

BILAG 1

Beskrivelse af de nuværende omplaceringsordninger i de to regioner

Der er i Region Sjælland og Region Hovedstaden to forskellige, men nært beslægtede, ordninger for omplacering ved organisationsforandringer og personaletilpasninger.

Fælles for begge regioner er, at det først afdækkes, om der kan ske omplacering af medarbejderen indenfor det hospital/sygehus/virksomhedsområde, hvor medarbejderen er ansat. Det betyder, at den lokale HR på det berørte arbejdssted undersøger mulighed for, at medarbejderen internt kan omplaceres til en anden stilling. Dette sker som første led i processen og skal ske inden en evt. afskedigelse kommer på tale.

Hvis dette ikke er muligt, aktiveres regionernes tværgående omplaceringsordninger.

I det følgende beskrives de to ordninger, som i dag fremgår af regionernes personalepolitiske principper.

Region Sjælland

Definition af virksomhedsområder: Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse og Psykiatrien fusionerer pr. 1. januar 2026 til et virksomhedsområde. Derudover har regionen følgende virksomhedsområder: Sjællands Universitetshospital, Holbæk Sygehus, Det Nære Sundhedsvæsen, Sygehusapoteket, Præhospitalt Center, Regional Udvikling, Socialområdet og slutteligt udgør Regionshusets øvrige områder et samlet virksomhedsområde.

1. Medarbejderne følger som udgangspunkt med opgaverne eller omplaceres ved organisationsændringer, herunder sammenlægning af afdelinger/matrikler.
2. Ved afskedigelser i større omfang med baggrund i regionens økonomiske forhold: I forbindelse med udsendelse af partshøringsbreve om påtænkt afskedigelse vedlægges et bilag, hvor afskedigelsestruede medarbejdere kan tilkendegive om de er interesseret i omplacering uden for det pågældende virksomhedsområde. I bilaget har medarbejderen

mulighed for at skrive et kort CV med uddannelse og erfaring. Medarbejderen giver samtykke til, at oplysninger må videregives til afdelingsledelser med vakante stillinger.

HR foranlediger, at bilaget bliver videresendt til relevante virksomhedsområder, som medarbejderen har vist interesse for. Virksomhedsområderne afdækker inden en given frist om de har vakante stillinger, som medarbejderen kan omplaceres til. Afdelingsledelser med vakante stillinger tager selv kontakt til medarbejderen for at afdække match.

Der er tale om et tilbud til de medarbejdere, der er på vej i en afskedigelsesproces. Medarbejderen vil kunne fastholde sin ret til opsigelsesvarsel og evt. fratrædelsesgodtgørelse, hvis de ender med at fratræde.

Hvis der er et match som begge parter oplever værdifuldt, skal medarbejderne opsiges sin nuværende stilling for at tiltræde stillingen på det andet sygehus efter sædvanlige procedurer. Hvis medarbejderen i den forbindelse oplever en lønnedgang ved frivillig omplacering, vil differencen i varslingsperioden blive godtgjort af den koncernenhed medarbejderen oprindeligt var ansat i. I tilfælde af øget transportudgifter afholdes disse af medarbejderen selv, da det er et valgfrit tilbud.

3. Ved medarbejderens afslag på en varslet omplacering samt ved varslingsproces til afskedigelse:

- Medarbejderen modtager ved opsigelse et jobbankbevis. Jobbankbeviset giver i seks måneder medarbejderen fortrinsstilling til at komme i betragtning til stillinger i Region Sjælland, som medarbejderen uddannelsesmæssigt og/eller erfaringsmæssigt er kvalificeret til. De seks måneder bliver regnet fra den første dag i den måned, der følger den måned, hvor medarbejderen blev opsagt.
- Såfremt medarbejderen ønsker at udnytte sin fortrinsstilling på baggrund af jobbankbeviset, skal medarbejderen søge stillingen inden for de første 7 dage efter jobbet er opslået på Region Sjællands hjemmeside. Jobbankbeviset skal vedlægges ansøgningen.
- Når en ansættende leder modtager en ansøgning fra en jobbankansøger, der har kvalifikationer, der matcher stillingen, skal ansøgeren kaldes til samtale og vurderes, før der gennemføres samtaler med øvrige ansøgere.

