

# Referat

Møde i Personalepolitisk underudvalg  
tirsdag den 5. januar 2016 kl. 10:00  
Mødelokale 1 i Regionshuset

## Deltagere:

Ledelsesrepræsentanter:

Marianne Evers

Arne Cyron

Michael Nørgaard

Kim Leck Fischer - **afbud**

Medarbejderrepræsentanter:

Jenny Irene Heinrichs

Gunhild Krogager Carlsson

Roman Karol Koscianski

Medarbejderrepræsentant, selvejende institutioner:

Lykke Nielsen - **afbud**

Arbejdsmiljørepræsentanter:

Hanne Kirsten Bach

Anette Sztuk

Margit Siig Mortensen

Arbejdsmiljørepræsentant, selvejende institutioner:

Mie Demant - **afbud**

Sekretariat:

Karin Winther

## **Indholdsfortegnelse åbent møde**

1. Godkendelse af dagsorden	<a href="#">3</a>
2. Godkendelse af referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg den 10. november 2015	<a href="#">4</a>
3. Ændring af ansættelsespolitik	<a href="#">5</a>
4. Vurdering af lønpolitikken	<a href="#">7</a>
5. Gensidig orientering	<a href="#">8</a>
6. Eventuelt	<a href="#">9</a>

## **1. Godkendelse af dagsorden**

---

Personalepolitisk underudvalg  
2523001

---

Brevid:

Dagsordenen blev godkendt.

## **2. Godkendelse af referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg den 10. november 2015**

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2880470

---

Referatet blev godkendt.

### **Bilag til punkt nr. 2:**

- Referat fra møde i Personalepolitisk underudvalg den 10. november 2015

### 3. Ændring af ansættelsespolitik

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2879514

---

#### Resume

Sagsfremstillingen angår nedsættelse af samtaleudvalg, når chefstillinger skal besættes ved valg mellem allerede ansatte.

#### Sagsfremstilling

Den 29. januar 2013 besluttede MED-Hovedudvalget en ændring i den gældende ansættelsespolitik. Baggrunden for ændringen var besættelse af en stilling som chef for en enhed, hvor der "var flere ledere i spil til stillingen" og hvor stillingen blev besat ved udpegning af en chef, der i forvejen var ansat i Region Sjælland.

Ændringen i ansættelsespolitikken bestod i en tilføjelse: ***Samtaleudvalg benyttes, når en stilling skal besættes ved valg mellem flere kandidater til stillingen***". Hensigten med ændringen var, at medarbejdernes synspunkter skulle indgå i beslutningen om, hvem der skulle ansættes som deres kommende leder.

Ændringen har nu vist sig at have nogle utilsigtede konsekvenser, idet der f.eks. i forbindelse med fusion af to enheder til én samlet enhed typisk skal foretages valg blandt to nuværende ledere. Her er der ikke en ledig stilling og situationen kan således ikke betragtes som en ansættelsessituation. Der er tale om et tilvalg af den kommende leder, men samtidig også et fravalg af en leder, der på tilfredsstillende vis har varetaget sin hidtidige ledelsesopgave. Konsekvensen af situationen vil være, at den fravalgte leder enten degraderes, overflyttes til anden stilling eller afskediges. Det forberedende forløb må kunne ske i et fortroligt rum, hvor den enkelte leder får lejlighed til at afprøve sine fremtidige muligheder og med dette udgangspunkt træffe beslutning om, hvorvidt pågældende ønsker at opretholde et kandidatur til stillingen. Situationerne kan ikke "sættes på formel" og indebærer ofte inddragelse af pågældendes faglige organisation i forhold til de fremtidige vilkår.

Situationerne taget i betragtning er der flere hensyn der skal tages i betragtning. Dels hensynet til de ledere, der på grund af regionens forhold kommer i situationer, hvor deres stilling indgår i en fusion og hvor de dermed er i risiko for afskedigelse, degradering eller tilsvarende tab af præstige. Dels er der hensynet til de medarbejdere, der evt. skulle indgå i et samtaleudvalg, hvor én nuværende og god leder ikke kommer i betragtning i stilling som leder af den fusionerede enhed og dermed bliver afskediget.

Med baggrund i erfaringerne siden 2013 vurderes det derfor ikke muligt at opretholde den formulering, der blev tilføjet.

Gældende version af ansættelsespolitikken fremgår af bilag.

