hos sig enligt 7 § LAS innan han eller hon är skyldig att turordna enligt 22 § LAS.

Utgångspunkten är vad som är bäst för den fortsatta verksamheten oavsett anställningstiden.

22

Omplacering	Utan turordning (före, efter)	Inom turordning
Paragraf (LAS)	LAS 7 § st 2 (omplaceringsdkyldighet)	LAS 22 § (turordningsregeler)
Tillämpning	En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.	Endast tillämplig när en eller flera arbetstagare vid en uppkommen arbetsbrist konkurrerar om de arbetstillfällen som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren.
Vilka tjänster?	Alla lediga befattningar som är så lik arbetstagarens nuvarande anställning som möjligt. "skäliga erbjudanden".	Tjänsterna inom turordningskretsen
Turordningsregler	Ingen skyldighet för arbetsgivaren att fördela de lediga arbetena mellan arbetstagarna i turordning utifrån anställningstid	Tillräckliga kvalifikationer sedan anställningstid sedan åldern
Om arbetstagaren tackar nej till omplaceringen	Om arbetstagaren utan godtagbar anledning avböjt ett erbjudande torde arbetsgivaren i allmänhet inte vara skyldig att lämna några ytterligare erbjudanden	Uppsägning p g a arbetsbrist

Frivilliga avgångar



0

Erbjudandet skulle riktas till uppsägningshotade grupper.
Överenskommelsen skrivs under **efter** konstaterad arbetsbrist

(mer fördelaktigt att bli uppsagd p g a arbetsbrist)

Frivilligt avslut	Frivillig avgång	Uppsägning p g a arbetsbrist
Ingen avräkning om man får ett nytt jobb	Inte aktuellt i o m överenskommelse om sista arbetsdag (avtalad entledighetsdag)	Avräkning om man får ett nytt jobb utanför Chalmers
Avstängning från a-kassan (45 ersättningsdagar)	Arbetsplikt fram till avtalad entledighetsdag	Ingen avstängning från a-kassan
Ingen tillgång till Trygghetsstiftelsen	Avstängning från a- kassan (45 ersättningsdagar)	Tillgång till omställningsavtalet / Trygghetsstiftelsen
Ingen företrädesrätt till återanställning	Tillgång till omställningsavtalet / Trygghetsstiftelsen under samma villkor enligt 2 Kap	Företrädesrätt till återanställning under uppsägningstiden och 9 månader efter
Karenstid 12 månader inom Chalmers-koncernen efter sista anställningsdag + 12 månader	Inte reglerad	Ingen karenstid
Förläggning av sparad semester samt intjänade semesterdagar regleras i överenskommelsen	Inte reglerad	Förläggning av semester under uppsägningstiden enligt Semesterlag (1977:480) § 14

Effektivisering
ekonomiadministration



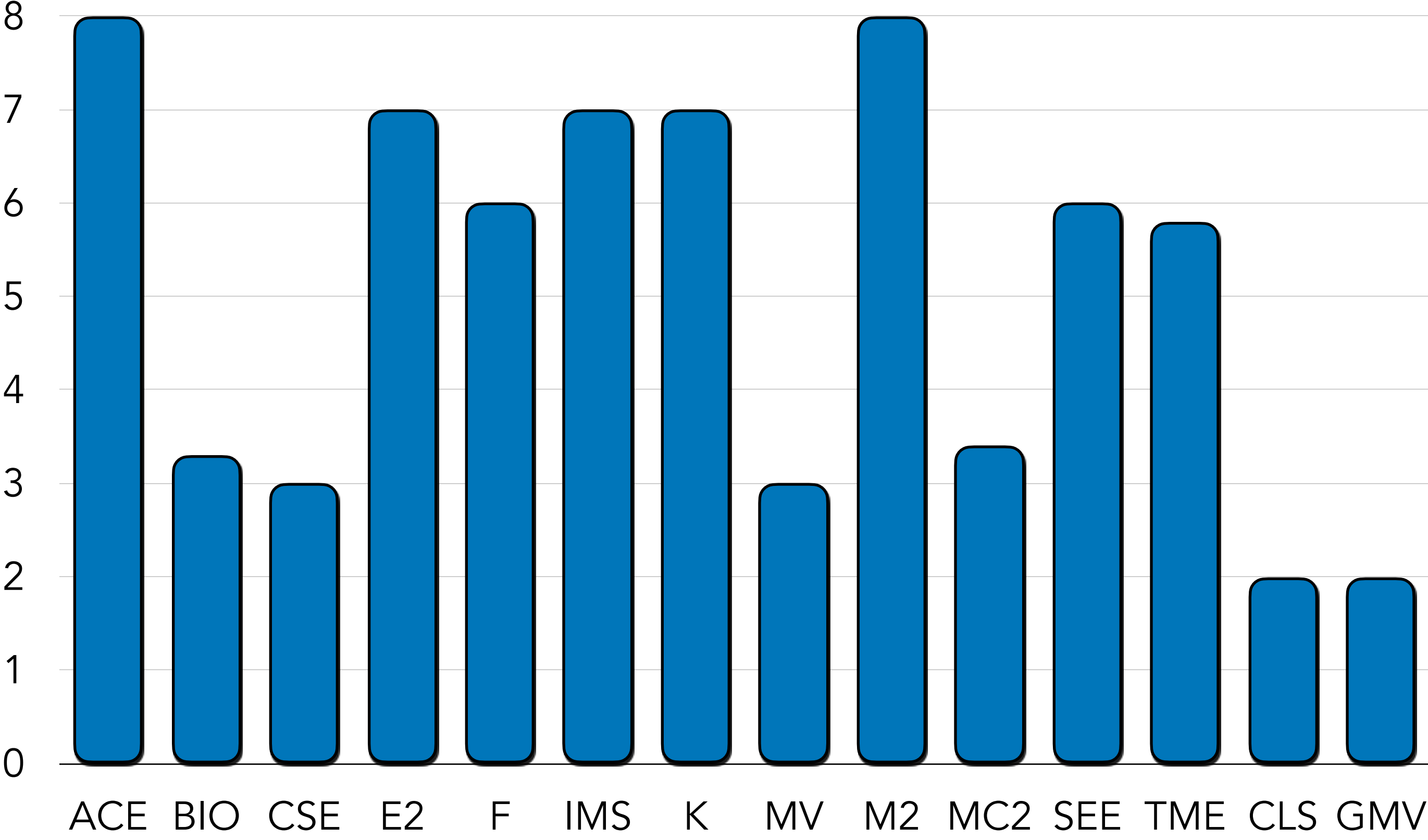
```
graph LR; A[Effektivisering ekonomiadministration] --> B[12 mnkr / 15 årsarbeten]
```

12 mnkr / 15 årsarbeten

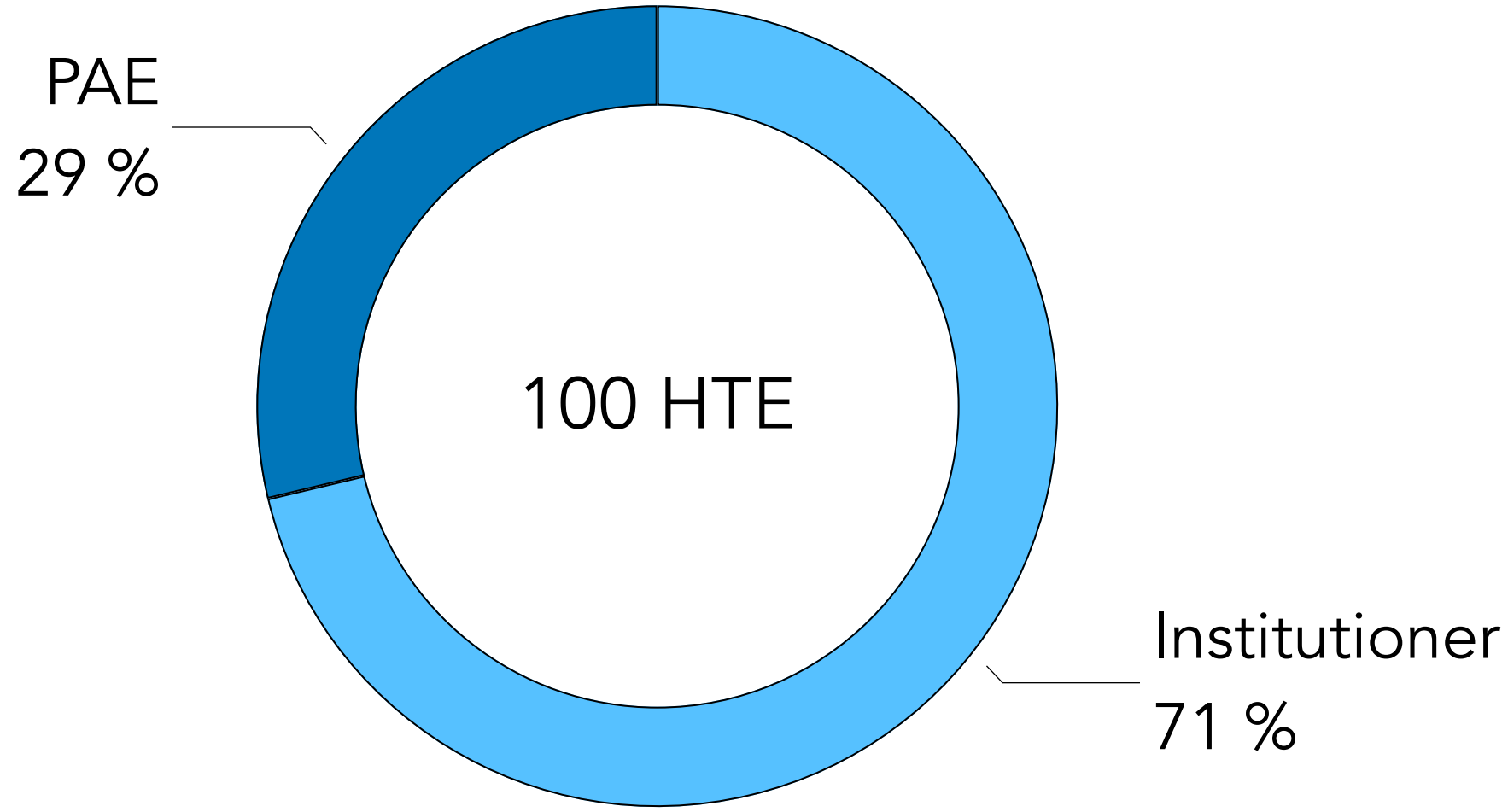
Effektivisering ekonomiadministration

- PwC har under hösten 2020 analyserat Chalmers ekonomifunktion.
 - Uttalat mål: identifiera vad som krävs för att uppnå de besparingarna motsvarande 20 mnkr / år som påvisades i EAS-projektet.
- PwCs slutsatser:
 - EAS-projektet genomfördes utan att ta hänsyn till organisatoriska aspekter.
 - Chalmers ekonomifunktion är dyrare och mindre effektiv än ekonomifunktioner i jämförbara organisationer.
 - En central styrning som nödvändig för att kunna realisera de påvisade besparingar.

