

Skitse til drejebog for personaleproces ved fusion af Centralkøkkenet, AUH Risskov, Psykiatri og Social, og Køkkenet ved Aarhus Universitetshospital

Forord

Denne skitse til drejebog omhandler personaleprocessen for ansatte i Centralkøkkenet, AUH Risskov, Psykiatri og Social, og Køkkenet, Aarhus Universitetshospital, når køkkenerne fusioneres i forbindelse med udflytning af køkkenerne til Skejby, og der samtidig skal ske en besparelse.

Punkterne 1. – 5. i drejebogen frem til etablering af Fusions-LMU ligger fast.

Mht. punkterne 6. – 23. fungerer skitsen som et udgangspunkt for at Fusions-LMU på et senere tidspunkt kan drøfte drejebog vedrørende personaleprocessen for medarbejdere og ledere med reference til afdelingsledelsen i Centralkøkkenet og Køkkenet. Såfremt der er behov for det, kan der således ske ændringer i disse punkter.

Køkkenerne fusioneres som følge af, at behandlingspsykiatrien i Risskov flytter til Psykiatrisk Center i Skejby, og der bygges et nyt fælles køkken i Skejby, der skal servicere både Psykiatrisk Center og Aarhus Universitetshospital.

Det fusionerede køkken placeres organisatorisk under Aarhus Universitetshospital. Det fusionerede køkken kommer til at høre under Servicecentret på Aarhus Universitetshospital. Den fremtidige afdelingsledelse (cheføkonomaen) refererer direkte til centerledelsen i Servicecentret.

Ibrugtagningen af det nye køkken i Skejby og fusionen forventes at ske med virkning ultimo 2018.

Ved Centralkøkkenet forstås alle ansatte i køkkenet og kantinerne under Psykiatri og Social, Risskov, herunder både i Risskov og på Olof Palmes Alle.

Ved Køkkenet forstås alle ansatte i køkkenerne og kantinerne under Aarhus Universitetshospital, beliggende på Nørrebrogade og Tage-Hansens Gade og Palle Juul-Jensens Boulevard.

Ved Det fusionerede Køkken forstås den organisatoriske fusion af de to køkkener: Centralkøkkenet under Psykiatri og Social og Køkkenet under Aarhus Universitetshospital.

Ved ansatte forstås i denne drejebog de månedslønnede ansatte.

Tilkaldevikarer og timelønnede er ikke omfattet af drejebogen.

Principper

I personaleprocessen tages afsæt i følgende principper:

- Det fusionerede Køkken skal fortsat kunne varetage opgaven med tilberedning af mad til patienter og personale til Psykiatrisk Center og Aarhus Universitetshospital på kvalificeret vis, herunder sikre en stabil driftssituation.
- Der tages udgangspunkt i regionens retningslinjer for omplacering og afskedigelse i forbindelse med strukturændringer og besparelser og scenarium 2 om fusion og overførsel til nyt hospital.
- Scenarium 2 om fusion og overførsel indebærer, at den nye afdelingsledelse sætter det nye hold med udgangspunkt i, at de ansatte fra Centralkøkkenet og Køkkenet, der er bedst til at løse den fremtidige opgave, skal udgøre den nye leder-og medarbejderstab i Det fusionerede Køkken. Dette skal ske i en tæt dialog med de nuværende ledere af Centralkøkkenet og Køkkenet, så der sikres en reel konkret vurdering af kompetencer blandt de ansatte fra de to afdelinger.
- Der tages ved planlægningen udgangspunkt i et princip om ordentlighed og åben og reel dialog mellem medarbejdere og ledelse. Det betyder bl.a., at en proces søges tilrettelagt i så god tid som muligt, ligesom de ansatte søges bedst muligt og tidligt informeret. Der følges desuden et mindsteindgrebs-princip.
- De almindelige omplaceringsregler i Region Midtjylland/Psykiatri og Social/Aarhus Universitetshospital finder anvendelse for eventuelle overtallige ansatte, eller hvis der skulle være ansatte, som ikke har de nødvendige kompetencer i forhold til den fremtidige opgaveløsning. Det samme gælder, hvis der er ansatte, som tilbydes fortsat ansættelse i Det fusionerede Køkken på væsentligt ændrede vilkår og de ansatte afslår dette.

Procedure

1. Orientering af HMU og LMU om skitse til drejebog for personaleprocess

(ca. september - oktober 2016)

HMU for Psykiatri og Social og HMU for Aarhus Universitetshospital orienteres om skitse for drejebog for personaleproces.

