

Pjece til medarbejdere

Overførsel, omplacering og evt. afskedigelse

- ved strukturændringer og besparelser i Region Midtjylland



Forord

Denne pjece udleveres til medarbejdere, som arbejder i afdelinger/afsnit, der er omfattet af strukturændringer eller besparelser, og som er udpeget til overførsel, omplacering eller eventuel afskedigelse.

Formålet med pjecen er, at den skal understøtte en individuel samtale mellem dig og din leder i forbindelse med, at du er udpeget til overførsel, omplacering eller eventuel afskedigelse.

Pjecen tager sit udgangspunkt i "Retningslinjer ved omplacering og afskedigelse af ansatte i forbindelse med strukturændringer og besparelser i Region Midtjylland".

Retningslinjerne er godkendt af Regions-MEDudvalget, 20. februar 2015. De findes på følgende hjemmeside: <https://www.hr.rm.dk/lon--og-personaleforhold/stillingsandring-og-fratraddelse/retningslinjer22/>

Baggrund

Din arbejdsplads er berørt af strukturændringer eller besparelser i en sådan grad, at det får konsekvenser for dig og dine kolleger enten i form af overførsel, omplacering eller eventuel afskedigelse af medarbejdere.

Region Midtjylland vil i denne situation i videst muligt omfang forsøge at fastholde dig som medarbejder i regionen.

Denne pjece vil give dig viden om, hvordan processen forløber, hvilke rettigheder du har, hvad der forventes af dig og hvem du kan kontakte undervejs.

Begreber

Dit LMU:	Lokal-MEDudvalget for din afdeling/institution
Dit HMU:	Hoved-MEDudvalget for din arbejdsplads
Din lokale HR-afdeling:	Personalefunktionen tilknyttet din arbejdsplads. Hvis du er ansat i regionshusene, er det Koncern HR, der er din lokale HR-afdeling.
Dit ansættelsesområde:	Region Midtjylland er ét ansættelsesområde. Det vil sige at alle, der er ansat i Region Midtjylland, har hele Region Midtjylland som ansættelsesområde.
Koncern HR:	Den regionale personalefunktion.

Eksempel på, hvordan processen typisk kan forløbe

Fase 1: Beslutning om strukturændringer eller besparelser

Du og dine kolleger er af din ledelse blevet orienteret – mundtligt eller skriftligt - om, at der er taget beslutning om strukturændringer eller besparelser på din arbejdsplads, MED-udvalget (HMU eller LMU) har drøftet konsekvenserne heraf og aftalt, hvilke retningslinjer der skal være gældende i forbindelse med personalereduktionerne.

Der er en række principper, der skal overholdes, når man fastlægger sådanne retningslinjer:

- Ledelsen skal undersøge muligheden for frivillige ordninger.
- Ledelsen skal ud fra en konkret vurdering overveje, hvilke af de kompetencer, der er i afdelingen, som det er vigtigst at bevare - set i lyset af, hvordan de fremtidige opgaver løses bedst med den reducerede bemanning.
- Ledelsen skal over for den enkelte medarbejder kunne begrunde, hvorfor der peges på ham eller hende; begrundelsen kan være både af faglig og personlig karakter.
- Ledelsen har pligt til at undersøge muligheden for, og i det omfang det er muligt, at sikre overførsel eller omplacering indenfor egen arbejdsplads (LMU-område), indenfor HMU-området og indenfor hele regionen (RMU-område).
- MEDudvalgsmedlemmerne (inkl. suppleanter), tillidsrepræsentanter (inkl. suppleanter) samt arbejdsmiljørepræsentanter må kun omplaceres, hvis der er såkaldte "tvingende årsager". Tvingende årsager betyder forenklet, at der ikke kan peges på andre.

Fase 2: Udpegning af personer til omplacering

På baggrund af drøftelserne i MED-systemet (HMU eller LMU) overvejer ledelsen, hvilke afdelinger/afsnit/funktioner, som bliver berørt af strukturændringer eller besparelser og dermed, hvilke medarbejdere, der skal tilbydes overførsel eller omplacering ud fra et mindsteindgrebs-princip.

Mindsteindgrebs-princippet betyder, at den personalemæssige udfordring som udgangspunkt løses således, at det får færrest mulige konsekvenser for medarbejderne. Ledelsen orienterer tillidsrepræsentanten for de berørte medarbejdere.

Fase 3: Udpegning af personer til omplacering

Du har, sammen med indkaldelsen til en samtale med din nærmeste leder, modtaget denne pjece. Du opfordres til at tage en bisidder med til samtalen. Bisidderen kan fx være din tillidsrepræsentant.

Under samtalen drøfter I, hvordan du vil blive berørt af strukturændringen/besparselsen.

I drøftelserne vil der blive taget udgangspunkt i mulighederne for overførsel eller omplacering og dine tilkendegivelser af, hvorvidt du ønsker det.

Det vil sige:

- om du ønsker at blive overført til en anden stilling på din egen arbejdsplads (LMU-område)
- eller hvis det ikke er muligt, om du ønsker at blive overført eller omplaceret inden for HMU-området
- eller hvis det ikke er muligt, om du ønsker at blive omplaceret til et andet relevant driftsområde i regionen (et andet HMU-område).