Effektivisering ekonomiadministration



Antal ekonomer per institution (nov 2020)



Effektivisering ekonomiadministration

I december 2020 beslutas att:

- Besparingskravet för ekonomiadministrationen inom EiB 2022 ändras från 20 mnkr till **12 mnkr / år.**
- Planen genomförs **utan organisatorisk centralisering.**
- Oförändrad tidplan (EiB 2020-2022)
- Personalneddragningar (ev. arbetsbrist) för motsvarande **15 årsarbeten** kvarstår fram till 2023.

Effektivisering ekonomiadministration

Det tillsätts en central arbetsgrupp sk "Task-force" med uppdrag att ta fram en genomförandeplan.

Arbetsgruppen förslår en plan i två steg:

Kortsiktigt mål:

- att förbättra resultat motsvarande 10 årsarbeten (arbetsbrist motsvarande 5 tjänster)

Långsiktigt mål:

- En neddragning på institution med ytterligare 5 årsarbeten som löses genom intern rörlighet.
- Anställningsstopp på ekonomer kvarstår preliminärt t o m 2023.

Effektivisering ekonomiadministration

Utfallet av förhandlingarna - uppdaterad 2021-01-13

- **Steg 1** - besparingsmålet har kunnat uppnås **utan arbetsbrist genom naturliga avgångar.**
- **Steg 2** - kan lösas genom interna omplaceringar när bemanningsmässiga luckor uppstår inom högskolan
- För att kunna skapa en intern rörlighet inom organisationen **skrivs om anställningskontrakten** för alla ekonomer så att anställningen gäller på **Chalmers tekniska högskola AB** med placering inom en viss verksamhet på högskolan.

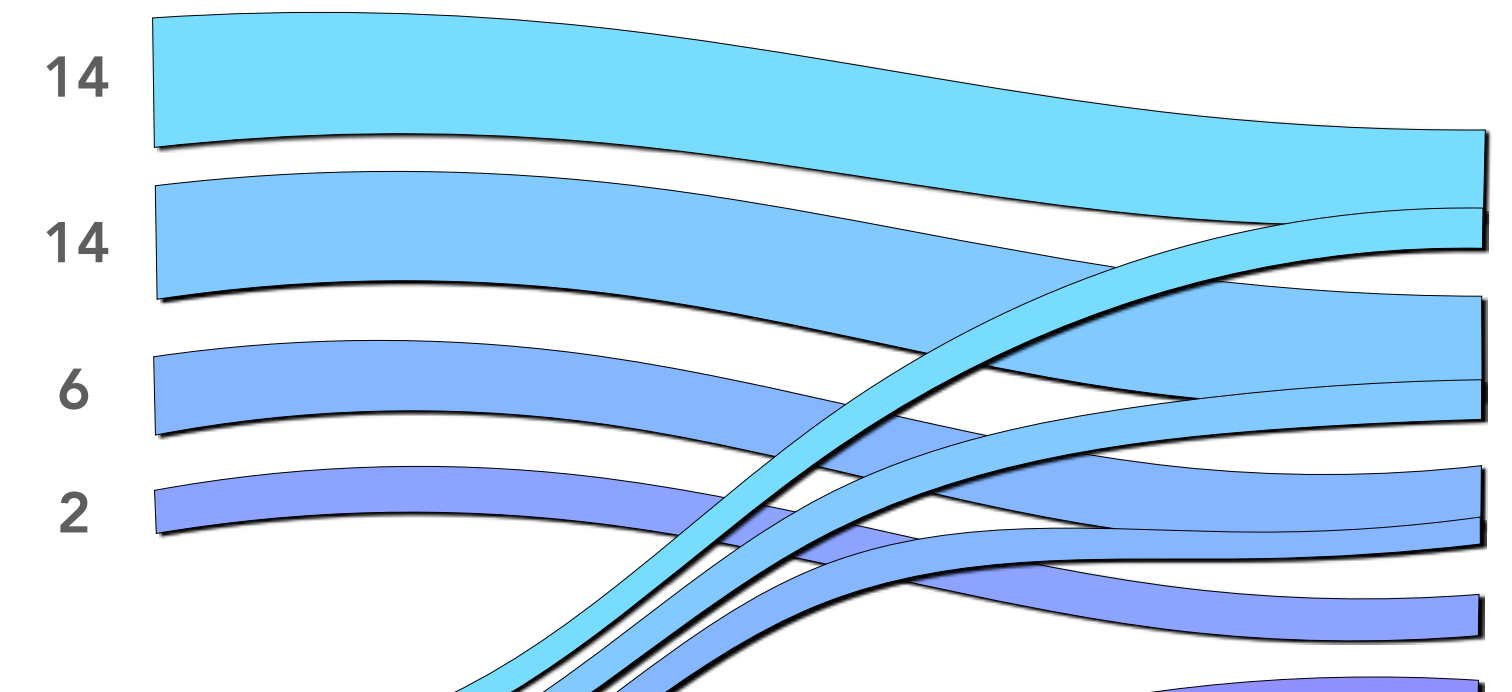
Arbetsbrist, turordning,
omplacering

Erbjudande om omplacering (14 st.) eller uppsägningsbesked (18 st.) lämnades till berörda medarbetare 23 feb 2021.

