

Vejledning i forbindelse med omplacering

Denne vejledning om omplacering er udarbejdet som et hjælpeværktøj til de ledere, der står over for en personalereduktion som følge af besparelser og opgavebortfald. Herudover kan lederen søge hjælp og vejledning ved Personalekontoret.

Indhold

1. Omplaceringspligten
2. Selvejende institutioner
3. Hvilke stillinger er omfattet
4. Processen med personalereduktion
5. Undersøgelse af omplaceringsmuligheder
6. Ved ledig og relevant stilling
7. Jobbank
8. Omplacering er muligt
9. Omplacering er ikke muligt

1. Omplaceringspligten

Ifølge retspraksis er arbejdsgiver forpligtet til at undersøge omplaceringsmulighederne, når en medarbejder påtænkes opsagt på grund af forhold på arbejdspladsen. Pligten består alene i at undersøge mulighederne for omplacering, inden der træffes beslutning om en afskedigelse.

Aabenraa Kommune er én ansættelsesmyndighed. I praksis betyder dette, at lederen skal undersøge muligheden for omplacering af den pågældende medarbejder både på den enkelte arbejdsplads og inden for hele Aabenraa Kommunes ansættelsesområde.

2. Selvejende institutioner

De selvejende institutioner er ikke omfattet af omplaceringspligten.

3. Hvilke stillinger er omfattet

En stilling er omfattet af omplaceringspligten, hvis der er tale om en varig stilling inden for det overenskomstområde, som medarbejderen er ansat efter i den nuværende stilling. Tidsbegrænsede stillinger eller stillinger inden for andre overenskomstområder er ikke omfattet af omplaceringspligten.

4. Processen med personalereduktion

Processen med personalereduktion som følge af besparelser starter med en orientering af personalet via MED-systemet. Ledelsen skal herefter konkret finde ud af, hvordan personalereduktionen skal finde sted. Processen for personalereduktion er yderligere beskrevet i *"Vejledning - Procesplan og kriterier for afskedigelser ved besparelser og omstrukturering"*.

Efter at have besluttet, hvem der skal omplaceres, undersøger den afskedigende leder mulighederne for omplacering. Omplaceringsmulighederne undersøges før der sendes en påtænkt afsked til den valgte medarbejder samt i høringsperioden.

5. Undersøgelse af omplaceringsmuligheder

Ifølge *”Retningslinjer for opslag og besættelse af stillinger ved Aabenraa Kommune”* opslås alle faste stillinger, som hovedregel, eksternt. Den afskedigende leder kan derfor undersøge mulighederne for omplacering ved at se, hvilke ledige stillinger der er opslået på kommunes hjemmeside. Lederen kan, for at undersøge om der er ledige stillinger, der endnu ikke er opslået, maile til kommunens øvrige ledere, der beskæftiger medarbejdere inden for samme overenskomstområde. Eksempel på mail:

[Institutionens navn] har en forestående personalereduktion med baggrund i besparelse. Personalereduktionen vil ske blandt institutionens/afdelingens [Personalegruppe].

Inden der indledes en afskedigelse, afklares eventuelle omplaceringsmuligheder. Har I en ledig stilling, der endnu ikke er opslået eller overvejer I at ansætte én eller flere medarbejdere inden for denne faggruppe, bedes I kontakte undertegnede, så vi kan undersøge, om der er et match mellem stilling og medarbejder.

Venlig hilsen

[Institutionslederens navn]

Undersøgelsen af omplaceringsmulighederne skal være reel. Den afskedigende leder kan ved en forhandling med den faglige organisation blive mødt med et krav om at dokumentere at omplaceringsmulighederne er undersøgt. Kravet om dokumentation er opfyldt, hvis den afskedigende leder kan henvise til, at der ikke har været opslået relevante stillinger i perioden. Har den afskedigende leder sendt en mail til kommunens øvrige ledere kan mailen også bruges som dokumentation. Har der været opslået en relevant stilling i perioden, er det vigtigt, at lederen kan dokumentere, at omplacering til stillingen har været undersøgt og kan argumentere for, at omplacering ikke var mulig.

