

Retningslinier ved omplacering og afskedigelse af ansatte i forbindelse med strukturændringer og besparelser i Region Midtjylland.



Dato april 2008

Baggrund.

Region Midtjylland er en attraktiv og rummelig arbejdsplads – en arbejdsplads som kan rekruttere og fastholde den nødvendige arbejdskraft for at løse sine opgaver, en arbejdsplads som har et godt arbejdsklima og som til enhver tid har kompetente medarbejdere.

Imidlertid vil der kunne opstå situationer, hvor omlægninger, besparelser mv. får personalemæssige konsekvenser.

Side 1

I disse situationer vil Region Midtjylland i videst muligt omfang forsøge at fastholde medarbejdere, som bliver berørt af omlægning, besparelse mv.

Region Midtjylland ønsker dialog, åbenhed og synlighed i de processer, som gennemføres i forbindelse med omstruktureringer, omplaceringer og eventuelle afskedigelser som følge heraf, for at sikre synlighed i hvad der foregår.

HR, Region Midtjylland er behjælpelig i hele processen.

Overordnede principper og retningslinier.

Region Midtjylland er én ansættelsesmyndighed.

Det betyder, at Region Midtjylland har en forpligtelse til, men også et ønske om, at forsøge omplacering af medarbejdere, der er berørt i forbindelse med strukturændringer og besparelser, inden der træffes beslutning om afskedigelse.

I praksis betyder det, at Region Midtjylland undersøger muligheden for omplacering af den pågældende medarbejder både på den enkelte arbejdsplads og inden for hele regionen.

Processen med personalereduktion som følge af omstruktureringer og besparelser starter med, at de generelle forhold behandles i MED-udvalget. Ledelsen orienterer om baggrunden, hvem der er beslutningstager, økonomiske forhold, organisering og fremtidig opgaveva-

retagelse samt tidsplanen. Orienteringen bør foruden til MED-udvalget også gives til det berørte personale.

MEDudvalget skal tilstræbe enighed om de retningslinier, der skal gælde for personalereduktionen. Hvis MED-udvalget ikke kan blive enige om retningslinier, er ledelsen forpligtet til at fastlægge og orientere om de retningslinier, der skal gælde for reduktionen/omplaceringen. Retningslinierne er vigtige, da de giver gennemsigtighed i processen.

Denne del af processen afsluttes med, at MED-udvalget og personalet er klar over, hvilke områder der berøres af personalereduktionen, og efter hvilke generelle retningslinier ledelsen vil foretage reduktionen/omplaceringen.

Ledelsen skal herefter konkret finde ud af, hvordan personalereduktionen/omplaceringerne skal finde sted.

Med udgangspunkt i, at alle medarbejdere er kompetente, og at der skal træffes et valg, indgår følgende principper i arbejdet med reduktionen/omplaceringer:

- Region Midtjylland skal fortsat kunne klare sine opgaver på kvalificeret vis samtidig skal der være en proces som tilgodeser regionens personalepolitik, herunder de grundlæggende værdier,
- det tilbageværende personale er det personale, som er bedst kvalificeret til at varetage de tilbageværende og fremtidige opgaver,
- andre mindre vidtrækkende muligheder end afsked skal undersøges/forsøges, inden der træffes beslutning om afsked ("proportionalitetsprincippet" om mindst muligt indgreb), og
- processen foregår i dialog, åbenhed og med et højt informationsniveau.

Frivillige ordninger.

Der må som nævnt ikke anvendes mere indgribende foranstaltninger, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige.

Arbejdspladsen undersøger, om der via mulighederne i overenskomster og aftaler eller gennem frivillige ordninger kan skaffes fortsatte beskæftigelsesmuligheder for de ansatte.

Konsekvenserne af påtænkte personalereduktioner vil kunne reduceres ved i et vist omfang at besætte stillinger på vikarbasis.

Uansøgt omplacering/afskedigelse.

Hvis det ikke via frivillige ordninger er muligt at gennemføre den nødvendige personalereduktion, vil det være nødvendigt med uansøgt omplacering/afskedigelse.

Inden der tages konkrete skridt til omplacering/afskedigelse orienteres TR/den faglige organisation.

Udvælgelse til omplacering/afskedigelse.

