

Aftale

Dato: 25. oktober 2018

Region Sjælland har ved mail af 12. oktober 2018 indkaldt repræsentanter fra de faglige organisationer til forhandling 23. oktober 2018 kl. 9:00.

Jf. Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang (§5), skal der gennemføres forhandling med det formål at indgå "...aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt afbøde følgerne...".

Endvidere skal der jf. §6 skriftligt meddeles relevante oplysninger til brug ved forhandlingerne. Som minimum:

- 1) årsagerne til de påtænkte afskedigelser,
- 2) antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses at afskedigelserne skal finde sted,
- 3) antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører,
- 4) hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de lønmodtagere, der påtænkes afskediget, for så vidt det ifølge lovgivningen og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelsen hertil, og
- 5) hvorvidt der blandt de lønmodtagere, som påtænkes afskediget, er lønmodtagere, der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale, og i givet fald hvordan disse godtgørelser opgøres.

Oplysninger jf. §6 er udleveret og gennemgået under forhandlingen 23. oktober 2018.

Region Sjællands "Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger" finder anvendelse i forbindelse med 2019 budgetbesparelserne. Principperne har som hovedformål at undgå afskedigelser eller at minimere antallet, bl.a. gennem omplacering til ledige stillinger. Endvidere indeholder principperne en tryghedsordning, hvor afskedigede medarbejdere får et jobbankbevis, der giver mulighed for fortrinsret til ledige stillinger i 6 måneder efter afskedigelsestidspunktet.

Herudover har de faglige organisationer og Region Sjælland ved tidligere lignende forhandlinger i 2015, udarbejdet "Værd at vide om min ansættelsessituationen i forbindelse med omplacering og afskedigelse i Region Sjælland". Dokumentet er fortsat tilgængeligt på intranettet for medarbejdere. Dokumentet tilrettes i samarbejde med de udpegede deltagere fra de faglige organisationer (nedsat forhandlingsgruppe). Forslag fremsendes af Koncern HR.

På baggrund af Region Sjællands gennemgang af situationen har parterne drøftet følgende temaer, med henblik på at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt afbøde følgerne heraf:

- 1) Afværgeforanstaltninger / forebyggende tiltag:
De faglige organisationer ønsker en mulighed for frivillige fratrædelsesordninger for dem, der måtte være på vej på efterløn / pension eller lignende, så der bliver en afskedigelse mindre for afdelingen.

Region Sjælland vil ikke opfordre medarbejdere til at melde sig, idet der ikke skal være risiko for at presse nogen specifikke grupper ud. Der er altid mulighed for, at man kan henvende sig til sin ledelse om individuelle forhold, som lederen kan tage med i processen.

- Parterne aftaler følgende:

Det aftales, at overenskomstansatte medarbejdere for at reducere antallet af afskedigelser kan melde sig til nærmeste leder frem til mandag den 19. november 2018 kl. 12.00, såfremt de frivilligt ønsker at fratræde. Nærmeste leder vurderer herefter i samarbejde med koncernlederen, om anmodning om frivillig fratrædelse kan imødekommes. Det forudsættes, at fratrædelsen forhindrer en afskedigelse. Medarbejdere, der omfattes af denne mulighed, stilles som om de var blevet afskediget af regionen i en aftale om frivillig fratrædelse, hvor de nærmere vilkår for den enkelte aftales.

- 2) Direkte berørte medarbejdere – Parterne aftaler følgende:

- a. Kompetenceudvikling

Region Sjælland er indstillet på at bidrage til kompetenceudvikling af afskedigede medarbejdere, der gør dem attraktive for andre arbejdsgivere/opgaveområder.

Dette tilbud supplerer de overenskomstaftalte kompetencefonde og kan anvendes inden for en samlet økonomisk ramme på 750.000 kr. Midler til dette formål skal være aftalte inden udgangen af januar måned 2019 og aktiviteten påbegyndt inden for opsigelsesperioden. Den nærmere administration og vilkår for anvendelse af puljen beskrives særskilt.

Der henvises i øvrigt til de Personalepolitiske principper side 8-9, punkt 6.1 og 6.2.

- b. Hjælp til jobsøgning

Ved behov for hjælp til jobsøgning, jobafklaring, CV-skrivning mv. kan medarbejderen henvende sig til Koncern HR.

De faglige organisationer foreslog, at der gives tid til de afskedigede medarbejdere til at skrive jobansøgninger i arbejdstiden.

Region Sjælland er ikke indstillet på at indgå en generel aftale herom. Der gives tjenestefrihed til jobsøgningskurser, afklaringsamtaler mv. afholdt af A-kasser for afskedigede medarbejdere i op til samlet én dags varighed.

- c. Krisehjælp

Region Sjælland tilbyder krisehjælp gennem regionens krisehjælpsordning i forbindelse med de forestående afskedigelser. Afskedigede medarbejdere vil være omfattet af ordningen og kan henvende sig til sin leder, der visiterer til regionens krisehjælpsordning.

Hvis medarbejderen finder vanskelighed ved at gå gennem sin leder, kan henvendelse ske direkte til Jura og Forhandling evt. via sin tillidsrepræsentant.

- d. De faglige organisationer ønsker, at de afskedigede medarbejdere får mulighed for at blive fritstillet i opsigelsesperioden.