110 → 18

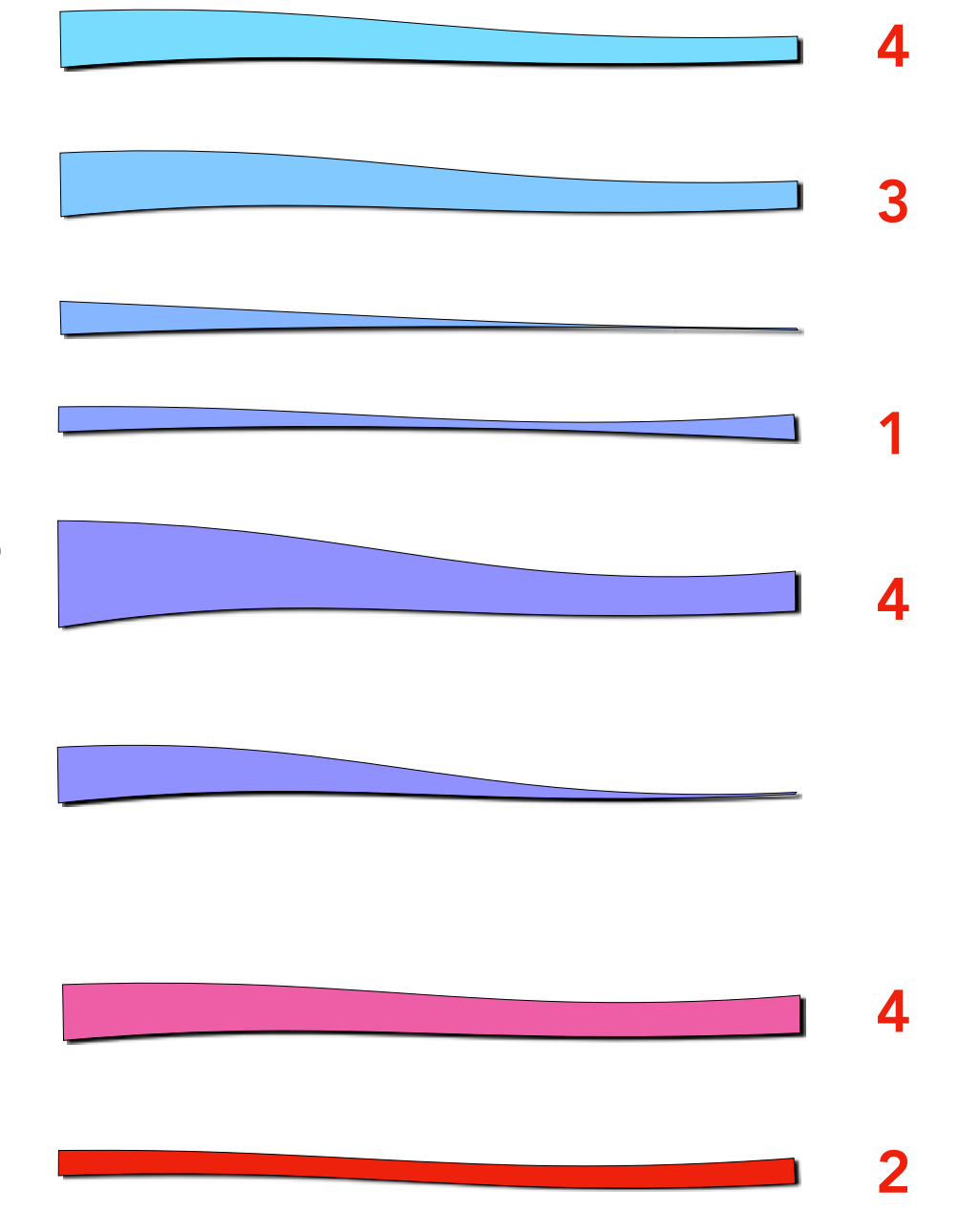
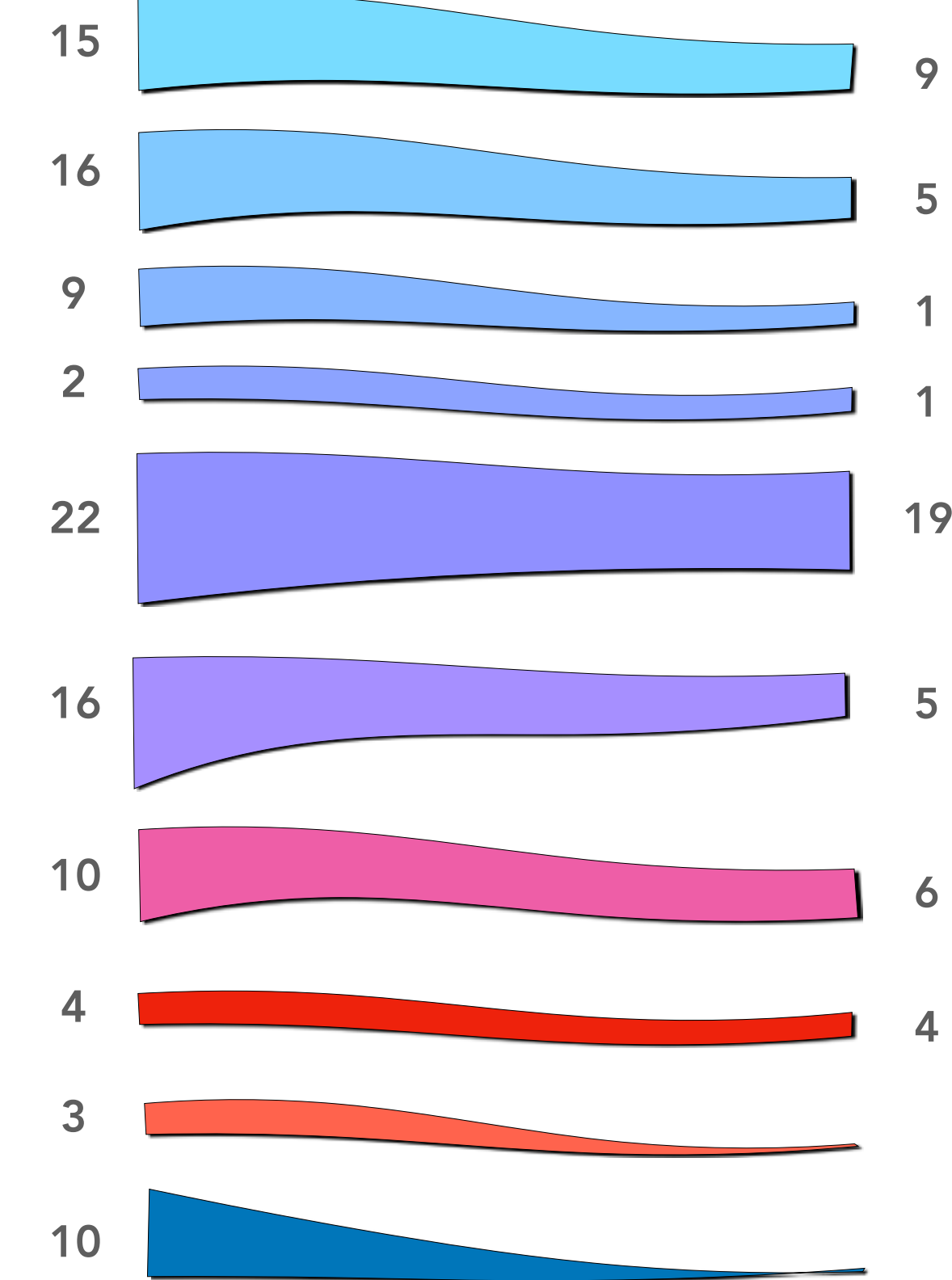
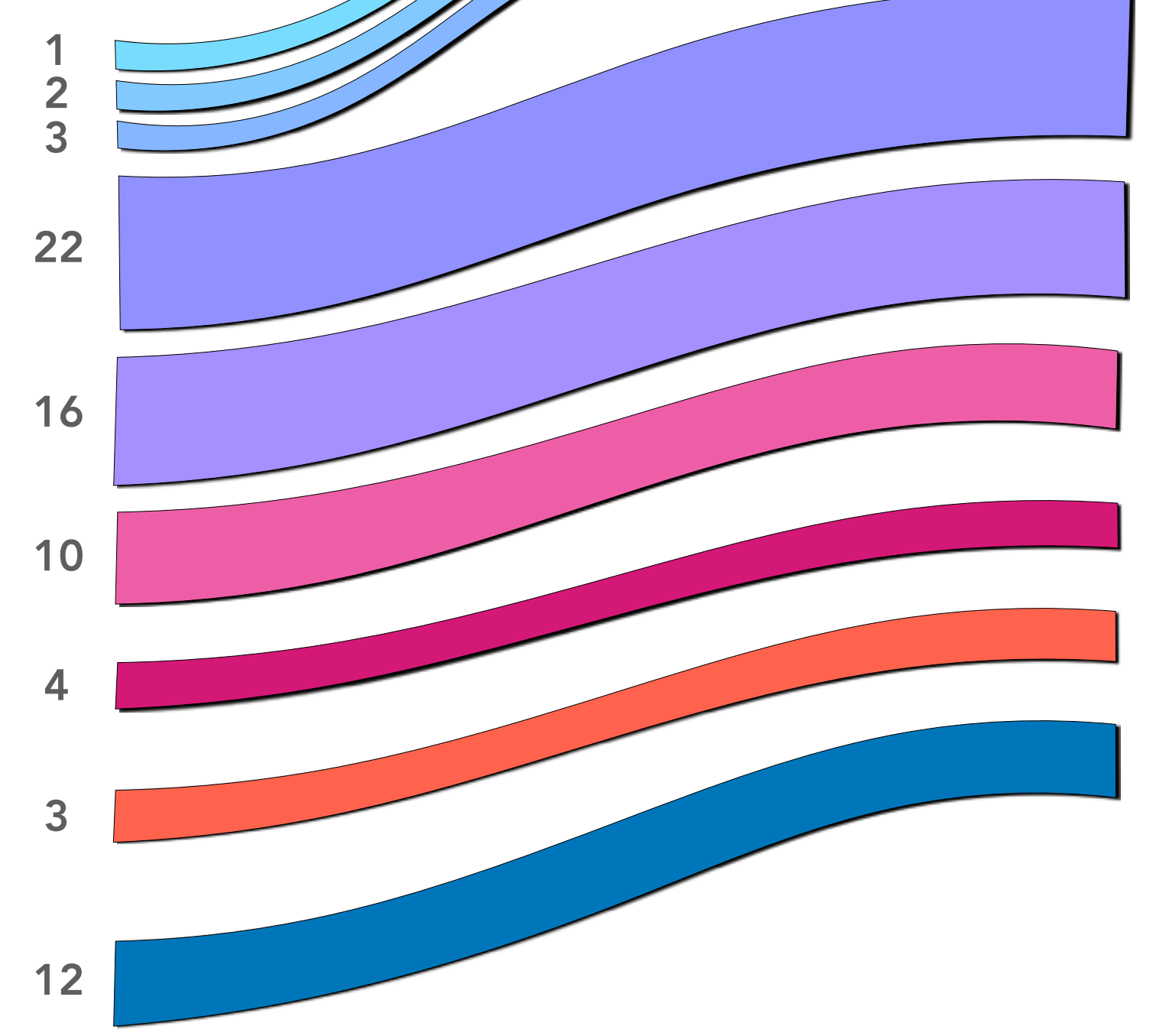
Fördelning arbetsbrist

AP1 leverans 1 okt



- IT-avdelningen
- Serviceavdelningen
- HR-avdelningen
- PAE
- Nya avdelningen
- SoU
- Biblioteket
- Kommunikatörer
- Ekonomer
- Administratörer