Din leder vil inden samtalen have undersøgt mulighederne for omplacering på det pågældende tidspunkt indenfor din egen arbejdsplads, indenfor HMU-området og indenfor resten af regionen.

Hvis du siger nej til et relevant tilbud om overførsel eller omplacering vil det som regel indebære, at du ikke yderligere er omfattet af retningslinjerne om omplacering og, at der ikke vil blive forsøgt yderligere omplacering.

Fase 4: Eventuel omplacering til anden arbejdsplads

Hvis du ikke kan blive omplaceret på din egen arbejdsplads (LMU-område), vil din leder, eventuelt sammen med din lokale HR-afdeling, undersøge, om du kan blive omplaceret til et andet relevant område inden for HMU-området.

Hvis det ikke er muligt at overføre eller omplacere inden for HMU-området, forsøger den lokale HR-afdeling omplacering til andre relevante driftsområde (andet HMU-område), fx en anden institution, et andet hospital el. lign. Din lokale HR-afdeling formidler i givet fald kontakt mellem dig og en relevant arbejdsplads.

Du skal selv holde dig orienteret om ledige stillinger i regionen på via <https://www.rm.dk/job> og <http://intranet.rm.dk/personale/interne-job/> som du kan blive omplaceret til. Kontakt din lokale HR-afdeling for at få hjælp i denne situation.

Fase 5: Eventuel afskedigelse

Hvis afsøgningen af omplaceringsmuligheder ikke giver et resultat, eller hvis du har afvist et passende, relevant tilbud, sættes procedure for afskedigelse i værk. Den faglige organisation inddrages.

Inden meddelelse om afskedigelse vil din leder igen have undersøgt mulighederne for overførsel eller omplacering på det pågældende tidspunkt.

Fase 6: Undersøgelse af muligheder for omplacering i opsigelsesperioden

I en opsigelsesperiode vil du være omfattet af retningslinjerne om omplacering med mindre du har afvist et passende, relevant tilbud – eller hvis du udtrykkeligt har tilkendegivet, at du ikke ønsker at blive omplaceret.

Hvis du ønsker at blive omplaceret i opsigelsesperioden **skal** du selv holde dig orienteret om ledige stillinger i Region Midtjylland på siderne <https://www.rm.dk/job> eller <http://intranet.rm.dk/personale/interne-job/>.

Hvis der er et eller flere ledige job, som du mener, er relevante for dig, kontakter du din HR-afdeling og orienterer dem om det. De kontakter den HR-afdeling, som den ledige stilling hører under, om, at der kommer en ansøgning fra dig, og at du har fortrinsadgang. Du skal selv søge stillingen og gøre opmærksom på din fortrinsadgang.

Den lokale HR-afdeling kan i opsigelsesperioden eventuelt gøre dig opmærksom på en passende ledig stilling og opfordre dig til at søge den. Dette skal aftales konkret.

- Hvis du indkaldes til samtale om en stilling, og der er enighed om ansættelse, starter du i stillingen efter nærmere aftale mellem dig, din nuværende arbejdsplads og din kommende arbejdsplads.
- Din lokale HR-afdeling bliver inddraget i konkrete aftaler om løn- og ansættelsesvilkår i forhold til rådgivning og forhandling med den faglige organisation.
- En omplacering forudsætter, at både du og din afdeling er enige om det.
- Hvis en arbejdsplads vurderer, at du ikke er kvalificeret til en ledig stilling, skal det begrundes skriftligt – og godkendes af din HR-afdeling eller Koncern HR, hvis der ikke er enighed mellem din HR-afdeling og den modtagende HR-afdeling.
- Omplacering kan ske i hele perioden frem til ophøret af din nuværende ansættelse.

Hvis du bliver omplaceret, har du følgende rettigheder:

- Du beholder som udgangspunkt dit nuværende lønniveau
- Du har muligheden for at drøfte evt. kompetenceudvikling med den daglige ledelse, derfra hvor du kommer, eller dertil, hvor du omplaceres.
- Hvis du har spørgsmål eller problemer undervejs, er du under hele forløbet velkommen til at søge vejledning, hjælp og støtte hos din nærmeste leder, din tillidsrepræsentant, din HR-afdeling og din faglige organisation.
- Hvis du er indstillet til omstilling eller afskedigelse og har behov for at tale med andre end din leder, tillidsrepræsentant eller kolleger, har du mulighed for at få en til to samtaler med en konsulent fra Koncern HR. Fokus vil være at støtte dig og din nuværende situation og at drøfte fremtidige muligheder. I givet fald skal du kontakte Susanne Hyldborg Jensen, Koncern HR Udvikling på tlf.nr.: 7841 0823 / mail: Susanne.Hyldborg@stab.rm.dk

Læs mere om

overførsel, omplacering og evt. afskedigelse samt støttemuligheder på:

<https://www.hr.rm.dk/lon--og-personaleforhold/stillingsandring-og-fratraddelse/>