#### Indstilling

At Personalepolitisk underudvalg drøfter den nuværende ansættelsespolitik i forhold til de anført fusionsprocesser.

### **Behandling i Personalepolitisk underudvalg**

Der blev udvekslet synspunkter om indholdet i nuværende ansættelsespolitik i forhold til nedsættelse af samtaleudvalg, når chefstillinger skal besættes ved valg mellem allerede ansatte.

Ledelsen fremførte bl.a.:

- Der er ikke tale om en ledig stilling ved organisatoriske ændringer, herunder sammenlægning af afdelinger.
- Når der ikke er en ledig stilling, er der heller ikke et krav om opslag og samtaleudvalg.
- Det er afgørende, at alle ansatte (ledere såvel som øvrige medarbejdere) behandles med respekt i situationer, hvor deres stilling bliver ændret eller overflødig, som følge af en organisationsændring.

Medarbejdersiden fremførte bl.a.:

- Ved tidligere sammenlægninger har der i nogle tilfælde været opslag af stillinger.

Ledelsen er enig i, at hvis det besluttes at opslå stillinger i forbindelse med sammenlægninger, skal der nedsættes samtaleudvalg, jf. ansættelsespolitikken.

- Det skaber tryghed for de berørte medarbejdere, at de har mulighed for at rådgive ledelsen om, hvilke(n) leder(e), der indgår i ledelsen i ny sammenlagt enhed. For at fastholde de bedste elementer af kulturen fra tidligere organisation, vurderer medarbejdersiden desuden, at det ofte er hensigtsmæssigt, at ledere fra begge sammenlagte enheder indgår i den nye afdelings ledelse.

Det blev aftalt, at sekretariatet laver et forslag til en ny formulering til ansættelsespolitikken, der rummer det forhold, at der benyttes samtaleudvalg, når stilling opslås eller besættes ved interesselikvidation. Formuleringen drøftes på møde i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2016 og skal erstatte den formulering, der blev vedtaget tilbage i 2013.

### **Bilag til punkt nr. 3:**

- Gældende version af ansættelsespolitikken

## 4. Vurdering af lønpolitikken

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2880789

### Resume

På mødet tilkendegiver Personalepolitisk underudvalg eventuelle forslag til lønpolitikken.

### Sagsfremstilling

Vurdering af lønpolitikken indhold er udpeget som et tema i det videre arbejde om lokal løndannelse.

Personalepolitisk underudvalg drøfter på dagens møde, om der er forslag til ændringer i lønpolitikken.

Gældende version af lønpolitikken fremgår af bilag.

Lønpolitikken fremlægges til vurdering. Ændringer til den eksisterende lønpolitik skal efterfølgende behandles og godkendes i MED-Hovedudvalget.

### Indstilling

At Personalepolitisk underudvalg drøfter forslag til ændringer i lønpolitikken

### Bilag til punkt nr. 4:

- Gældende version af lønpolitikken

### Behandling i Personalepolitisk underudvalg

Ledelsen indledte drøftelsen med at anføre, at lønpolitikken fremlægges på dagens møde for at få underudvalgets vurdering af, hvorvidt den nuværende version af lønpolitikken overordnet set er dækkende.

Jfr. beslutningen i MED-Hovedudvalget arbejdes der også med andre temaer, der kan få betydning for en revision af lønpolitikken.

Konklusionen af drøftelsen i Personalepolitisk underudvalg blev at lønpolitikken i nuværende version er dækkende. Underudvalget afventer arbejdet med de øvrige temaer og behandler sagen igen inden endelig forelæggelse for MED-Hovedudvalget.

Det blev drøftet, at temadagen om lokal løndannelse bl.a. pegede på, at der skal være en gensidig forventningsafstemning forud for lønforhandling. Den del vil naturligt indgå i drøftelser og justering af proces for lønforhandlinger i Region Sjælland.





## **5. Gensidig orientering**

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2880437

---

Intet under gensidig

## 6. Eventuelt

---

Personalepolitisk underudvalg

Brevid: 2880442

---

Der blev foreslået følgende punkter til dagsordenen til møde i MED-Hovedudvalget den 1. februar 2015:

- MED-aftalens fortolkning i spørgsmål om udpegning/valg til MED
- Enheders håndtering af tid til TR- og MED-arbejde. [NB måske først i PPU]
- Konstituering af nye MED-udvalg i forbindelse med sammenlægning af afdelinger