AP1 leverans 1 nov



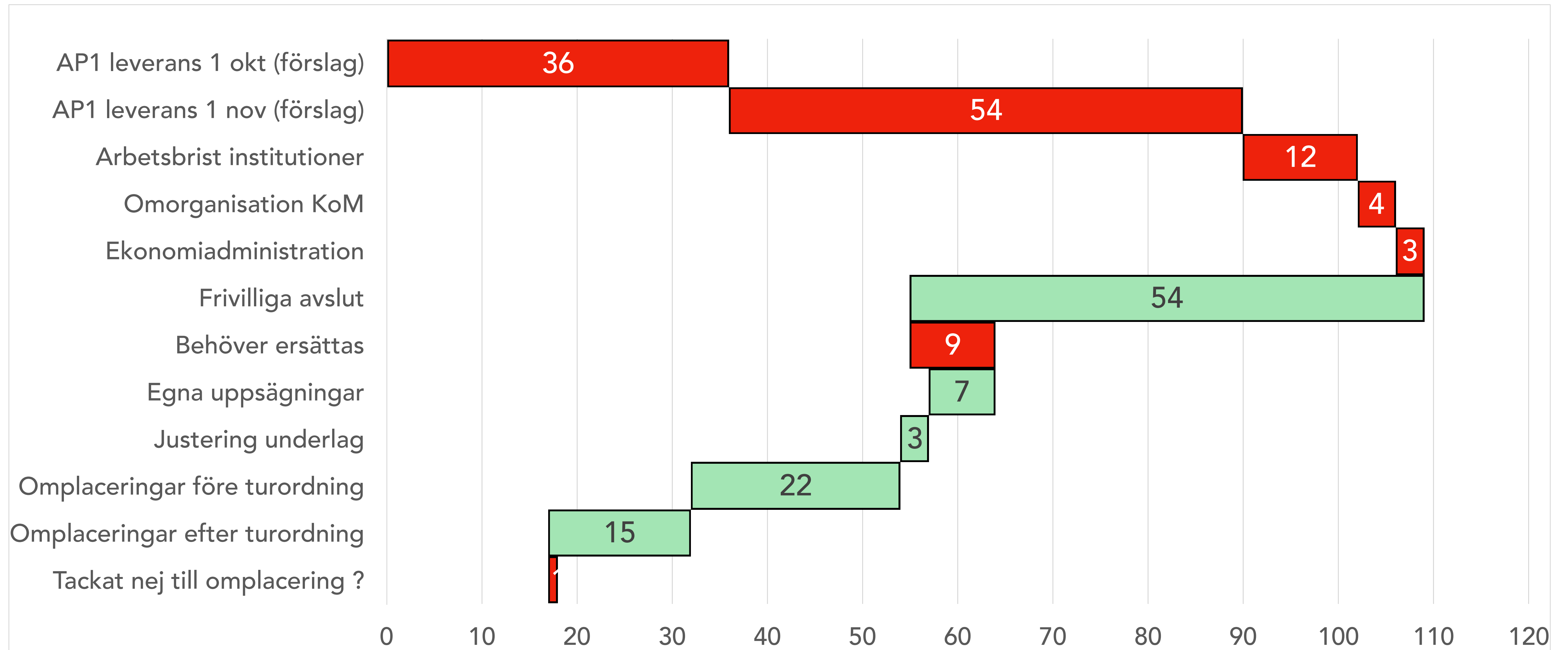
109 → 50 → 18

Beslutsunderlag, förhandlingsunderlag

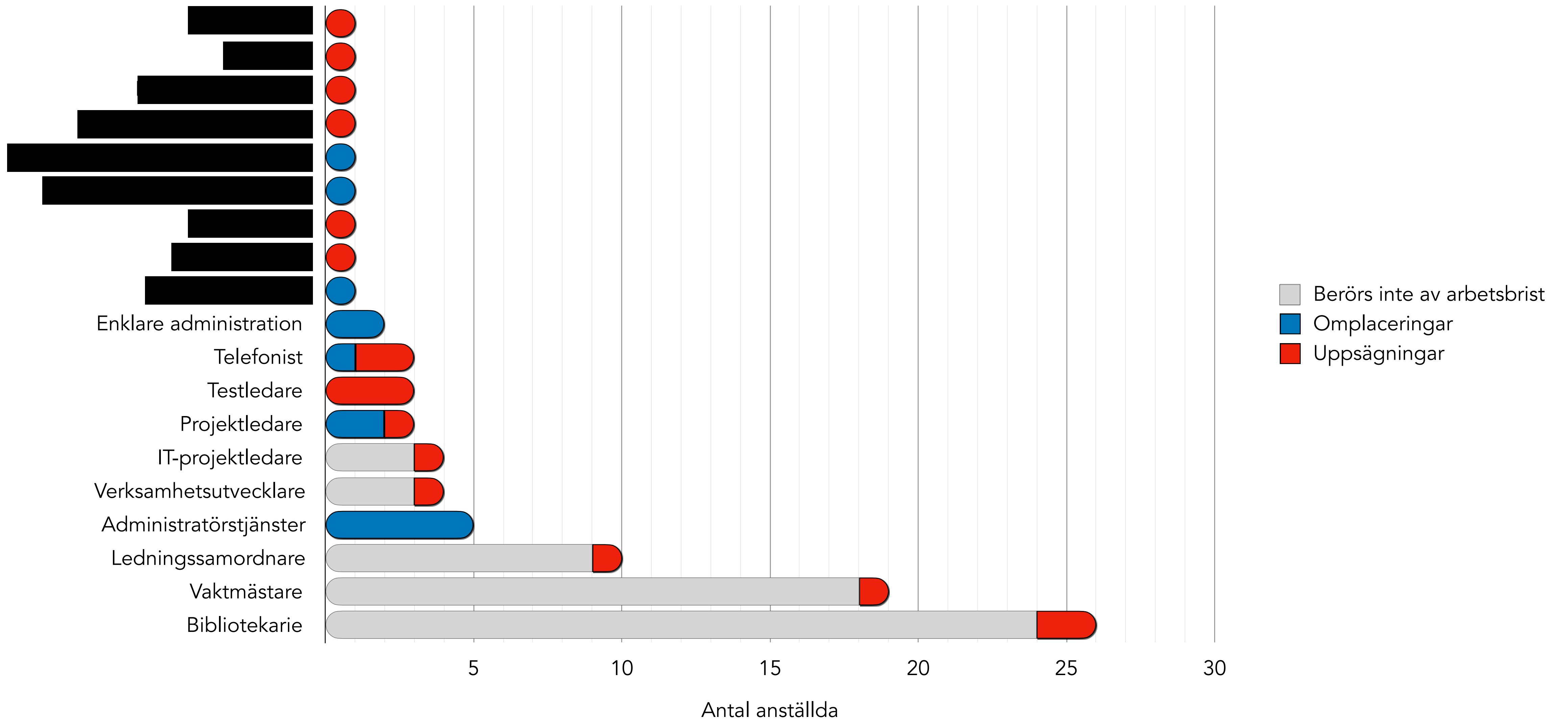
Frivilliga avslut, egna uppsägningar

Omplaceringar

Arbetsbrist ökning / minskning



Turordningskretsar



Omplaceringar efter
turordning



Det slutliga antalet uppsägningar är inte klart än beroende på om omplaceringarna accepteras eller inte. **Sista svarsdag 1 mars 2021.**

14

Uppsägningar

Det slutliga antalet uppsägningar är inte klart än beroende på om omplaceringarna accepteras eller inte. **Sista svarsdag 1 mars 2021.**

18 ?

Omplaceringserbjudande

Svar senast 1 mars 2021	Tackar ja	Tackar nej
Anställning	Omplacering till ny tjänst (omgående) Ny anställning	Uppsägning p g a arbetsbrist med samma villkor (tillgång till trygghetsstiftelsen, företrädesrätt, m m) under hela uppsägningstid
Lön	En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning hos arbetsgivaren ska behålla den fasta lön som betalades i den tidigare anställningen. (Villkorsavtal 8 §)	Lönen betalas ut under hela uppsägningstid. Vid ny tjänst (företrädesrätt) sätts lönen baserat på den nya tjänsten.

Företrädesrätt till återanställning

Kvalifikationstid: olika anställningar och olika anställningsformer på Chalmers AB **mer än tolv månader** sammanlagt **under de senaste tre åren**



Uppsägningsbesked

Uppsägningstid

Sista anställningsdag
Sista arbetsdag (om inte arbetsbefriad)