LMU for henholdsvis Centralkøkkenet og Køkkenet orienteres desuden om skitse til drejebog for personaleproces.

2. Orientering af ansatte om skitse til drejebog for personaleproces (ca. oktober - november 2016)

De ansatte ved Centralkøkkenet og Køkkenet orienteres om denne skitse til drejebog for personaleproces.

Hvis det sker i form af et møde, inviteres TR og FTR med til mødet.

3. Besparelser og evt. personalereduktion i egen afdeling

Løbende besparelser i Centralkøkkenet og Køkkenet før fusionen som følge af sengelukninger mv., herunder eventuel personalereduktion, håndteres af henholdsvis Centralkøkkenet og Køkkenet hver for sig. Der er således ikke tale om en samlet proces for eventuel personalereduktion.

4. Offentliggørelse af fremtidig afdelingsledelse (cheføkonoma) (ca. oktober 2017)

Forventningssamtale med medarbejderrepræsentanter.

Centerledelsen på Aarhus Universitetshospital offentliggør, hvem der er fremtidig afdelingsledelse (cheføkonoma) for Det fusionerede Køkkenet.

5. Etablering af Fusions-LMU (ca. oktober 2017)

Fusions-LMU etableres. Fusions-LMU sammensættes af begge LMU'er. Den fremtidige afdelingsledelse (cheføkonoma) er formand. Den anden nuværende afdelingsledelse deltager også.

LMU i de to køkkener fortsætter uændret med hensyn til forhold, der kun vedrører Centralkøkkenet, henholdsvis Køkkenet.

6. Fusions-LMU – overordnet organisering og proces for ledere med reference til afdelingsledelsen (ca. oktober - november 2017)

På Fusions-LMU drøftes bl.a. ledelsens oplæg til overordnet organisering, herunder lederstillinger med reference til afdelingsledelsen. Desuden drøftes proces i forhold til lederne mht. reduktion på grund af besparelse/effektivisering som følge af fusion:

- Udvælgelseskriterier
- Konkret tidsplan og fremgangsmåde
- Støtteforanstaltninger
- Arbejdsmiljø

Tavshedspligt til officiel udmelding¹.

NB: Hvis den planlagte besparelse/strukturændring peger på konkrete ledere (dvs. uden efterfølgende udvælgelse) skal disse orienteres før Fusions-LMU.

¹ Denne formulering indebærer, at Fusions-LMU har tavshedspligt og ikke kan videreformidle viden om dette punkt, før der sker en officiel udmelding fra ledelsen. Formålet er at sikre entydig og samtidig information af medarbejderne direkte fra ledelsen.

7. Proces for ledere med reference til afdelingsledelsen

(ca. december 2017 – januar 2018)

Alle nuværende ledere med reference til afdelingsledelsen får udleveret oplysning om kommende lederstillinger med reference til den fremtidige afdelingsledelse.

Den fremtidige afdelingsledelse holder samtaler med alle nuværende ledere, der har reference til afdelingsledelserne. Der udarbejdes kort referat fra samtalen med kopi til lederen.

Derefter afholdes en præferencerunde, hvor alle nuværende ledere med reference til afdelingsledelserne får mulighed for skriftligt at tilkendegive deres ønsker til fremtidig stilling mv.

Den fremtidige afdelingsledelse har en dialog med den anden afdelingsledelse om udvælgelse. Herefter træffer den fremtidige afdelingsledelse beslutning om udvælgelse.

Den fremtidige afdelingsledelse afholder samtaler med alle nuværende ledere om beslutningen. Evt. med tilbud om anden stilling til eventuel overtallig leder. Der udarbejdes kort referat fra samtalen med kopi til lederen.

Den fremtidige afdelingsledelse sørger for, at der afholdes forventningssamtaler mellem de fremtidige ledere og medarbejderrepræsentanter (tillidsrepræsentanter) fra både Psykiatri og Social og Aarhus Universitetshospital).

Herefter offentliggør den fremtidige afdelingsledelse, hvem der er fremtidige ledere i Det fusionerede Køkken.

Eventuelle overtallige ledere, som ikke har fået anden stilling i Det fusionerede Køkken, indkaldes efterfølgende af nuværende afdelingsledelse til en omplaceringssamtale vedrørende omplacering uden for afdelingen/afskedigelse.

8. Dialogmøde med FTR om personaleproces

(februar 2018)

Dialogmøde med FTR om personaleproces, herunder konkret tidsplan mv.

Tavshedspligt til officiel udmelding².

