

3. Evaluering af personaleprocessen

MED - Koncern HR

Brevid: 3832462

Resume

Der evalueres på personaleprocessen i Koncern HR.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i den overordnede ramme for personaleprocessen besluttede MED Koncern HR den 14. september hvorledes personaleproces i forbindelse med budgetreduktionerne for 2019 skulle gennemføres i Koncern HR. Processen er nu så langt, at det er muligt at evaluere forløbet.

Bilag 1 Procesplan version 2.1

Indstilling

At MED Koncern HR drøfter og evaluerer personaleprocessen.

Referat

Ledelsen vil gerne evaluere processen i MED-regi med henblik på forbedring af eventuelt fremtidige personaleprocesser.

Medarbejdersiden har oplevet det som værende positivt, at kontakten til de berørte medarbejdere fra ledelsens side har været personlig. Der har dog også været usikkerhed omkring formen på kontakten – om den personlige henvendelse ville være i form af en mail eller en konkret henvendelse fra lederen. I nogle enheder har der været forvirring omkring personaleprocessen idet den lokalt udmeldt proces i Koncern HR blev lidt forstyrret af bl.a. mediedækningen og personaleprocesser i andre koncernenheder. Forståelsen for, at alle koncernenheder arbejdede ud fra lokale processer men inden for samme uge kunne med fordel have været mere klar. Det er typisk først når selve dagen for varslingen nærmer sig, at medarbejdere begynder at tænke mere konkret på hvad der skal ske – eksempelvis om man skal være tilstede på kontoret, hvad hvis man er syg osv.

I forhold til udmeldinger fra ledelsen efterspørger nogle enheder, at de berørte enheder blev nævnt. Et fast tidsinterval for varsling af medarbejdere anbefales.

Medarbejdere i enheder i Næstved har haft en oplevelse af, at Næstved har været særligt ramt af personalereduktionerne.

Ledelsen kan se, at det fra medarbejdersiden kan virke som om enhederne i Næstved er særligt påvirket af personalereduktionerne men henstiller til, at der ikke gøres nogle antagelser inden varslingsperioden er ophørt og den endelige udmelding om afskedigelser og nedlæggelse af stillinger er udmeldt.

Ledelsen var enige i, at dele af pressedækningen i forbindelse med varslingerne var uheldig da den afstedkom misforståelser omkring personaleprocessen. Ligeledes var der forståelse for, at der kunne opstå usikkerhed omkring processen som var individuel fra koncernenhed til koncernenhed. Med hensyn til varsling af medarbejdere så kan der være forskellige hensyn at tage til den enkelte medarbejder afhængigt af om man sidder i storrumskontorer eller enkeltmandskontorer – dette har betydning for enhedschefens tilgang til kontakten. Den efterspurgte udmelding om hvilke enheder der var berørt af varslingerne må vige af hensyn til de berørte medarbejdere og i respekt for, at der pågår en høringsperiode hvor der kan ske ændringer helt frem til selve afgørelsen. Når afgørelserne er på plads vil der i et nyhedsbrev blive informeret om antal afskedigelser, hvilke stillinger der nedlægges samt hvilke ledige stillinger der skal genbesættes.

Ledelsen oplyste, at den normale proces for ansættelser træder i kraft efter den 30/11 og at ledige stillinger kan genbesættes pr. 1/1 2019 når ansættelsesstoppet ophører.