Tillsvidareanställning: 1-12 månader
Allmän visstidsanställning: 1 månad

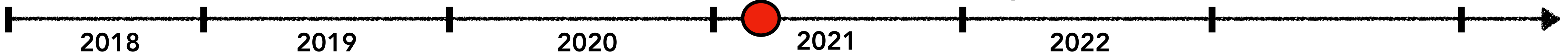
Anmäla

Företrädesrätt till återanställning

9 månader

Tillräckliga kvalifikationer för lediga tjänster med en normal inskolning

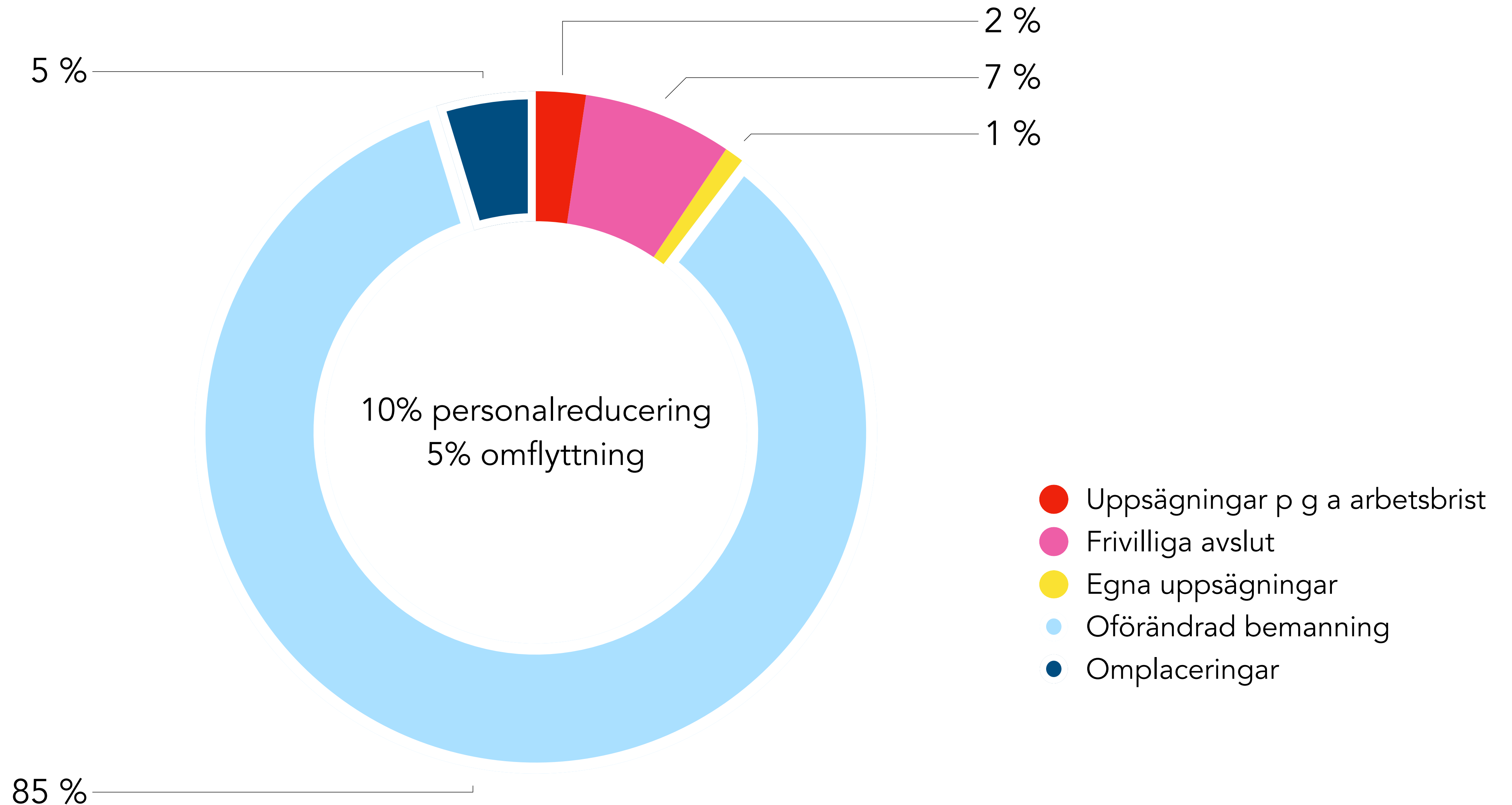
Anställningstid inom Chalmers AB



Kompetenstapp och omflyttningar

2021-2022

Chalmers totala verksamhetsstödet efter 2021



Utredning och konsekvensanalys Chalmers ekonomi, organisation

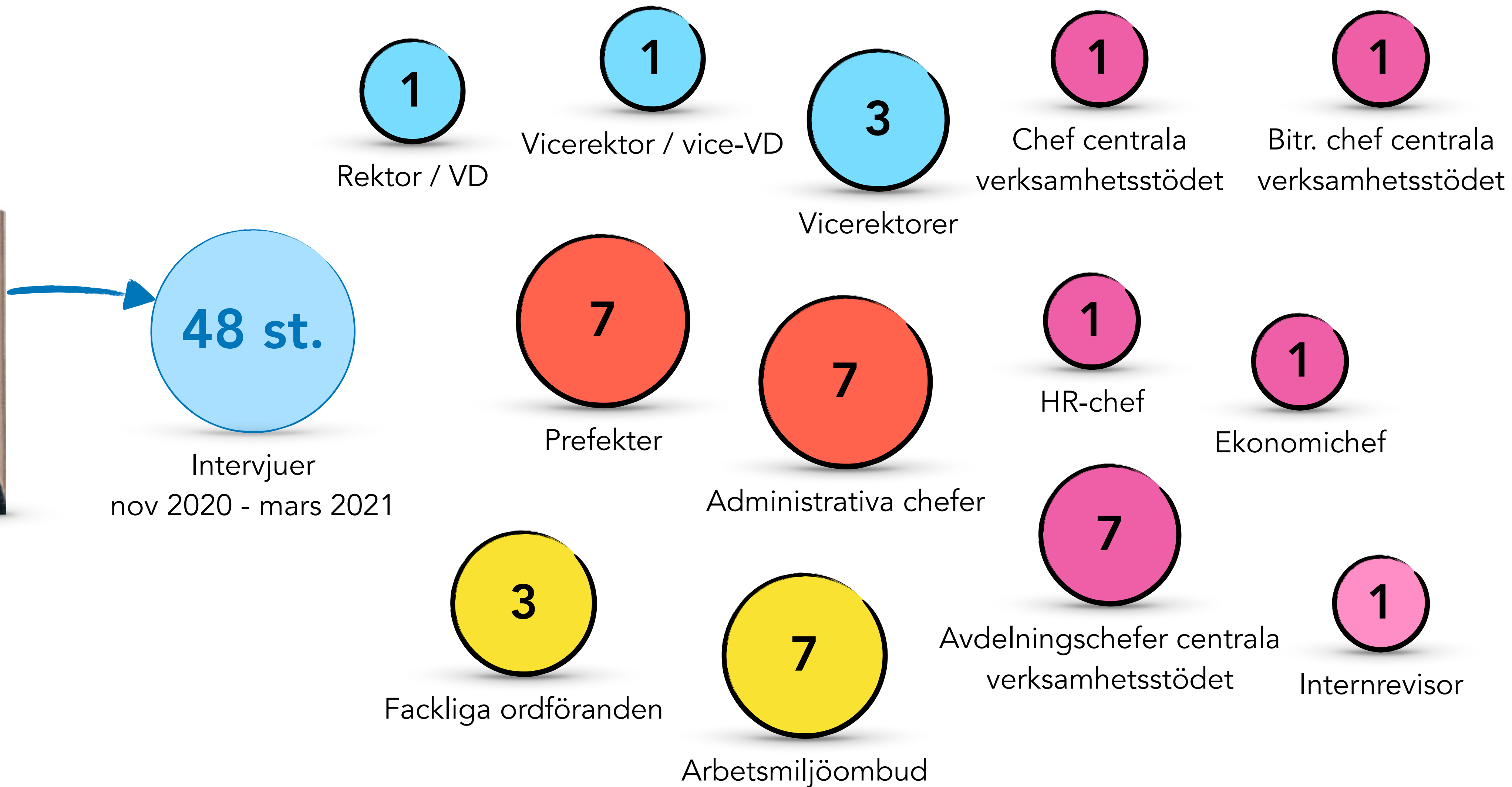
Uppdrag, arbetstagarkonsult

- Granska tankar och förslag om förändringar
- Värdera konsekvenser och risker, såväl kortsiktiga som långsiktiga
- Visa på ev. alternativa förslag/åtgärder kring bl. a organisationsförändringar inom verksamhetsstöd och biblioteksverksamhet samt ekonomistyrning.
- Konsekvenser och risker analyseras utifrån strategiska, organisatoriska och ekonomiska aspekter och dess effekter.

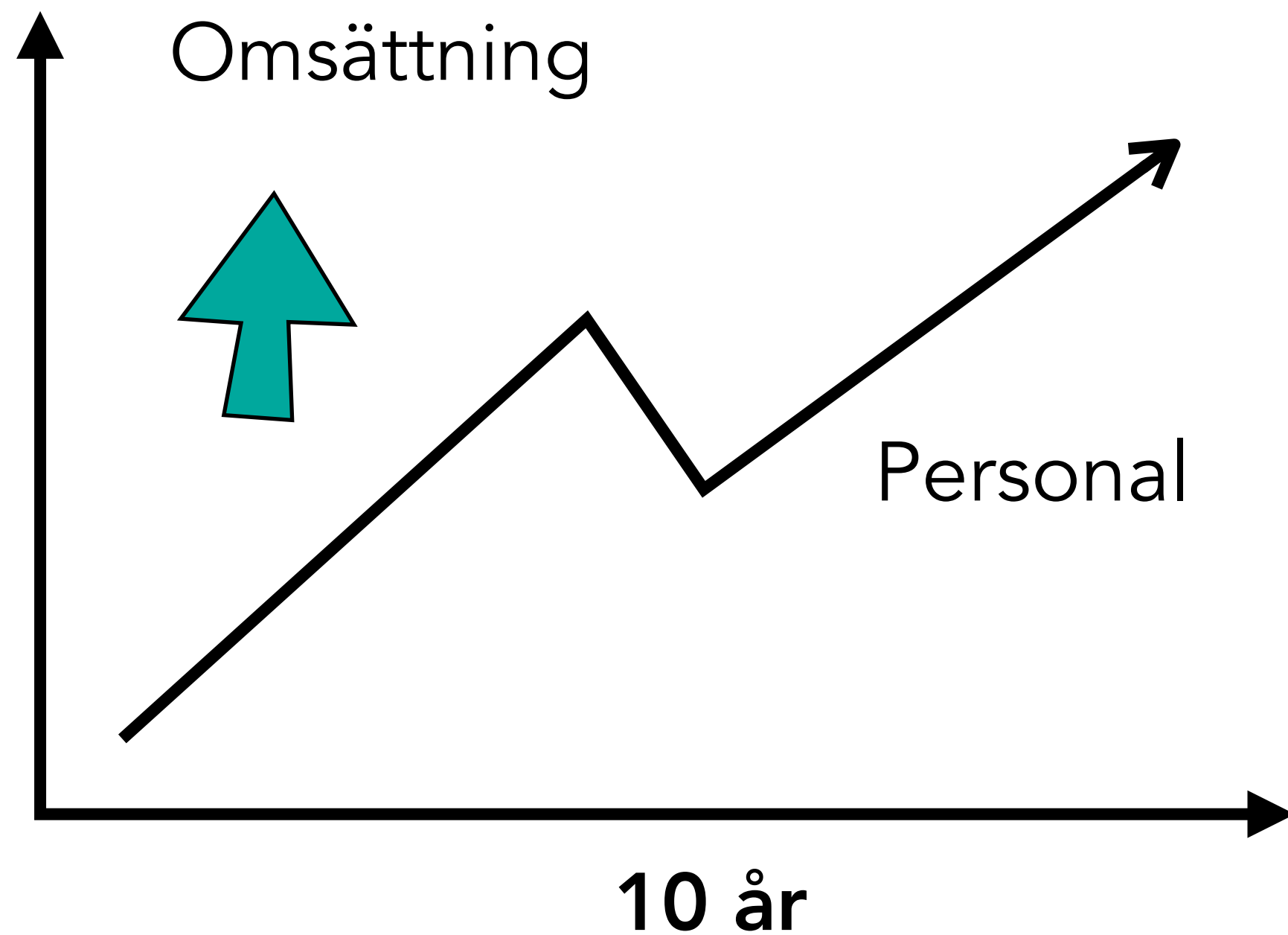
Intervjuer



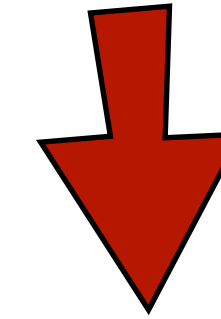
Mikael Eriksson, ATK



Problemställning



Finansiering mer **komplex**



Ökad **extern finansiering**

Låg ränteavkastning på pensionskapital

Ingen likviditetsproblematik

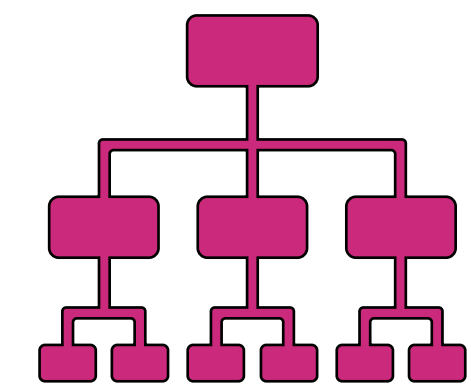
Finansiell problematik kopplad till bokslutet