9. Fusions-LMU – organiserings- og bemandingsplan og personaleproces

(senest februar 2018)

På Fusions-LMU drøftes bl.a. ledelsens oplæg til fremtidig organiserings- og bemandingsplan og personaleproces, herunder evt. personalereduktion mht. besparelse/effektivisering som følge af fusion:

² Denne formulering indebærer, at FTR har tavshedspligt og ikke kan videreformidle viden om dette punkt, før der sker en officiel udmelding fra ledelsen. Formålet er at sikre entydig og samtidig information af medarbejderne direkte fra ledelsen.

- Udvælgelseskriterier
- Konkret tidsplan og fremgangsmåde
- Støtteforanstaltninger
- Arbejdsmiljø

Tavshedspligt til officiel udmelding³.

NB: Hvis den planlagte besparelse/strukturændring peger på konkrete medarbejdere (dvs. uden efterfølgende udvælgelse) skal disse orienteres før Fusions-LMU.

10. Informationsmøde for ansatte om fremtidig organisering og personaleproces

(ca. marts 2018)

Der afholdes fælles informationsmøde for ansatte i Centralkøkkenet og Køkkenet om fremtidig organiserings- og bemandingsplan samt om personaleprocessen og evt. personalereduktion som følge af besparelser/effektivisering ved sammenlægning.

TR og FTR inviteres med til mødet.

De ansatte får udleveret tidsplan for personaleprocessen og kriterier.

De ansatte oplyses også om stillings- og funktionsstruktur på Aarhus Universitetshospital.

11. Frivillige ordninger undersøges

(ca. marts 2018)

Afdelingsledelsen undersøger ved forespørgsler til de ansatte, om der evt. er basis for at undgå omplacering/afsked ved hjælp af frivillige ordninger.

12. Kompetenceskema udfyldes

(ca. marts 2018)

Alle de ansatte udfylder og afleverer et kompetenceskema, der beskriver deres kompetencer og eventuelle særlige forhold. Der er i et kommentarfelt mulighed for at afgive supplerende bemærkninger.

Kompetenceskemaet afleveres til nuværende nærmeste leder. Lederen videregiver en kopi af skemaet til den fremtidige afdelingsledelse og de øvrige ledere, der skal deltage i mødet omkring udvælgelse.

13. Udvalgelse af medarbejdere

(ca. marts 2018)

Den fremtidige afdelingsledelse sætter det nye hold med udgangspunkt i, at de medarbejdere fra Centralkøkkenet og Køkkenet, som er bedst egnet til at løse den fremtidige opgave, skal udgøre den fremtidige medarbejderstab i Det fusionerede Køkken i Skejby, jf. de fastsatte udvælgelseskriterier.

³ Denne formulering indebærer, at Fusions-LMU har tavshedspligt og ikke kan videreformidle viden om dette punkt, før der sker en officiel udmelding fra ledelsen. Formålet er at sikre entydig og samtidig information af medarbejderne direkte fra ledelsen.

Udvælgelsen sker bl.a. på grundlag af oplysningerne i kompetenceskemaerne og i en tæt dialog med de nuværende ledere (afdelingsledelse og ledere med reference til afdelingsledelserne) af Centralkøkkenet og Køkkenet, så der sikres en reel konkret vurdering af kompetencerne blandt medarbejderne fra de to afdelinger. Dialogen sker på et fælles møde.

Regionens retningslinjer for omplacering og afskedigelse ved strukturændringer og besparelser finder anvendelse for eventuelle overtallige medarbejdere, eller hvis der skulle være medarbejdere, som ikke har de nødvendige kompetencer i forhold til den fremtidige opgaveløsning. Det samme gælder, hvis der er medarbejdere, som tilbydes fortsat ansættelse i Det fusionerede Køkken på væsentligt ændrede vilkår og medarbejderne afslår dette.

14. Relevante TR/FTR orienteres om udvælgelse til omplacering mv.

(ca. april 2018)

Relevante TR/FTR orienteres om, hvilke medarbejdere der er udpeget til omplacering uden for Det fusionerede Køkken/afskedigelse.

15. Indkaldelse til omplaceringsamtale

(ca. april 2018)

Medarbejdere, der ikke skal fortsætte deres ansættelse ved Det fusionerede Køkken, men som er udpeget til omplacering uden for Det fusionerede Køkken/afskedigelse, bliver indkaldt til samtale. Der udleveres brev med indkaldelse til individuel samtale (omplaceringsamtale) med egen ledelse og eventuelt HR med tilbud om deltagelse af bisidder.

Der afholdes som udgangspunkt ikke samtaler med medarbejdere, der fortsætter deres ansættelse i Det fusionerede Køkken ved Aarhus Universitetshospital.

