Koncern HR, Stab, NS
februar 2015

Retningslinjer for omplacering og afskedigelser ved strukturændringer og besparelser

Retningslinjer vedtaget af RMU den 20. februar 2015

Baggrund – Indledning

Der sker løbende i Region Midtjylland omlægninger, besparelser mv. der har personalemæssige konsekvenser.

I disse situationer vil Region Midtjylland i videst muligt omfang forsøge at fastholde de medarbejdere, der bliver berørt af dette.

De processer, der gennemføres, når der sker omstruktureringer, omplaceringer og eventuelle afskedigelser i forbindelse med omlægninger og besparelser, skal aftales og gennemføres i en dialog mellem ledelse og medarbejdere. Der skal samtidig være åbenhed og synlighed om disse processer.

Som det er fastlagt i lovgivning og retspraksis er Region Midtjylland som offentlig arbejdsgiver forpligtet til at forsøge at omplacere medarbejdere, der er ramt af besparelser og / eller strukturændringer, før medarbejderen afskediges.

Alle medarbejdere i Region Midtjylland er ansat i Region Midtjylland med tjeneste indtil videre ved en konkret arbejdsplads.

I forbindelse med besparelser eller strukturændringer, skal det derfor altid undersøges om der er mulighed for at omplacere berørte medarbejdere til en anden ledig og relevant stilling i regionen

Ledelsen har pligt til at undersøge muligheden for og i det omfang det er muligt sikre omplacering indenfor egen arbejdsplads (LMU området), indenfor HMU området og indenfor hele regionen (RMU området).

Omplacering af en medarbejder indenfor eget HMU område sker efter samme principper, som omplacering indenfor eget LMU område – jf. dog nedenfor, hvis der er tale om en omplacering, der for den enkelte indebærer væsentlige stillingsændringer.

Retningslinjerne om omplacering træder i kraft,

- når omplacering ikke er mulig indenfor eget HMU område
  eller
- hvis omplacering inden for eget HMU område er til en stilling, der konkret indebærer væsentlige stillingsændringer

Retningslinjer i Region Midtjylland betyder, at en medarbejder, der er omfattet af retningslinjerne har en **fortrinsret til ledige relevante stillinger**.

Fortrinsretten, der gælder forud for opsigelsen og i hele opsigelsesperioden indebærer:

a. Ret til at komme til samtale til relevante ledige stillinger (undtagelse, hvis mange kan gøre brug af fortrinsretten i forhold til en konkret ledig stilling – ansættelsesstedet vælger et antal, der kommer til samtale)

b. Ret til at blive ansat, hvis man opfylder de faglige og personlige krav, der er til stillingsindehaver – stillingsopslag er udgangspunkt for denne vurdering. (undtagelse, hvis flere, kan gøre brug af fortrinsret til at komme til samtale)

c. Indstilling om at en medarbejder i omplacering **ikke** skal ansættes skal begrundes skriftligt – og skal godkendes af afgivende HR afdeling eller af Koncern HR, hvis der ikke er enighed mellem afgivende og modtagende HR afdeling

d. En ledig stilling må kun besættes med en ansøger, der ikke er i omplacering, når dette er godkendt af afgivende HR afdeling – eller af Koncern HR, hvis der ikke er enighed mellem afgivende og modtagende HR afdeling

I forbindelse med en omplacering **bevarer medarbejderen som udgangspunkt sin nuværende løn.**

Bevarelse af nuværende løn indebærer:

e. Hvis en medarbejder omplaceres til en stilling med samme grundlønsindplacering bevares den tidligere løn (løn svarende til grundløn + funktionsløn + kvalifikationsløn)[1]

f. Eventuelle funktionstillæg kan efter aftale ændres til andre funktionstillæg, hvis dette er relevant – eller til personlige tillæg, der kan modregnes i.

g. Tidsbegrænsede funktionstillæg fra den tidligere stilling bortfalder senest på det tidspunkt, de er aftalt til.

h. Eventuelle kvalifikationstillæg kan efter aftale omdøbes. Størrelsen af et kvalifikationstillæg kan ikke ændres i nedadgående retning.