Organisation

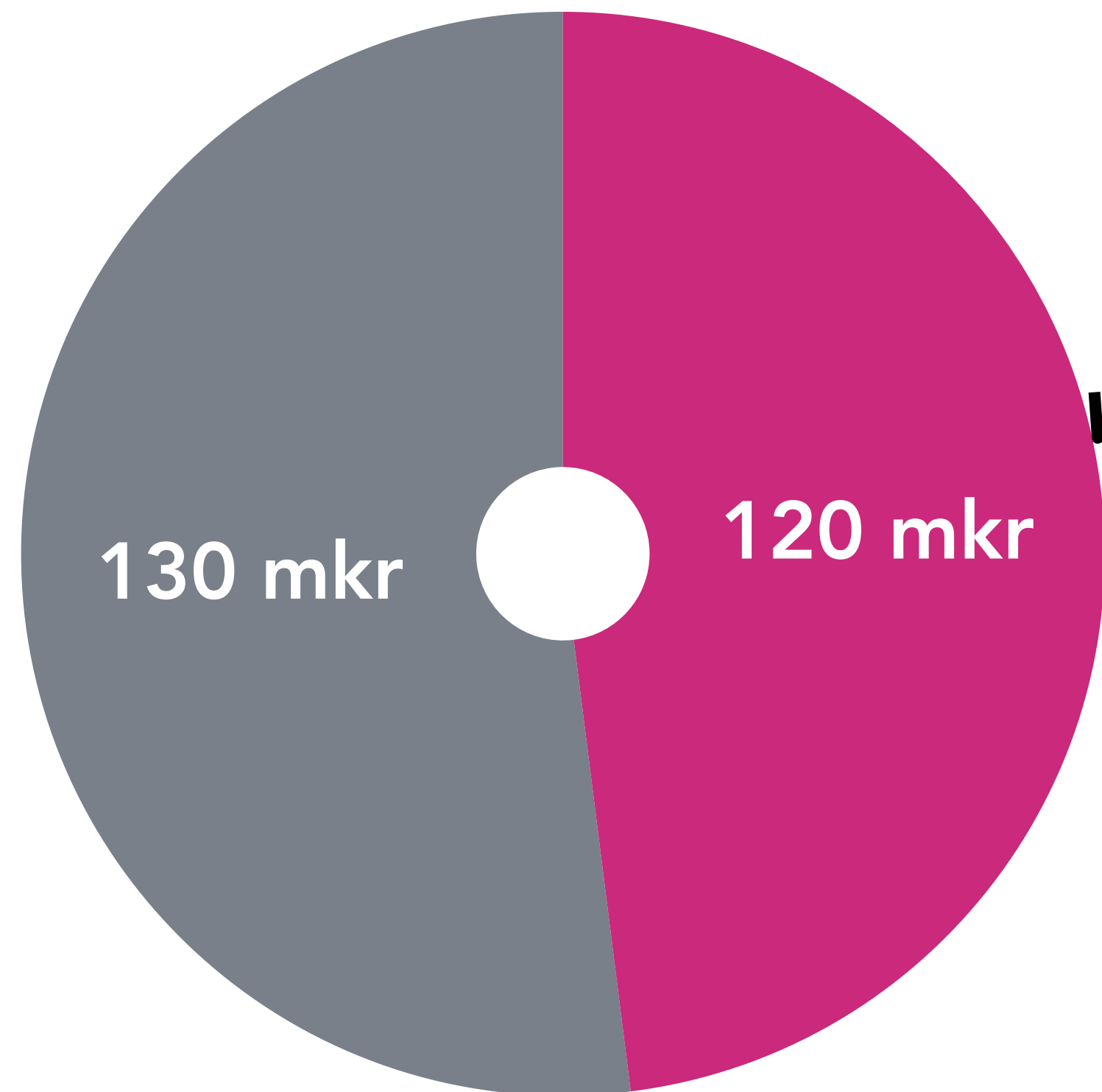
Svårt att standardisera

Svag förändringsförmåga

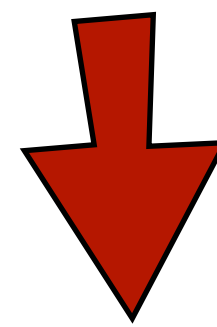
Lågt fokus på kostnader



Problemställning



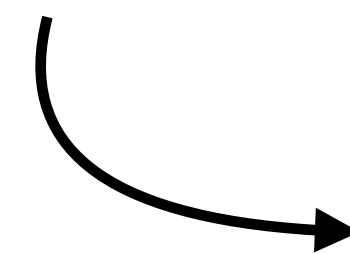
Verksamhetsstöd



Syn på det centrala verksamhetsstödet: **vuxit på eget initiativ** att **det finns en överkapacitet**

Brister i hur **verksamhetsområden beställer** tjänster
uppföljning av leveranser av tjänster

Bristande insikter om **konsekvenser av neddragningar**



från **arbetsbristfas** till **omställningsfas**

Strukturella förändringar

Redan **genomförda kostnadsneddragningar** är i huvudsak **minskade personalkostnader**

Väsentliga **strukturella förändringar** nödvändiga inom de flesta verksamhetsområden

Fördela och **avgränsa** arbetsuppgifter

Förtydligande av **mandat** och **delegering**

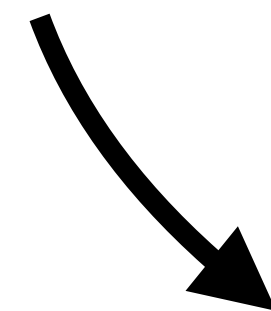
Standardisering av mallar, rutiner, riktlinjer