Region Sjælland kan ikke imødekomme ønsket om fritstilling. Fritstilling kan aftales efter en konkret og individuel vurdering, hvor særlige forhold gør sig gældende.

- e. Omplaceringsforpligtelsen

Region Sjælland har en forpligtelse til at foretage omplacering inden afgørelsestidspunktet inden for koncernenheden/ Regionshuset til anden ledig og relevant stilling, som ikke vil medføre en væsentlig stillingsændring.

Region Sjælland vil som supplement hertil afsøge omplaceringsmuligheder på den geografi, som pågældende aktuelt er ansat på, hvis andre koncernenheder har funktioner på geografien.

For personalegrupper, som kun findes i én afdeling i koncernenheden, og som derfor har en meget begrænset mulighed for omplacering, vil der blive gjort en særlig indsats for omplacering til andre koncernområder.

Ved overflytning fra en afdeling til en anden, skal løn- og ansættelsesvilkårene være afklaret inden afgørelsestidspunktet.

Det er afgørende, at der hurtigt skabes kontakt mellem medarbejderen og den nye enhed, hvor parterne kan drøfte samarbejdet, herunder arbejdsbetingelser og individuelle behov.

- 3) Dem der bliver tilbage:

De faglige organisationer udtrykker en bekymring for, at der sker en medarbejderflugt, idet presset på de tilbageværende medarbejdere, med risiko for et dårligere arbejdsmiljø. Følgende punkter blev drøftet.

- a. Arbejdsmiljø

De faglige organisationer peger på, at arbejdsmiljøet på mange af regionens arbejdspladser allerede er udfordret og at den aktuelle situation vil udfordre arbejdsmiljøet yderligere. Desuden er der bekymring for kvalitetssikring og patientsikkerhed.

Region Sjælland anerkender, at situationen omkring de mange forventede afskedigelser bliver en udfordring for arbejdsmiljøet. Region Sjælland anerkender ligeledes sit ansvar for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for regionens ansatte. Der vil være mulighed for, at afdelingerne kan trække på en række af de tilbud, der allerede udbydes i forhold til arbejdsmiljømæssige udfordringer, forandringsprocesser og omstillingsprocesser. Region Sjælland vil sørge for en samlet fremstilling af relevante tilbud, som kan anvendes lokalt i fortsættelse af de gennemførte budgetreduktioner. Denne fremstilling af relevante tilbud sendes til MED-udvalgene samt præsenteres på regionens intranet.

Arbejdsmiljøpuljen vil ligeledes kunne anvendes inden for gældende ansøgningsprocesser, herunder muligheden for hurtig behandling af ansøgninger.

b. Ledelsesstøtte

De faglige organisationer henleder opmærksomheden på de ledelsesmæssige udfordringer, der følger af denne proces. Der skal være mulighed for ledelsesmæssig støtte ved behov for akut hjælp til de ledelsesmæssige udfordringer i processen.

Region Sjælland forbereder en bredere drøftelse af "Fremtidens ledelse", der initieres af Direktionen og som bl.a. sættes til debat i den brede lederkreds. Her indgår krav til fremtidens ledelse og arbejdet vil resultere i konkrete lederudviklingstilbud.

c. Rekruttering og fastholdelse

Der vil fortsat være et strategisk fokus på rekruttering og fastholdelse.

Der arbejdes bl.a. med en videndeling af de eksisterende gode eksempler på opgaveflytning og anvendelse af nye kompetencer.

d. Strategisk kompetenceudvikling

Tydeliggørelse af hvilke kompetencer, der er behov for, både på afdelingsniveau og faggruppeniveau, så det kan identificeres, hvem der skal kompetenceudvikles for at kunne løse fremtidens kerneopgaver.

4) MED-udvalg:

Organisationerne peger generelt på det vigtige i inddragelse af MED-udvalgene i besparelserprocesser, herunder at de rette drøftelser sker i rette MED-udvalg så tidligt som muligt, og inden beslutningerne er truffet. Endvidere henledes opmærksomheden på bestemmelserne om midlertidige MED-udvalg ved organisationsændringer og fremtidige fusioneringer.

Ovenstående er aftalt i forbindelse med personalereduktioner vedrørende budget 2019.

Med ovenstående aftale betragter parterne forhandlingen i henhold til "Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang" som afsluttet.

Dato:

Forhandlingsdelegation fra de faglige organisationer:	
Dansk Sygeplejeråd Eva Nysteen	
Foreningen af Speciallæger Marianne Hansen	
FOA Asbjørn Andersen	

HK Klaus Nielsen	
Ergoterapeutforeningen Margrethe Boel Stendys	
Djøf og DM Winnie Larsen	

Forhandlingsdelegationen underskriver endvidere ved mandat for nedenstående organisationer:

Danske Fysioterapeuter	Yngre Læger	3F
Dansk Journalistforbund	Dansk Metal	Dansk Socialrådgiverforening
DSR Lederforening	Forbundet Arkitekter og designere	IDA
Kost- & Ernæringsforbundet	Socialpædagogerne	PharmaDanmark
Teknisk Landsforbund	Dansk Psykologforening	Dbio
Jordemoderforeningen		

Dato:

For Region Sjælland Marianne Evers	
---------------------------------------	--