i. Hvis en medarbejder omplaceres til en stilling med en højere grundløn, så kan den samlede aflønning i den nye stilling ikke være lavere end aflønningen i den tidligere stilling.

j. Tillæg for funktion som TR eller AMIR bortfalder i overensstemmelse med forhåndsaftalen. Det vil sige at tillægget bortfalder ved udgangen af den måned, hvor hvervet ophører. Begge parter kan i forbindelse med ophør af funktionen som TR eller AMIR begære en forhandling om evt. hel eller delvis konvertering af tillægget til et kvalifikationstillæg.

k. Reglerne om stedtillægsområde gælder også i forbindelse med omplacering.

---

[1] *Ved en stilling med samme grundlønsindplacering forstås en stilling med samme grundløn/grundlønsforløb, inkl. centralt aftalte faste og anciennitetsafhængige tillæg/trin.*

l. Ved omplacering til en stilling, der udløser færre særydelser (aften, nat, weekendtillæg mv.) i forhold til den tidligere stilling, bevares tidligere særydelser ikke. Særydelser opsiges med gældende varsler.

m. Der skal altid forhandles og indgås aftale med den forhandlingsberettigede organisation om løn i den stilling, der omplaceres til, herunder hvis der skal aftales en ændring af lønnens sammensætning.

n. Hvis der lokalt ikke kan opnås enighed om lønnen i forbindelse med en omplacering, kan begge parter forlange, at lønforhandlingen føres mellem den lokale HR afdeling og FTR /organisationen.

o. Hvis der ikke kan opnås enighed mellem den lokale HR afdeling og FTR / organisationen, kan begge parter forlange, at lønforhandlingen føres mellem Koncern HR og organisationen.

p. Hvis medarbejder omplaceres til en stilling med en lavere grundløn skal en eventuel reduktion af den samlede løn til et nyt lavere lønniveau ske med 1/3 af differencen efter udløbet af den individuelle opsigelsesperiode, 1/3 efter yderligere 6 måneder og 1/3 efter yderligere 6 måneder.

Bilag 1

Processen i MED og på den enkelte arbejdsplads,

- når besparelser eller omstruktureringer kan resultere i, at der skal peges på medarbejdere / ledere, der ikke længere kan fastholde nuværende stilling **og**
- når det vurderes, at der ikke vil være mulighed for omplacering til en passende stilling indenfor eget HMU område

HVORNÅR GØR HVEM, HVAD

Processen er beskrevet kronologisk

1. Ledelsen overvejer hvordan besparelsen /omstruktureringen overordnet set kan gennemføres – herunder om ledelsen vurderer, at besparelsen / omstruktureringen får / kan få personalemæssige konsekvenser

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

3. I ledelsens overvejelser skal indgå, hvor stor en del af ledelsens område, omstruktureringen / besparelsen skal udmøntes i

4. Ledelsens overvejelser, herunder mulige personalemæssige konsekvenser, drøftes i det relevante MEDudvalg

5. Ledelsen beslutter herefter, hvordan besparelsen / omstruktureringen overordnet set kan gennemføres

6. Hvis besparelsen / omstruktureringen forventes at få personalemæssige konsekvenser inddrages relevante TR / FTR af ledelsen

7. Ledelsen overvejer, hvilke principper og kriterier, der skal være gældende i forbindelse med udpegning af berørte medarbejdere – se bilag 1.a **og** hvordan processen i forhold til de enkelte medarbejdere kan gennemføres.

8. Eventuelt udarbejdes et forslag til en drejebog for den konkrete proces

9. Ledelsens overvejelser af principper og kriterier og eventuelle forslag til drejebog drøftes og aftales i det relevante MEDudvalg. MEDudvalget kan beslutte at kriterier og proces aftales med de relevante TR

10. I tilfælde af,at der ikke kan indgås aftale i MEDudvalg eller med relevante TR, beslutter ledelsen kriterier og proces

11. De berørte afdelinger / områder orienteres hurtigst muligt om proces og kriterier

12. Inden en overvejelse om afskedigelse / omplacering, der medfører en væsentlig stillingsændring, skal ledelsen have undersøgt muligheden for en mindre indgribende afgørelse:
    - omplacering i stedet for afskedigelse,
    - omplacering, der ikke medfører en væsentlig stillingsændring i stedet for en omplacering, der indebærer en væsentlig stillingsændring.

