

Fra: Martin Hansen [<mailto:mart@FOA.DK>]

Sendt: 20. september 2018 10:19

Cc: Lene Lindberg <lli001@FOA.DK>

Emne: På vegne af FOA v/Lene Lindberg: Det er på tide at I stopper den årlige fyringsrunde - den er unødvendig

Kære regionspolitikere i Region Hovedstaden

Jeg skriver til jer i forbindelse med, at regionen har indkaldt til forhandlingsmøde i henhold til lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang d. 27. september, hvor regionen har varslet 99 konkrete afskedigelser som følge af regionrådets forventede vedtagelse af budget 2019.

FOA havde forstået - både gennem mange drøftelser med jer som regionspolitikere og drøftelserne i MED hoveudvalget, at regionen ville stoppe den årlige fyringsrunde i forbindelse med budgettilpasningerne.

Den årlige fyringsrunde skaber en konstant utryghed og mistrivsel hos de ansatte i regionen. Det er en håbløs og ansvarsløs måde at tilpasse medarbejderstaben på, også set i forhold til at skabe et godt arbejdsmiljø og at man ser regionen som en attraktiv arbejdsplads.

Med den store personaleomsætning der er i regionen, burde man kunne finde andre måder at tilpasse medarbejderstaben løbende gennem budgetåret.

Med venlig hilsen

Lene Lindberg

På vegne af FOA afdelingerne i Region Hovedstaden

Lene Lindberg FOA

Dato: 25. september 2018

Svar på henvendelse af 20. september

Kære Lene Lindberg

Tak for din henvendelse.

Region Hovedstaden ser med stor alvor på, at der er medarbejdere, som kan blive berørt af afskedigelse eller væsentlig vilkårsændring som følge af budgettilpasninger og anerkender samtidig fuldt ud den bekymring, du beskriver, både hvad angår den enkelte medarbejder, kolleger og for arbejdsmiljøet.

Derfor er der også et øget fokus på at reducere antallet af påtænkte afskedigelser gennem en udvidet regional omplaceringsindsats. Således er den nuværende regionale omplaceringsforpligtelse på 12 dage udvidet til, at medarbejderen alt efter dato for omplaceringssamtalen vil have op til 2,5 måneder.

Der er ganske rigtigt blevet indkaldt til forhandlingsmøde i henhold til lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang den 27. september.

Forud for indkaldelsen er samtlige hospitaler og virksomheder i Region Hovedstaden blevet adspurgt, om de påtænker at afskedige medarbejdere af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv.

På baggrund af tilbagemeldingerne er der pt. angivet 99 påtænkte afskedigelser og væsentlige vilkårsændringer (den endelige fordeling kendes endnu ikke) som følge af budgettet for 2019 og opgavebortfald.

Det er vigtigt at understrege, at de 99 påtænkte afskedigelser og væsentlige vilkårsændringer langt fra er effektueret endnu. Det er erfaringen fra tidligere år, at tallet falder løbende – fra hospitaler og virksomheders første indmelding til brug for indkaldelse til forhandlingsmøde og 1. meddelelse til Arbejdsmarkedskontor Øst – til der afholdes

omplaceringssamtaler, og man går videre til de påtænkte afskedigelser/væsentlige vilkårsændringer endeligt effektueres. De 99 påtænkte afskedigelser/væsentlige vilkårsændringer vil derfor forventeligt falde markant gennem de kommende uger.

Det sker gennem en lokal omplaceringsindsats på hospitaler og virksomheder – og efterfølgende ved den regionale indsats i RegionH Match.

Som eksempel på denne proces kan anføres, at Region Hovedstaden i forbindelse med budget 2018 estimerede 462 stillingsnedlæggelser som medførte 84 påtænkte afskedigelser/væsentlige vilkårsændringer. Heraf blev 53 medarbejdere omplaceret eller accepterede ændrede stillingsvilkår. Sluttelig blev 31 medarbejdere afskediget, som følge af besparelser i forbindelse med budget 2018.