6. Ved ledig og relevant stilling

Hvis der er en omplaceringsmulighed, kontakter den afskedigende leder den leder, der har ansættelseskompetencen.

Det er lederen med ansættelseskompetencen, der kan vurdere medarbejderens kompetencer i forhold til den ledige stilling. Medarbejderens kompetencer vurderes på samme måde som ved en almindelig ansættelsesproces. Den ansættende leder kan bede om at få tilsendt et CV og indkalde medarbejderen til en ansættelsessamtale for at vurdere om der er match mellem stilling og medarbejder. Den afskedigende leder kan også inddrages i vurderingen af medarbejderens kompetencer på samme måde, som når lederen giver reference. Der gælder samme tavshedspligt som ved almindelig indhentning af reference. På Medarbejderportalen findes *”Vejledning i at indhente referencer FØR ansættelsen”*.

En mulig omplacering skal afklares inden medarbejderen modtager afskedigelsen, da omplaceringspligten herefter ophører.

Er der fastsat en dato for ansættelsessamtalerne og ligger datoen inden den endelige afsked, kan medarbejderen indkaldes til ansættelsessamtale samtidigt med de øvrige ansøgere. Ligger datoen for ansættelsessamtalerne efter afskedigelsesdatoen anbefales det, at medarbejderen indkaldes til en samtale hurtigst muligt. Det udpegede ansættelsesudvalg afholder samtalen med medarbejderen med henblik på at vurdere medarbejderens kompetencer i forhold til stillingen. Er der endnu ikke nedsat et ansættelsesudvalg, bør lederen snarest muligt nedsætte et ansættelsesudvalg, der kan afholde samtalen med medarbejderen. Ansættelsesudvalget har til formål at sikre medarbejdernes medinddragelse i ansættelsesprocessen.

Medarbejderen vurderes i forhold til nuværende kompetencer. Hvis medarbejderen kan opnå de nødvendige kompetencer ved kortere kurser, af 14 dages varighed eller kortere oplæring af 2-3 måneders varighed, bør dette indgå i vurderingen.

I forbindelse med den endelige afklaring af om der er et match eller ej, skal Personaleafdelingen involveres.

Hvis omplacering ikke er mulig, orienterer den afskedigende leder medarbejderen om, at omplaceringen ikke var mulig. Lederen bør ved orienteringen af medarbejderen kunne argumentere for beslutningen. Er omplaceringen derimod mulig aftaler lederne selv, hvem der orienterer medarbejderen.

7. Jobbank

Den afskedigende leder bør være opmærksom på, at der på enkelte områder kan være oprettet en jobbank. De enkelte områder er selv ansvarlige for eventuelle jobbank ordninger.

8. Omplacering er muligt

Aabenraa Kommune er én arbejdsplads. Det betyder, at medarbejderne må tåle at blive flyttet til et andet arbejdssted i tilfælde af besparelser eller omorganiseringer. Er en omplacering mulig, uden væsentlige vilkårsændringer, hvor eksempelvis løn og arbejdstid er den samme, er medarbejderen derfor forpligtet til at acceptere omplaceringen.

Medarbejderen starter i stillingen efter nærmere aftale mellem den nuværende og kommende leder. Der er ikke krav om varsling ved omplacering.

Medfører omplaceringen væsentlige vilkårsændringer, hvor eksempelvis løn eller arbejdstid ændrer sig, svarer det reelt til en afskedigelse med tilbud om en genansættelse på ændrede vilkår. Medarbejderen parthøres vedrørende den påtænkte omplacering. Ønsker medarbejderen ikke en omplacering, opsiges medarbejderen efter gældende regler.

9. Omplacering er ikke muligt

Er der ingen relevante ledige stillinger eller vurderer den ansættende leder, at medarbejderen ikke har de nødvendige kompetencer til at varetage stillingen, kan afskedigelsesproceduren iværksættes. Inddrag gerne Personalekontoret for sparring.