Ledelsen skal være opmærksom på følgende forhold, inden en konkret udvælgelse af medarbejdere kan finde sted:

- Med udgangspunkt i de arbejdsopgaver, der er tilbage + en vurdering af hvilke kvalifikationer, der kræves for at løfte disse, skal man se på alle medarbejdere inden for det ledelsesområde, hvor reduktionen skal finde sted, og

ud fra en konkret vurdering overveje,

hvem blandt samtlige, der bedst kan undværes, og

derfor skal søges omplaceret/afskediget,
- som arbejdsgiver skal man overveje og kunne begrunde – og evt. efterfølgende kunne godtgøre – hvilke saglige argumenter, der ligger bag, at man netop har peget på den/dem, man har
- man må ikke opstiller regler, der udelukker skønnet. Det er ikke tilladt udelukkende at lægge vægt på ét kriterium med den konsekvens, at andre saglige kriterier ikke inddrages. Det er ikke tilladt f.eks. udelukkende at tage et økonomisk hensyn eller bruge et anciennitetsprincip ("**S**idst **I**nd **F**ørst **U**d"), men man kan lade økonomiske hensyn og SIFU-princippet indgå blandt andre hensyn, når man udøver sit skøn
- en tillidsrepræsentant eller dennes suppleant kun kan afskediges, hvis der er tvingende årsager. I en besparelsessituation betyder det, at der kun kan peges på en tillidsrepræsentant, hvis der ikke er andre medarbejdere, der kan peges på. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen gælder også medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg, disses suppleanter samt sikkerhedsrepræsentanter (se afsnittet "Særligt vedr. tillidsrepræsentantbeskyttelsen").
- samtaler med de berørte medarbejdere bør ske hurtigst muligt efter, at afklaring/beslutning har fundet sted for at undgå usikkerhed og mytedannelse, samtidig giver det de pågældende bedre mulighed for at finde et nyt job. Det kan endvidere medvirke til, at andre medarbejdere ikke søger væk på grund af usikkerhed om fremtidige ansættelsesmuligheder

Den konkrete fremgangsmåde ved udvælgelse af personer til påtænkt omplacering/afsked bør tilrettelægges i et samarbejde med MED-udvalget/tillidsrepræsentanten.

Fremgangsmåden kan f. eks. være:

Ledelsen orienterer uopfordret de respektive tillidsrepræsentanter om de forestående, påtænkte omplaceringer/afskedigelser.

Ledelsen orienterer hele personalet om de generelle retningslinier og den konkrete fremgangsmåde for personalereduktionen, samt hvornår indkaldelsen til individuelle samtaler vil finde sted.

Ledelsen indkalder pr. brev de pågældende til et møde og oplyser samtidig, hvad mødet drejer sig om. Pågældende opfordres til at tage en bisidder med.

På mødet orienterer ledelsen om baggrunden for, at det er pågældende, der er udpeget til påtænkt omplacering/afsked, og ledelsen udleverer en "høringskrivelse".

Ledelsen skal af egen drift give en orientering om, hvorfor det netop er pågældende, der er blevet udvalgt.

Begrundelsen kan være af

Faglig karakter

- kvalifikationer og viden set i forhold til den opgave, der skal løses

Personlig karakter

- opgaveløsningen kan stille særlige personlige krav

Afbalanceret personalesammensætning

- af hensyn til opgaveløsningen her-og-nu og på længere sigt, kan der fremover være behov for en personalesammensætning af f.eks. erfarne/mindre erfarne m.v.

I de konkrete sager vil der blive tale om en samlet vurdering, hvor der inddrages flere af ovennævnte elementer, herunder hvordan denne vurdering sikrer løsningen af den givne økonomiske situation.

Særligt vedrørende tillidsrepræsentanter:

Hvis en tillidsrepræsentant skal omplaceres i forbindelse med strukturændringer o.lign., skal der ved vurderingen af tillidsrepræsentantens kompetencer indgå de kompetencer, som den pågældende har erhvervet i forbindelse med sit tillidsrepræsentant arbejde.

Hvis omplacering ikke er mulig på den enkelte arbejdsplads (hospital/institution/ administrationen), kontakter lederen relevante institutioner mv. inden for området, dvs. henholdsvis hospitalerne, psykiatriområdet, voksenområdet, børn og ungeområdet og administrationen, herunder Regional Udvikling for at undersøge omplaceringsmulighederne. HR-afdelingen, Region Midtjylland kan også være behjælpelig med afsøgningen af omplaceringsmuligheder uden for området.

Kontakten til HR-afdelingen og/eller de øvrige områder kan ske ved telefonopringning, mailforespørgsel eller på anden vis. Det vigtigste er, at afsøgningen af muligheder er reel, og at man om nødvendigt kan dokumentere, at omplaceringsmulighederne er afsøgt.

Hvis der er en omplaceringsmulighed, skal den pågældende høres vedrørende den påtænkte omplacering.

Hvis afsøgningen af omplaceringsmuligheder på regionsplan ikke giver resultat, kan afskedigelsesproceduren iværksættes.