Du har ret i, at personaleomsætningen generelt er høj i Region Hovedstaden. Tallet dækker imidlertid over meget store forskelle faggrupperne i mellem. Personaleomsætningen kan naturligvis medvirke til at reducere antallet af afskedigelser, men desværre ikke fuldt ud fjerne konsekvenserne af de vedtagne besparelser.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, reading "Søren Høstrop". The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.

NOTAT

Til: Regionsrådet i Region Hovedstaden

Dato: 21. september 2018

Vedr. henvendelse fra FOA v/Lene Lindberg

Samtlige regionspolitikere i Region Hovedstaden har 20. september modtaget en henvendelse fra Lene Lindberg på vegne af FOA-afdelingerne i Region Hovedstaden.

Baggrunden for henvendelsen er, at Region Hovedstaden har indkaldt personaleorganisationerne til et forhandlingsmøde i henhold til lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang den 27. september. Hertil er der som påkrævet i varslingsloven sendt 1. meddelelse til Arbejdsmarkedskontor Øst.

Varslede afskedigelser nu nede på 73

I henvendelsen fremgår det, at regionen har varslet 99 konkrete afskedigelser. De 99 var opgjort pr 18. september 2018. Der er på nuværende tidspunkt alene tale om påtænkte afskedigelser og væsentlige vilkårsændringer, hvor fordelingen endnu ikke kendes.

Siden sidste uge har hospitalerne arbejdet videre med at afbøde eventuelle personale-mæssige konsekvenser, og tallet for påtænkte afskedigelser og væsentlige vilkårsændringer er nu nede på 73 – og flytter sig fortsat. Regionsrådet vil derfor i de kommende måneder løbende blive orienteret om bevægelserne i antallet af berørte medarbejdere.

De berørte medarbejdere er endnu ikke orienteret, og derfor er den regionale omplaceringsindsats ikke påbegyndt. Erfaringen viser, at den regionale omplaceringsindsats medvirker til at reducere antallet af såvel påtænkte som effektuerede afskedigelser betragteligt.

Fordelingen af de 73 (opgjort pr. 25.9.18) påtænkte afskedigelser og væsentlige vilkårsændringer på hospital og virksomhed fremgår af nedenstående tabel.

Antal afskedigelser og væsentlige vilkårsændringer Budget 2019 og opgavebortfald	
	Antal pr. 25.9.18*
Amager-Hvidovre	9
Bispebjerg-Frederiksberg	11
Bornholm	4
Herlev-Gentofte	15
Nordsjælland	0
Rigshospitalet	29
Psykiatrien	4
Akutberedskabet**	1
Apoteket	0
Koncerncentrene	0
Steno	0
I alt	73
*) Inkl. væsentlige stillingsændringer	
**) Er ikke som følge af budget 2019	

For budget 2019 er der estimeret 627 stillingsnedlæggelser som pt. er blevet til 73 påtænkte afskedigelser og væsentlige vilkårsændringer, hvoraf 1 ikke er relateret til budget 2019.

Erfaringer fra tidligere budgetvedtagelser

Til sammenligning kan anføres, at der i forbindelse med vedtagelsen af budget 2018 blev estimeret 462 stillingsnedlæggelser, som førte til 84 påtænkte afskedigelser. Heraf blev 53 medarbejdere omplaceret eller accepterede ændrede stillingsvilkår. Slutelig blev 31 medarbejdere afskediget.

Erfaringerne fra de seneste 4 budgetter viser, at mellem 15 % og 20 % af de udmeldte stillingsnedlæggelser førte til påtænkte afskedigelser. Af de påtænkte afskedigelser omplaceredes over 40 % af de medarbejdere, der tilmeldte sig regionens tryghedsordning – Region H Match.

Fremadrettet håndtering af påtænkte afskedigelser

Der er fortsat et øget fokus på at reducere antallet af påtænkte afskedigelser som følge af de årlige budgetvedtagelser. Det har resulteret i, at der er iværksat en omstillingsproces, der har til formål at minimere antallet af påtænkte og reelle afskedigelser i regionen. I omstillingsperioden er der endnu ikke sat navne på hvilke medarbejdere, der er berørt.