13. Ledelsen beslutter, hvilke medarbejdere, der forventes berørt af besparelsen / omstruktureringen

14. De berørte medarbejdere skal orienteres hurtigst muligt

15. Relevante TR orienteres om, hvilke medarbejdere ledelsen konkret peger på samtidig med at de pågældende pr. brev indkaldes til et møde. I brevet oplyses pågældende om, hvad mødet drejer sig om. Pågældende opfordres til at tage en TR og / eller en bisidder med til mødet

16. På mødet orienterer ledelsen om baggrunden for, at det er pågældende, der er udpeget til påtænkt omplacering/afsked, og ledelsen udleverer eller eftersender en "høringsskrivelse"
    Lederen skal være forberedt på at kunne uddybe den konkrete begrundelse for, hvorfor det netop er pågældende, der er blevet udvalgt

17. Ledelsen afventer medarbejderens partshøringssvar

18. Efter at have forholdt sig til medarbejderens partshøringssvar beslutter ledelsen om medarbejderen skal meddeles omplacering eller afsked

19. Inden meddelelse om afskedigelse skal ledelsen – igen - have undersøgt muligheden for en mindre indgribende afgørelse:
    - omplacering i stedet for afskedigelse,
    - omplacering, der ikke medfører en væsentlig stillingsændring i stedet for en omplacering, der indebærer en væsentlig stillingsændring

20. Medarbejderen fortsætter med sit arbejde i opsigelsesperioden
    Et forslag om en eventuel tjenestefrihed i opsigelsesperioden skal være konkret begrundet og godkendes af direktionen

Bilag 1.a

Kriterier og begrundelse i forbindelse med udvælgelse til omplacering eller afskedigelse

Udvælgelse til omplacering/afskedigelse.
Ledelsen skal være opmærksom på følgende forhold, inden en konkret udvælgelse af medarbejdere kan finde sted:

Med udgangspunkt i de fremtidige arbejdsopgaver + en vurdering af hvilke kvalifikationer, der kræves for at løfte disse, skal man se på alle relevante 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 f.eks økonomiske hensyn og SIFU-princippet indgå blandt andre hensyn, når man udøver sit skøn.

Kriterier og 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

I de konkrete sager vil der blive tale om en samlet vurdering, hvor der inddrages flere af ovennævnte elementer.

Bilag 1.b

Særlige forhold vedrørende TR beskyttede og medarbejdere omfattet af lige- og forskelsbehandlinglovene

Tillidsrepræsentantbeskyttede (TR, suppleant for TR, MEDudvalgsmedlemmer (på personalesiden) og suppleant for MEDudvalgsmedlemmer og AMIR)

En tillidsrepræsentantbeskyttet kan kun afskediges, hvis der er tvingende årsager.
Det betyder, at hvis en anden medarbejder (herunder også tjenestemænd) kan omplaceres eller afskediges, så må den beskyttede ikke omplaceres eller afskediges. I en besparelsessituation kan der kun peges på en tillidsrepræsentantbeskyttet, hvis der ikke er andre medarbejdere, der kan peges på.

Hvis en tillidsrepræsentantbeskyttet 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.

Ved vurderingen af, om en medarbejder med tillidsrepræsentantbeskyttelse kan omplaceres eller afskediges, skal det indgå, om denne ved en "oplæring" /eller efteruddannelse i en periode på op til 9 måneder, vil kunne varetage en af de stillinger, der er tilbage i området.

Inden en medarbejder, der har tillidsrepræsentantbeskyttelse, 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

Medarbejdere omfattet af lige- og forskelsbehandlingslovene
Medarbejdere, der:

- er gravide eller på barsel
- særlig unge
- særlig gamle
- handicappede
- af anden etnisk oprindelse
- mv.

er beskyttede af lovgivningen om lige- og forskelsbehandling.