Som det første sendes et høringsbrev til den pågældende. I høringsbrevet begrundes ledelsen, hvorfor det netop er den pågældende medarbejder, som man overvejer at afskedige i den aktuelle situation.

Høringsperioden vil være ca. 2 uger til den pågældende til at komme med bemærkninger til, at det netop er pågældende, som man påtænker at afskedige. Hvis ledelsen efter at have fået bemærkningerne fastholder afskedigelsen, sendes opsigelsen, hvori begrundelsen gentages, og i brevet forholder man sig til eventuelle bemærkninger.

Medarbejderen fortsætter med sit arbejde i opsigelsesperioden med mindre andet aftales.

Særligt vedr. tillidsrepræsentantbeskyttelsen.

Tillidsrepræsentanter og deres suppleanter, MEDudvalgsmedlemmer og deres suppleanter og sikkerhedssuppleanter må kun afskediges eller omplaceres (hvis det indebærer at de mister deres hverv), hvis der er tvingende årsager – jf. Region Midtjyllands MEDaftale § 28. det betyder, at hvis en anden medarbejder (herunder også tjenestemænd) kan omplaceres eller afskediges, så må den beskyttede ikke omplaceres eller afskediges.

Ved vurderingen af, om en medarbejder med tillidsrepræsentantbeskyttelsen kan omplaceres eller afskediges, skal det indgå, om denne ved en "oplæring" /eller efteruddannelse i en periode på op til 6 måneder, vil kunne varetage en af de stillinger, der er tilbage i området.

Inden en medarbejder, der har tillidsrepræsentantbeskyttelsen, kan afskediges eller omplaceres, skal der være sket en forhandling med den organisation, som den pågældende er anmeldt af. Organisationen kan efter denne forhandling forlange, at sagen forhandles med de centrale parter. Hvis der kommer et sådant krav, har denne forhandling opsættende virkning i forhold til påtænkt afsked.

"Omplaceringstilbud" i Region Midtjylland. (OTIRM)

a. Formål.

"Omplaceringstilbuddet" har til formål at medvirke til at styrke mulighederne for omplacering og dermed fastholdelse af medarbejdere, som bliver afskedigelsestruede på grund af strukturændringer eller besparelser.

b. Målgruppe.

"Omplaceringstilbuddet" er som navnet viser et tilbud, der omfatter alle regionens fastansatte samt midlertidigt ansatte, uanset om de har en fuldtidsstilling eller en deltidsstilling, eller om de er tjenestemænd eller overenskomstansatte.

Ansatte i fleksjob er ikke umiddelbart omfattet af reglerne om "Omplaceringstilbuddet", da de er ansat i et konkret job og med konkrete skånehensyn, men "Omplaceringstilbuddet" hjælper gerne med at undersøge mulighederne for omplacering, herunder inddragelse af den bevilgende kommune.

"Omplaceringstilbuddet" henvender sig til ansatte, som overvejes afskediget som følge af personalereduktioner i forbindelse med omstruktureringer og besparelser.

c. Tilmelding.

Optagelse i "Omplaceringstilbuddet" er et tilbud til den ansatte og ikke en forpligtelse.

Tilmelding til "Omplaceringstilbuddet" sker efter, at ledelsen/HR-afdelingen har undersøgt, om der på arbejdspladsen eller inden for området kan ske en omplacering til andet arbejde, eller om der på arbejdspladsen kan findes andre muligheder for fastholdelse evt. på deltid.

Inden egentlig tilmelding til "Omplaceringstilbuddet" har ledelsen forhørt sig om, hvordan "Omplaceringstilbuddet" vurderer omplaceringsmulighederne inden for den pågældende stillingskategori.

Hvis ledelsen herefter ikke umiddelbart skønner, at der er omplaceringsmuligheder går afskedigelsesprocessen i gang.

Senest i forbindelse med, at pågældende modtager høringsbrevet, opfordres pågældende til at blive tilmeldt "Omplaceringstilbuddet" med henblik på omplacering.

I praksis sker tilmelding til "Omplaceringstilbuddet" ved, at pågældende og pågældendes leder i fællesskab fremsender en tilmeldingsblanket gerne vedlagt en dataliste, hvor baggrund og jobønsker beskrives.

d. Ansættelsesstop.

For at forbedre mulighederne for omplacering, kan "Omplaceringstilbuddet" lave et ansættelsesstop for den pågældende stillingskategori. Ansættelsesstoppet kan evt. være geografisk afgrænset og vil i praksis komme til at omfatte stillingskategorier med få ansatte, hvor omplaceringsmulighederne kan være vanskelige.