For de medarbejdere, der herefter alligevel bliver berørt, udvides den regionale omplaceringsforpligtelse fra de nuværende 12 dage til henved 2 måneder. I den fase sker der en fælles indsats mellem de berørte hospitaler og virksomheder og Center for HR med henblik på at omplacere berørte medarbejdere andet steds i regionen.

Sideløbende hermed er der fokus på at informere om og inddrage berørte medarbejdere i de tilbud regionens tryghedsordning (RegionH Match) rummer – dvs. individuel vejledning, jobsøgningskursus og mulighed for kompetenceudvikling og/efteruddannelse.

Regionens nuværende tryghedsordning er med hensyn til indsats og procedure langt mere vidtgående end de formelle krav, der følger af lov om masseafskedigelser på arbejdsmarkedet. Endvidere er hospitalernes arbejde med budgetplanlægning - i forhold til at afbøde de personalemæssige konsekvenser af budgettet - samt dialogen med medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalg ligeledes også mere involverende end de krav, der følger af lov om masseafsked.

Rigshospitalet som eksempel på en lokal proces

Det er væsentligt at tilføje, at der lokalt på berørte hospitaler og virksomheder sker en løbende indsats for at reducere det indmeldte antal påtænkte afskedigelser. Som eksempel på lokal proces kan henvises til Rigshospitalet, som i forbindelse med budget 19 nu har indmeldt 29 (pr. 25.9.18) påtænkte afskedigelser og væsentlige vilkårsændringer.

På denne baggrund blev der på Rigshospitalets VMU i august måned vedtaget en tids- og procesplan, der beskriver det kommende forløb. Den 12. september er antallet af påtænkte afskedigelser/væsentlige vilkårsændringer fordelt på faggrupper samt kriterier for udvælgelse og afbødende foranstaltninger blevet forhandlet på VMU. Formål var at begrænse antallet af påtænkte afskedigelser/væsentlige vilkårsændringer.

Samtidig blev der udmeldt kvalificeret ansættelsesstop på Rigshospitalet. Dette indebærer, at stillinger inden for de berørte faggrupper ikke må opslås eller besættes (hvis de er i opslag), før der er søgt omplacering af berørte medarbejdere.

Antallet af påtænkte afskedigelser/væsentlige vilkårsændringer bliver løbende justeret og samtidig bliver der udarbejdet en liste over vakante stillinger til besættelse på Rigshospitalet inden for de berørte faggrupper. Antallet af berørte medarbejdere kan evt. reduceres, hvis der er sket ændringer i klinikken – fx opsigelse fra anden medarbejder inden for en berørt faggruppe, eller såfremt klinikken/centret finder anden vej til en del af besparelsen. Ved møde i VMU vil den nye opgørelse samt liste over vakanser blive drøftet, og der forhandles endnu engang med henblik på minimering af antallet af berørte medarbejdere.

Ved afholdelse af samtale med den enkelte medarbejder primo oktober om forsøg på omplacering, udleveres liste over vakante stillinger på Rigshospitalet. Her har medarbejderen direkte kontaktoplysninger til leder og fortrinsret til samtale.

Parallelt med ovenstående gives medarbejderen tilbud om at tilmelde sig Region H Match.

Effekten af ovenstående proces kan belyses ved cirkatal fra besparelsesrunden i forbindelse med budget 2018:

Ved første optælling blev antallet af påtænkte afskedigelser opgjort til 43 og væsentlige vilkårsændringer til 7. Ved anden opgørelse var tallene reduceret til henholdsvis 30 og 8. Det endelige resultat – det vil sige, antal medarbejdere, der fik tilsendt påtænkt afskedigelse/væsentlig vilkårsændring - blev på 24 og 8. Af dem blev 14 efterfølgende omplaceret og samtlige 8 accepterede den væsentlige vilkårsændring.

De personalemæssige konsekvenser af budget 2019 og den afledte proces er tillige blevet drøftet på RMU-møde den 20. september 2019. Drøftelsen var konstruktiv og giver ikke anledning til at afvige den ovenfor beskrevne proces.