Stramare ekonomisk **styrning**

Ökad digitalisering

Mäta och **följa upp** i större **helheter**

Minskade servicenivåer och **längre leveranstider**



Göra **mindre av**, göra **annorlunda**, göra **inte alls**

Behovsanalys / beställningar

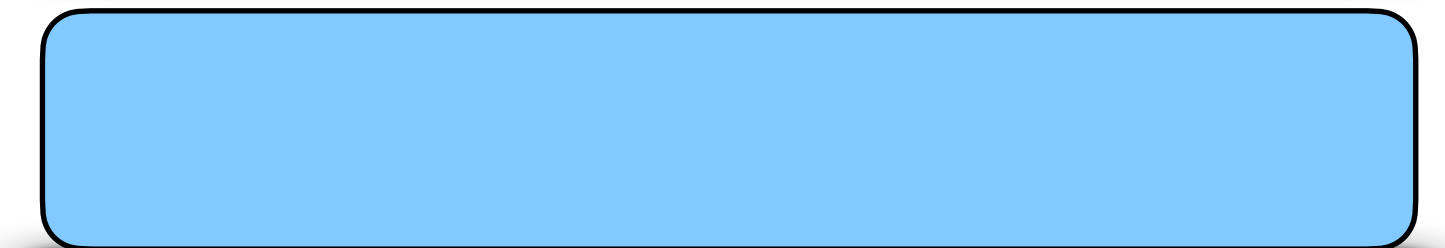
Verksamhetsområden



Beställningar

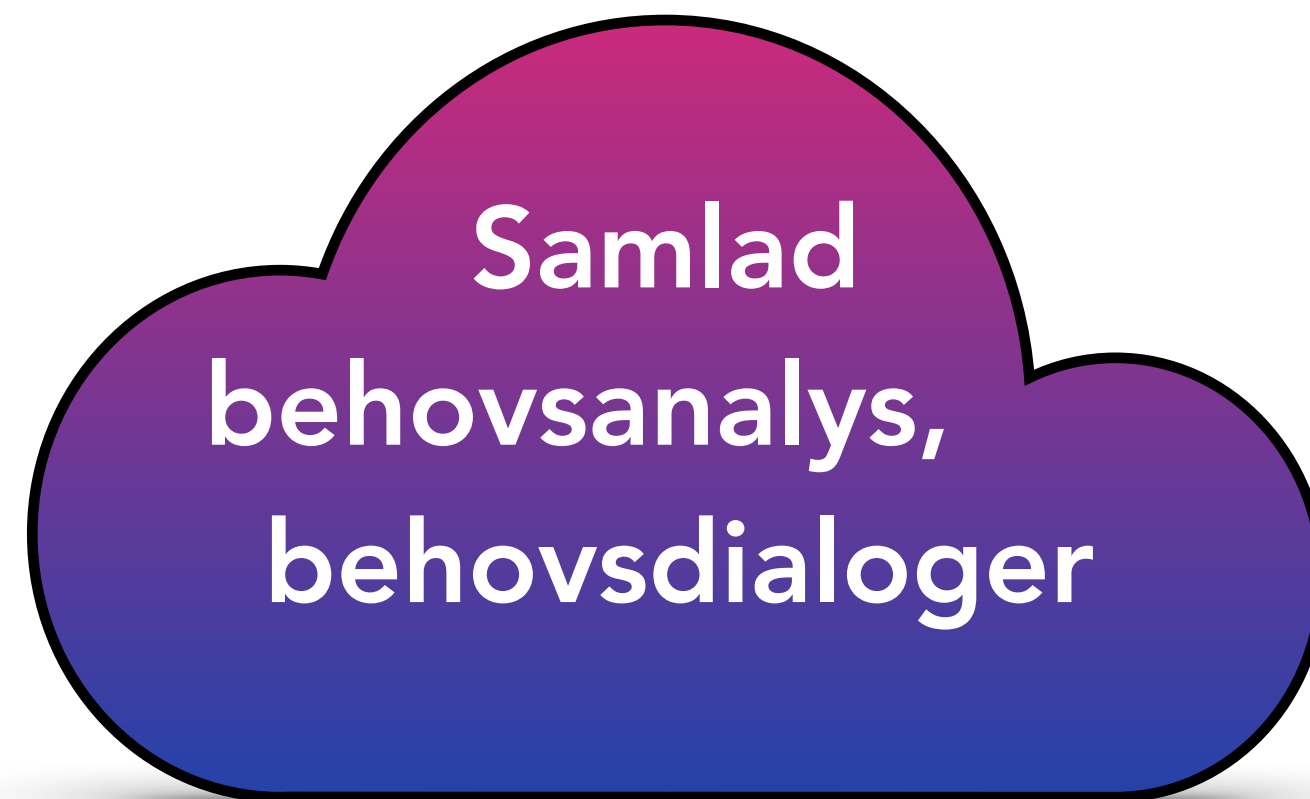
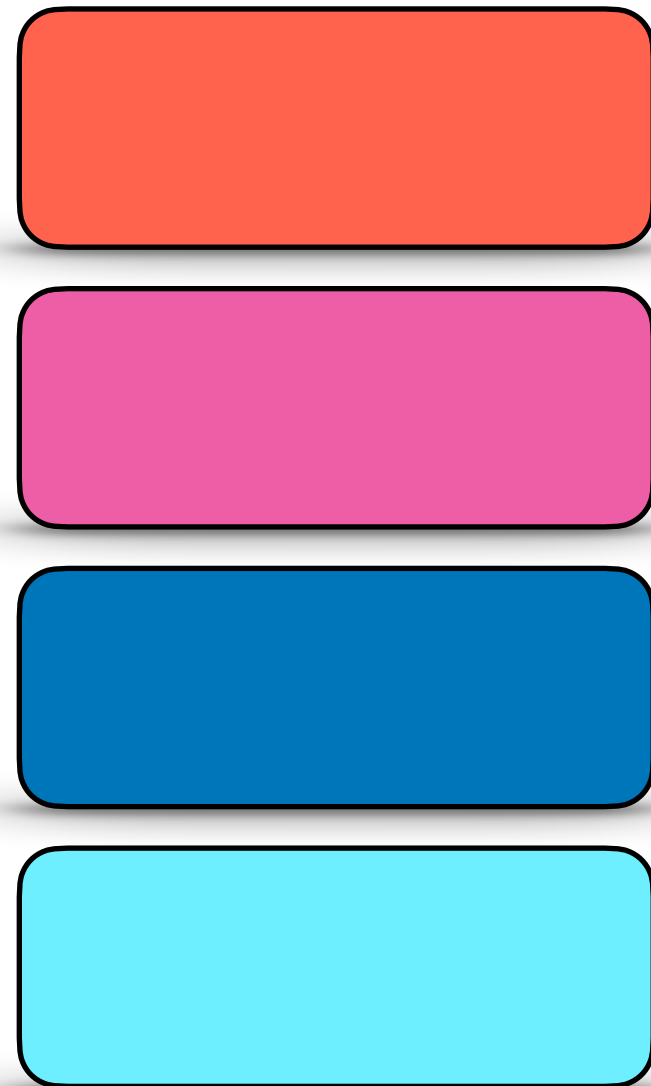


