

NOTAT

Politik for Omstillingssituationer

Region Nordjylland – en arbejdsplads i TOP

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen skaber en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

Formål med politik for omstillingssituationer

Politikken skal sikre:

- at ansatte, der bliver ramt af omstillingssituationer, så vidt muligt kan blive ved med at være ansat i Region Nordjylland.
- medindflydelse og åbenhed, når det er nødvendigt at lave forandringer i Region Nordjylland.
- at hver enkelt omstillingssituation bliver tilrettelagt ud fra de konkrete tilfælde, så vi bruger de tiltag, som passer bedst.

Omstilling og værdierne

Omstillinger kan ske af flere grunde, f.eks. besparelser, flytning af opgaver eller ændringer i organisationen. Uanset årsagen bygger vi altid omstillingen på vores fire værdier:

Indflydelse

Indflydelse er vigtigt i enhver omstillingssituation. Det sker både via MED systemet og i dialog med de berørte ansatte. Vi vil sikre, at omstillingsprocessen sker med åbenhed. Det vil sige, at vi informerer tidligt og grundigt, så omstillingen sker med mest muligt hensyn til ansattes tryghed.

Når vi planlægger en omstillingsproces, spørger vi os selv:

- Hvordan og hvornår taler vi om forandringen i relevante MEDudvalg?
- Er der lokale behov, der skal tages særligt hensyn til?
- Hvordan inddrager vi tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter?

Tillid

Omstillinger kan være svære - både for ledere og medarbejdere. Der vil være medarbejdere og ledere, som får påvirket deres arbejdsliv, og ledere, der skal træffe svære beslutninger.

Erfaring viser, at åbenhed og tillid giver det bedste resultat.

Vi gør, hvad vi kan, for, at ansatte kan blive omplaceret i stedet for afskediget. Region Nordjylland er ét ansættelsesområde, og vi søger løsninger på tværs af organisationen. På den måde prøver vi at sikre, at ansattes tilknytning bevares, så vidt det er muligt, og deres kompetencer er efterspurgt andre steder i organisationen. Omplaceringer kræver gensidig tillid mellem medarbejder og leder på det nye arbejdssted for, at de kan lykkes godt.

Ordentlighed

I omstillingssituationer vil vi undgå unødigt langstrakte forløb og minimere oplevelsen af usikkerhed og afmagt – processerne skal opleves som ordentlige. Hvis det bliver nødvendigt at afskedige ansatte, skal processen være værdig og fair. Enhver omstillingsproces skal altid indledes med, at ledelsen melder ud, hvilke afdelinger/institutioner, der er berørt.

Omstillingsprocesser skal tage højde for inddragelse af MEDudvalg for at finde løsninger og lave saglige kriterier for udvælgelse af medarbejdere til omplacering.

Alle berørte ansatte modtager partshøring om påtænkt afskedigelse. I høringsperioden afdækkes omplaceringsmuligheder. Processen giver alle lige muligheder i forhold til de relevante stillinger i regionen.

Professionalisme

Vi har et fælles ansvar for, at omstillingsprocesser påvirker Region Nordjyllands brugere og patienter mindst muligt. Hver omstillingssituation er unik, og vi planlægger den altid ud fra den konkrete situation. Tilrettelæggelsen skal altid understøtte denne politik og sikre, at de personalejuridiske rettigheder og pligter bliver overholdt.

Udpegning til omplacering må kun ske efter saglige kriterier, som bliver fastlagt, efter de er drøftet i MED-udvalg. Tillidsrepræsentanterne spiller en nøglerolle i omstillingsprocesser, og skal altid have mulighed for at være bisidder for medarbejdere, der ønsker det, under samtaler om omstillingssituationen.

Det er vigtigt, at vi i regionen trækker på de erfaringer, som vi gør os hen ad vejen. Vi skal derfor have fokus på evaluering og deling af den viden, som vi opnår i forbindelse med omstillingsprocesser. Processer og planer skal bygge på politikken værdier og principper.

Er politikken udtømmende eller ikke udtømmende?

Politikken her er udtømmende. Der kan således ikke laves andre aftaler i øvrige MED udvalg.

Region Nordjyllands administration har lavet en procesplan og en generisk tidsplan, som kan bruges til at understøtte arbejdet med omplacering.

Der findes også værktøjer, der kan hjælpe i de konkrete situationer.