16. Omplaceringsamtale

(ca. april 2018)

Ved omplaceringsamtalen omkring omplacering uden for Det fusionerede Køkken/afskedigelse henvises som udgangspunkt til begrundelsen for besparelsen og en samlet vurdering ud fra de fastsatte kriterier. Medarbejderen kan få en uddybende konkret begrundelse, såfremt medarbejderen ønsker dette.

Omplacering i regionen drøftes.

17. Undersøgelse af omplaceringsmuligheder

(Ca. april-maj 2018)

HR undersøger omplaceringsmulighederne for medarbejdere, der er udpeget til omplacering uden for Det fusionerede Køkken/afskedigelse.

18. Evt. partshøring/afskedigelse

(Ca. april-maj 2018)

Hvis det ikke har været muligt at omplacere en medarbejder udpeget til omplacering uden for Det fusionerede Køkken/afskedigelse, sendes partshøringsbrev om afskedigelse.

Hvis partshøringssvaret ikke har ført til en anden vurdering, og der fortsat ikke er sket omplacering, sendes afskedigelsesbrev. Medarbejderen fortsætter med at arbejde i opsigelsesperio-

den. Medarbejderen har fortsat fortrinsret til ledige stillinger i Region Midtjylland i opsigelsesperioden.

19. Brev til ansatte i Centralkøkkenet om overgang til Aarhus Universitetshospital

(Ca. maj-juni 2018)

HR i Psykiatri og Social sender brev til ansatte ved Centralkøkkenet om overgang til Aarhus Universitetshospital og om ændring af tjenestested til Skejby i forbindelse med fusionen.

Der kan desuden eventuelt blive tale om en overgangsordning, hvor de ansatte i en periode inden fusionen skal arbejde på/udlånes til en anden matrikel/organisation end den sædvanlige. Om muligt oplyses også dette i brevet. De ansatte kan eventuelt tidligere have fået meddelelse herom.

20. Lønforhold – Centralkøkkenet

(Ca. maj-juni 2018)

Regionens retningslinjer for omplacering og afskedigelse i forbindelse med strukturændringer og besparelser er gældende for ansatte fra Centralkøkkenet, da de skifter HMU-område. Hvis ansatte fra Centralkøkkenet omplaceres til en stilling med samme grundlønindplacering betyder det, at de som udgangspunkt vil bevare det tidligere lønniveau (løn svarende til grundløn + funktionsløn + kvalifikationsløn).

Ansatte vil blive indplaceret i Aarhus Universitetshospitals stillings- og funktionsstruktur, og lønnen vil i givet fald blive konverteret i forhold til de nye forhåndsftaler med de faglige organisationer.

Vilkår, herunder klausuler, vil blive aftalt mellem HR på Aarhus Universitetshospital og den faglige organisation.

21. Tillæg til ansættelsesbrev – ansatte i Køkkenet

(Ca. maj-juni 2018)

Ansatte i Køkkenet får tillæg til ansættelsesbrev om ændring af tjenestestedet til Skejby.

Der kan desuden eventuelt blive tale om en overgangsordning, hvor den ansatte i en periode inden fusionen skal arbejde på en anden matrikel end den sædvanlige. Om muligt oplyses også dette i tillæg til ansættelsesbrev. Den ansatte kan eventuelt tidligere have fået meddelelse herom.

22. Tillæg til/ansættelsesbrev – ansatte i Centralkøkkenet

(Ca. maj – august 2018)

Ansatte i Centralkøkkenet får fra HR Aarhus Universitetshospital tillæg til ansættelsesbrev eller ansættelsesbrev om overgang til Aarhus Universitetshospital og ændret tjenestested.

23. Informationsmøde for de ansatte om praktiske forhold

(September 2018)

Den nye ledelse holder et orienteringsmøde om praktiske forhold omkring vagtplan, sygemelding, ferie, parkeringskort mv. for de ansatte.

24. Overførsel af personalesag

Personalesagerne i ESDH for de ansatte i Centralkøkkenet overføres til Det fusionerede Køkken ved Aarhus Universitetshospital, jf. regionens retningslinjer.

Den afdelingsledelse og de ledere med reference til afdelingsledelsen, som ikke fortsætter, overgiver eget materiale/oplysninger til den nye afdelingsledelse/ledere med reference til afdelingsledelsen i forhold til ikke-afsluttede spørgsmål/sager vedr. ansatte.

25. Udflytning til Skejby og fusionstidspunkt

Ibrugtagningen af det nye køkken i Skejby og fusionen forventes at ske med virkning ultimo 2018.