Ansættelsesstoppet betyder, at en ledig stillingen skal indberettes til "Omplaceringstilbuddet", og den må ikke besættes, før det er undersøgt, om den kan/skal tilbydes en medarbejder fra "Omplaceringstilbuddet". Det kan give en vis forsinkelse i ansættelsesproceduren, men giver på den anden side en større sikkerhed for de berørte ansatte.

Stillingskategorier, der er omfattet af ansættelsesstoppet, fremgår af HR-afdelingens hjemmeside.

I særlige tilfælde kan der indføres et "forebyggende" ansættelsesstop, så stillinger kun kan besættes midlertidigt og dermed stå åbne, når/hvis der er behov for dem til de afskedigelsestruede medarbejdere. Det kan evt. komme på tale ved meget omfattende besparelser/omstruktureringer.

e. Omplacering.

Omplacering til andet job kan ske inden høring, i høringsperioden samt i opsigelsesperioden. Hvis "Omplaceringstilbuddet" får kendskab til en passende ledig stilling, som man vurderer vil være passende for en ansat, der er tilmeldt "Omplaceringstilbuddet", formidler "Omplaceringsstilbuddet" kontakt mellem arbejdspladsen og den pågældende.

Hvis pågældende bliver indkaldt til en samtale om en stilling, og arbejdspladsen og den pågældende bliver enige, starter pågældende i stillingen efter nærmere aftale mellem den nuværende og kommende arbejdsplads samt den pågældende. Lønforhold afklares.

Hvis en arbejdsplads vurderer, at en person fra "Omplaceringstilbuddet" ikke er kvalificeret til en ledig stilling, skal arbejdspladsen give en skriftlig begrundelse, som skal godkendes af "Omplaceringstilbuddet". Begrundelse gives til den pågældende

"Omplaceringstilbuddet" vurderer, om en given stilling er et relevant tilbud til pågældende. Vurderingen sker konkret, og i vurderingen indgår forhold som arbejdsopgaver, arbejdstid og transportmuligheder.

Hvis pågældende siger nej til et relevant tilbud inddrager "Omplaceringstilbuddet" pågældendes faglige organisation i vurderingen. Et nej til et relevant tilbud indebærer, at pågældende ikke længere kan være tilmeldt "Omplaceringstilbuddet", som dermed heller ikke arbejder videre med at forsøge en omplacering.

Omplaceringen fra en fast stilling til en midlertidig stilling vil være en mulighed. Der vil også efter nærmere aftale med den nuværende leder og en anden arbejdsplads være mulighed for et praktikforløb på en anden arbejdsplads. Praktikforløbet vil især være aktuelt, hvor det kan være vanskeligt umiddelbart at omplacere, eller praktikforløbet kan bruges som et opkvalificeringsforløb. Vilklårene i praktikforløbet, herunder afholdelse af lønudgifter aftales konkret mellem den afgivende og modtagende arbejdsplads.

f. Løn

I forbindelse med en omplacering vil den enkelte medarbejder som udgangspunkt ikke gå ned i løn. En eventuel løndifference mellem den løn medarbejderen har i den tidligere stilling og den løn den nye arbejdsplads havde forventet at skulle give, vil blive ændret til et personligt tillæg. Der kan eventuelt senere ske en modregning i dette tillæg. I forbindelse med alle omplaceringer skal der være en forhandling om medarbejderens kommende lønindplacering.

g. Kompetenceudvikling i forbindelse med omplacering

Muligheden for kompetenceudvikling af de medarbejdere, der skal omplaceres, drøftes lokalt.

Der kan i særlige situationer søges midler fra HR-puljerne til kompetenceudviklingstiltag i forbindelse med omplaceringer. Tildeling af midler fra disse puljer besluttet ud fra en konkret vurdering.

Ændringer hvor personalereduktionerne er af større omfang.

Ved ændringer af større omfang forstås her ændringer som involverer mange medarbejdere f.eks. nedlæggelse af en hospitalsafdeling, sammenlægning eller opsplittning af hospitalsafdelinger, nedlæggelse eller sammenlægning af institutioner eller større personalereduktioner i administrationen.

I forbindelse med sådanne større personalereduktioner drøftes det konkret med de berørte organisationer og MED-udvalg, om den almindelige "Omplaceringstilbuds"-procedure (jf. ovennævnte "Omplaceringstilbud") er tilstrækkelig, eller om proceduren skal tilrettes i forhold til den konkrete situation

De ovenfor nævnte overordnede principper vil også i disse tilfælde være gældende og styrende for tilrettelæggelse og gennemførelse af processen.

Ændringer kan også have så stort et omfang, at de er omfattet af Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (VOL) eller Lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang. I sådanne tilfælde vil nærmere retningslinier blive fastsat til konkret i påkommende tilfælde.