Verksamhetsstöd



Behovsanalys / beställningar

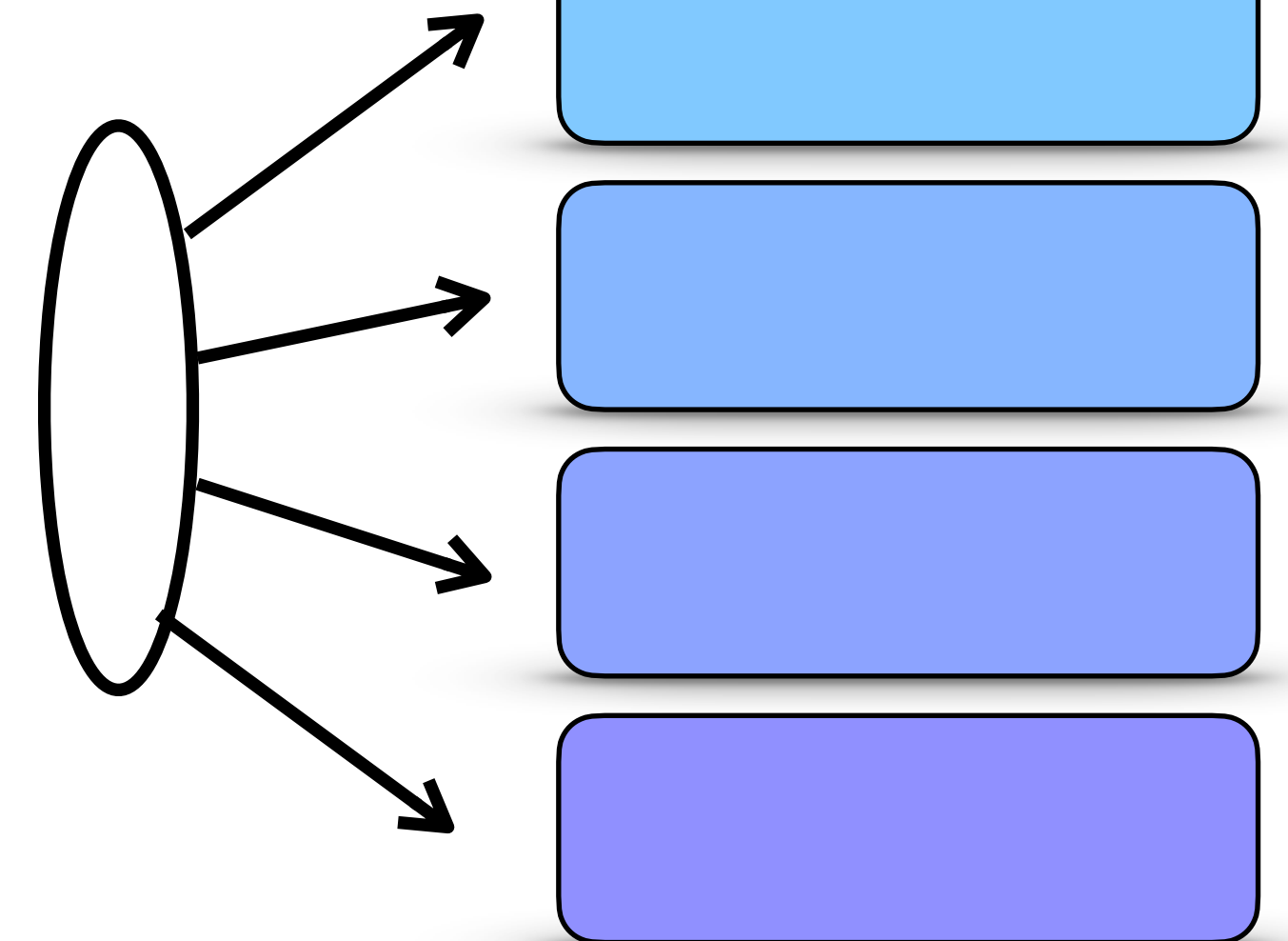
Verksamhetsområden



Beställningar



Verksamhetsstöd



Marknadsföring, uppföljning

Verksamhetsstöd



→ **Systematiskt** mäta **följa upp** redovisa fastställa nyckeltal



→ **Uppföljningar** på **aggregerade nivåer**

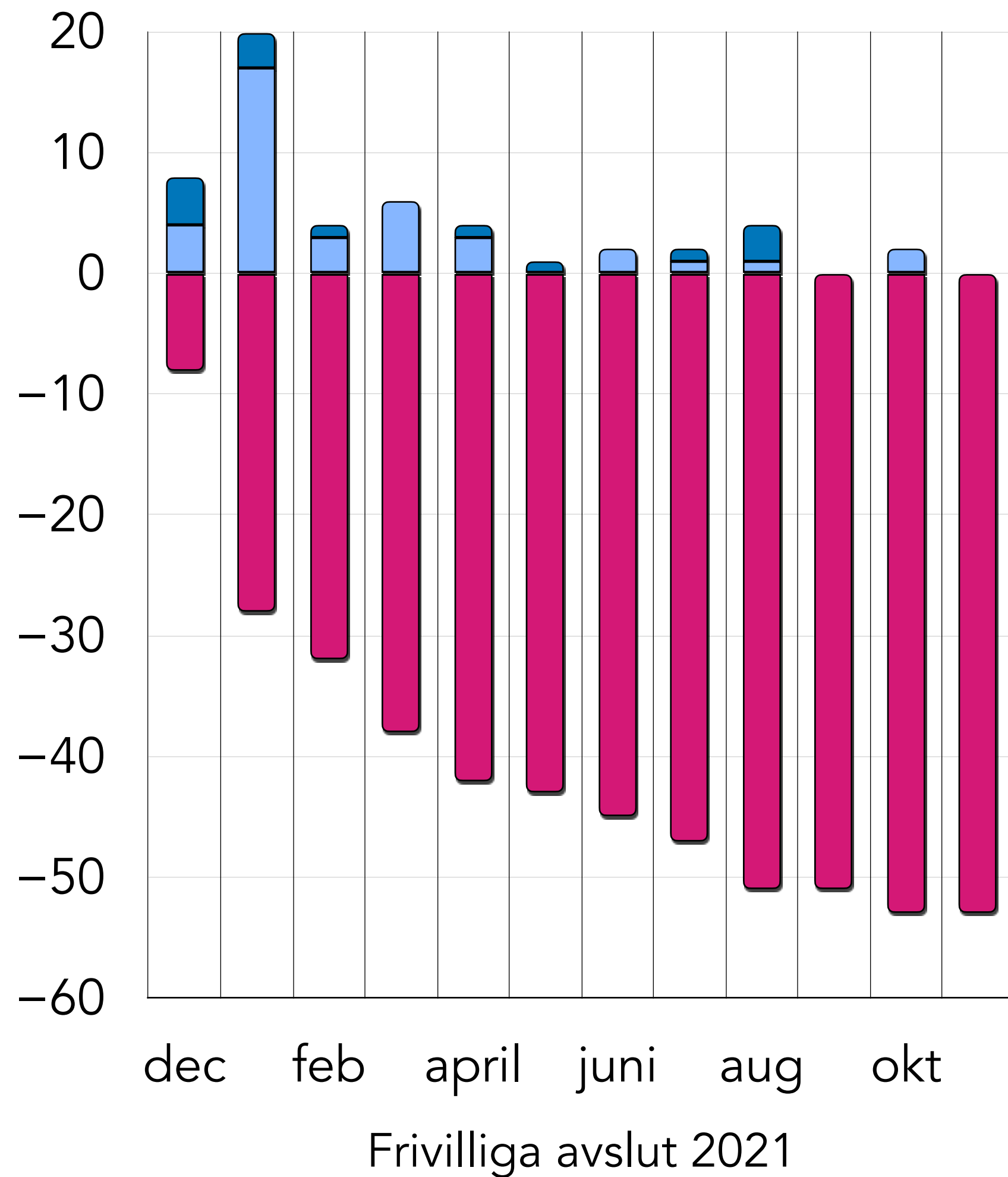


→ **Synliggöra** sina tjänster vilka **kompetenser** man har

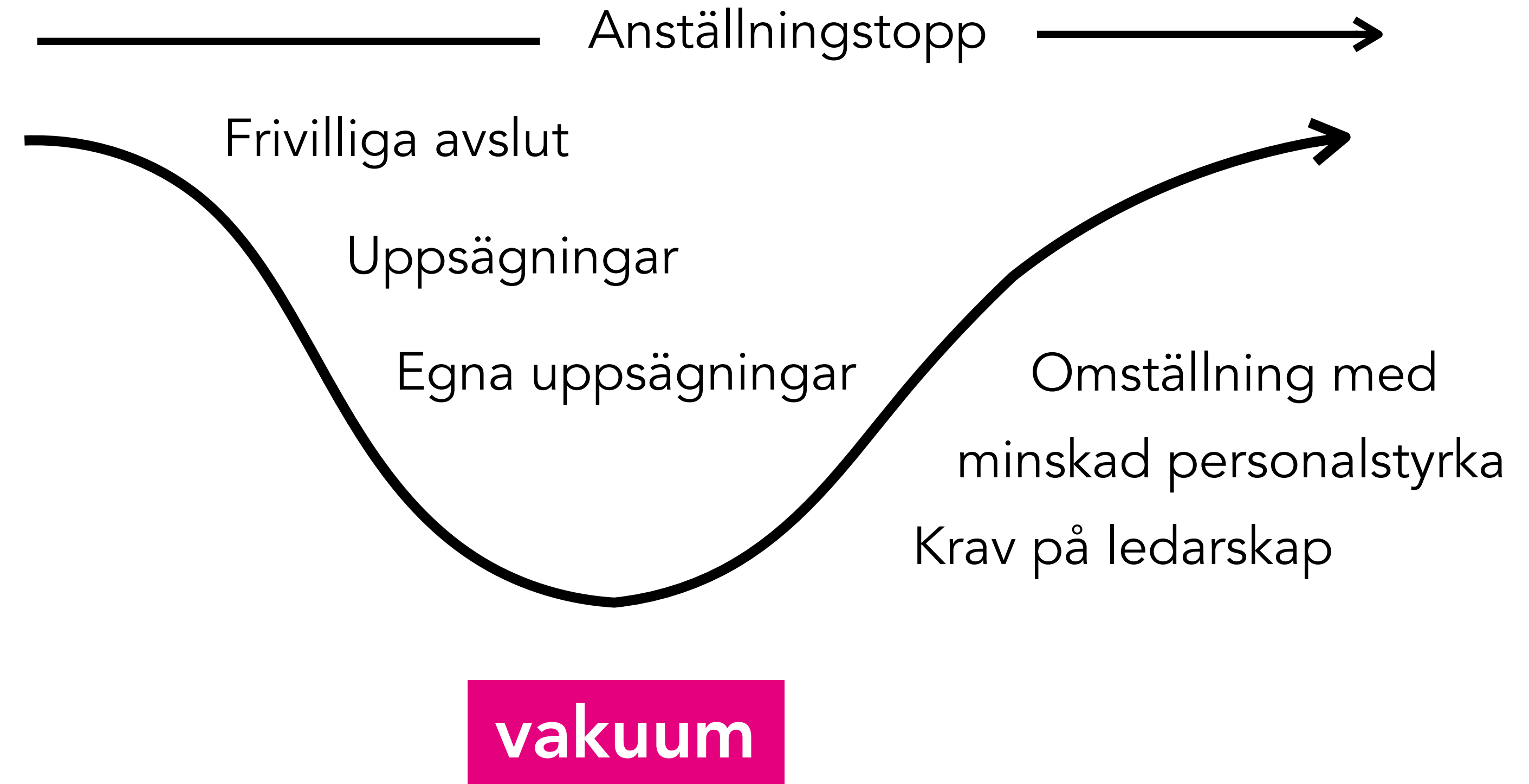


→ Bättre **intern marknadsföring** information i flera olika kanaler

Kompetenstapp, konsekvenser på arbetsmiljön



- Minskning över tid
- Lokala verksamhetsstödet / biblioteket
- Centrala verksamhetsstödet

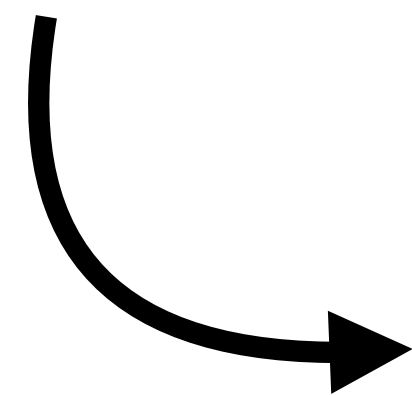


Risker

Anställningsstopp – hållbart hur länge?

Besparingen **uppnås inte till 2022**

Inte lyckas **hålla** besparingen mer **långsiktigt**



Kräver stora **strukturella förändringar**

Organisationskultur

Många hänvisningar till Chalmers **organisationskultur** när krav på förändringar/förändringsförmåga diskuteras

Noggranhetskultur hos ekonomer och administratörer

Vi och dom-kultur

Rättvisekultur hos forskare

Exakthets- och **detaljmätningsskultur**

Formella och informella **maktstrukturer** samt **oklara mandat**

Hur och **när förändras en organisationskultur?**

- vid olika **genomgripande förändringar** av verksamhet

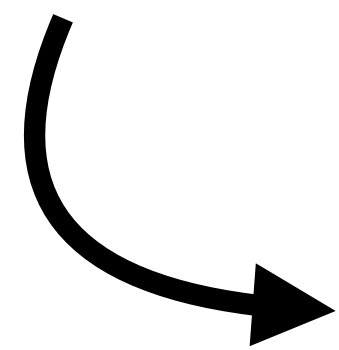
Konsensus

Chalmers EIB-process kan sägas vara relativt **konsensusorienterad**.

Svårt att nå **konsensus** kring **gemensamma** frågor, **nyckeltal**

Våga genomföra tillräckligt väsentliga förändringar **på kort tid**

Beslut om förändringar - alla behöver inte bli överens



Dock accepterade av tillräckligt många

Under ytan finns inbäddade makt- och mandat- frågor.

Nuläge

Successivt **ökad medvetenhet** om vikten av genomgripande förändringar

Chalmers – ett **starkt varumärke** (påverkas inte kortsiktigt).

Chalmers landar i "relativt få" uppsägningar

Ta tillvara personalens grundläggande **engagemang** och vilja **söka lösningar**

Dags att tro på **förmågan** att ta i de "**svåra**" frågorna.

God dialog och samverkan mellan parterna

Tack!

Referenser

- Protokoll från förhandling kring arbetsbrist, turordning och omplacering arbetspaket 1
C 2021-0197-1
- Bilagor till protokoll kring förhandlad arbetsbrist, turordning och omplacering arbetspaket 1
C 2021-0197-2 (sekretessbelagt)
- PwC utvärdering av Chalmers ekonomiadministrativa organisation
(oktober 2021) C 2021-0197
- Slutrapport - Genomlysning IT Chalmers 2020 (augusti 2020)
C 2020-1546-1
- Omplacering enligt 7 och 22 §§ LAS
En studie av det rådande rättsläget efter AD 2009 nr 50 och AD 2011 nr 30.
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:589107/FULLTEXT01.pdf>