Definition af virksomhedsområder: Regionens 6 hospitaler benævnes hospitaler. Alle andre virksomhedsområder benævnes virksomheder. Der er her tale om koncerncentre (som samlet set betragtes som én samlet virksomhed), Den fælles Sterilcentral, Steno Diabetes Center Copenhagen, Region Hovedstadens Apotek, Akutberedskabet og Den sociale virksomhed.

Medarbejdere i regionen har krav på, at muligheden for omplacering til en anden stilling i regionen er undersøgt af ledelsen forinden en evt. afskedigelse kan komme på tale, jf. principper nedenfor. Muligheder for omplacering skal først være undersøgt af ledelsen på medarbejderens nuværende hospital/virksomhed/koncerncentre. Dernæst undersøges omplaceringsmuligheder i hele regionen.

1. Afsøgning af muligheder for omplacering på regionens øvrige hospitaler/virksomheder (hele regionen)

Lykkes det ikke ledelsen at omplacere inden for hospitalet/ virksomheden/ koncerncentre, får den ansatte tilbudt at tilmelde sig RegionH Match.

En ansat, der er tilmeldt RegionH Match, er sikret fortrinsret til at komme til jobsamtale såfremt den ansatte besidder de kompetencer, der bliver efterspurgt i stillingen, og stillingen søges inden ansøgningsfristens udløb. Lederen, der har stillingen i opslag, skal vurdere om den ansatte har en kompetenceprofil, der matcher stillingen. Er det tilfældet, skal den ansatte indkaldes til samtale. Vurderer ledelsen, at ansøger ikke har de rette kompetencer, skal rekrutterende leder give den ansatte en skriftlig begrundelse for, at vedkomne ikke bliver indkaldt.

Samtidig med at den ansatte får tilbud om at tilmelde sig RegionH Match, bliver den ansatte partshørt om påtænkt afskedigelse. For at sikre tid til en afsøgning af omplacering via RegionH Match, er partshøringsperioden 3 uger.

2. Omplacering på regionens øvrige hospitaler/virksomheder i opsigelsesperioden

Ansatte, der er opsagt på grund af omstruktureringer, besparelser, lukninger mv., betragtes som attraktive. Derfor har de i hele opsigelsesperioden - via RegionH Match - fortrinsret til at blive indkaldt til samtale, hvis de ansøger om ledige stillinger i regionen, har den rette kompetence profil og søger indenfor ansøgningsfristen.

Stillingsopslag er tilgængelige på regionens jobsite.

Den ansvarlige rekrutterende leder/ansættelsesudvalg har således pligt til at tage de ansøgere til samtale, der befinder sig i en opsigelsesperiode som følge af omstruktureringer, besparelser, lukninger mv.

Såfremt rekrutterende leder/ansættelsesudvalg vurderer, at ansøgeren ikke har de rette kompetencer til stillingen, giver rekrutterende leder et mundtligt og et skriftligt afslag til ansøgeren. Det skriftlige afslag skal også sendes til Center for HR og Uddannelse.

3. Særligt ved mere end 5 ansøgere, der har fortrinsret til samtale

Er der mere end 5 ansøgere til samme stilling, der alle har fortrinsret til at komme til samtale, vil det lægge et stort ressourcepres på ansættelsesudvalget. I de tilfælde kan rekrutterende leder/ansættelsesudvalget derfor - før der indkaldes til samtale - foretage en vurdering af ansøgernes kvalifikationer set i forhold til de kvalifikationer, der fremgår af stillingsopslaget. Bliver en ansøger fravalgt på denne baggrund, skal lederen give ansøgeren en skriftlig begrundelse. Denne sendes ligeledes til Center for HR og Uddannelse.

4. Vejledning og uddannelse

I hele opsigelsesperioden tilbyder regionen de berørte medarbejdere mulighed for vejledning og uddannelse. Tilbuddet tilrettelægges efter behov, og kan fx være hjælp til cv og ansøgninger. Endvidere er der mulighed for få relevant kompetenceudvikling, der højner mulighederne for at finde job i regionen eller udenfor regionen.