Disse medarbejdere kan lige som andre medarbejdere afskediges eller omplaceres i forbindelse med besparelser eller omstruktureringer. Det samme gælder medarbejdere i flexjob.

Ledelsen skal imidlertid være opmærksom på, at ledelsen skal kunne løfte bevisbyrden for at valget af den pågældende ikke er begrundet i denne medarbejdes særlige forhold (graviditet, barsel, alder, handicap osv.) Kontakt egen HR afdeling, hvis det overvejes at pege på en medarbejder, der er omfattet af lovgivningen om lige – og forskelsbehandling.

Bilag 2

Processen i forbindelse med omplacering af medarbejdere, ifølge retningslinjer om omplacering

HVAD KAN OG SKAL LEDELSEN – HVAD KAN OG SKAL MEDARBEJDEREN

Processen er beskrevet kronologisk og starter på det tidspunkt, hvor medarbejderen har fået meddelt:

- omplacering indenfor eget HMU områder, der medfører væsentlige stillingsændringer,
- omplacering udenfor eget HMU område eller
- opsigelse

1. Senest samtidig med meddelelsen om omplacering eller afsked orienteres medarbejderen om retningslinjerne for omplacering, samt hvilke støttemuligheder Region Midtjylland stiller til rådighed i forbindelse med omplaceringen eller afskedigelsen

2. Orientering gives af nærmeste ledelse – eventuelt i samarbejde med den relevante TR

3. Hvis en medarbejder efter meddelelse om omplacering eller afsked tilkendegiver, at den pågældende **ikke** ønsker sig omplaceret til en eventuel ledig stilling i Region Midtjylland i henhold til retningslinjerne, skal denne tilkendegivelse være skriftlig og skal journaliseres på medarbejderens personalesag. Den relevante tillidsrepræsentant skal orienteres

4. Medarbejdere, der ønsker sig omplaceret i henhold til retningslinjerne **skal** selv via http://www.rm.dk/job og http://www.intra.rm.dk/personale/interne+job holde sig orienteret om ledige job i Region Midtjylland

4a. HR afdelingen **kan** gøre en medarbejder opmærksom på en passende ledig stilling og opfordre medarbejderen til at søge denne

5. Hvis der er et – eller flere - ledige job, som medarbejderen mener er relevant for den pågældende, kontakter medarbejderen sin HR afdeling og orienterer denne

6. HR afdelingen orienterer den HR afdeling, som den ledige stilling hører under, om at der kommer en ansøgning fra en ansøger med fortrinsret

7. Medarbejderen søger stillingen og gør opmærksom på sin fortrinsret

8. Arbejdspladsen med den ledige stilling indkalder medarbejderen til samtale - se retningslinjerne

9. Lønnen i den nye stilling aftales – se retningslinjerne

10. Hvis en medarbejder siger nej til relevant tilbud om omplacering inddrages den relevante TR / faglige organisation. Et afslag på et relevant tilbud vil som regel indebære, at den pågældende ikke yderligere er omfattet af retningslinjerne om omplacering

11. Der kan ske omplacering til en midlertidig stilling. Muligheden for en eventuel fornyet omplaceringsret efter udløbet af den tidsbegrænsede stilling, skal aftales inden tiltrædelsen

12. Det henstilles, at alle vilkår i forbindelse med omplacering til en midlertidig stilling aftales inden der indgås aftale om omplacering

Bilag 3

Støtteforanstaltninger for ledere, medarbejdere og arbejdspladser, der er berørt af omplaceringer

De regionale støtteforanstaltninger er beskrevet på: Støttemuligheder og omfatter:

- Individuel lederrådgivning – her og nu
.
- Rådgivning til ledere, der skal afgive eller modtage medarbejdere
- Rådgivning til ledergrupper
- Individuel samtale for medarbejdere
- Temamøde for personalegrupper

Herudover kan der indenfor HMU eller LMU området være aftalt lokale støttemuligheder for ledere, ledergrupper, medarbejdere og medarbejdergruppe