



220623

## Retningslinje for omplacering af overtallige medarbejdere i Aarhus Kommune som følge af kommunens forhold

### 1. Forord

Denne retningslinje er vedtaget i Fælles MED og udarbejdet under henvisning til Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 8, stk. 1 (de "almindelige" retningslinjer).

Retningslinjen tager udgangspunkt i, at Aarhus Kommune ønsker at fastholde sine medarbejdere i forbindelse med omstillinger i det omfang, det er muligt.

Retningslinjen omhandler den proces, der følges i Aarhus Kommune ved omstillinger, hvor medarbejdere af den grund måtte blive udpeget som overtallige.

Retningslinjen skal følges i de tilfælde, hvor medarbejdere bliver udpeget som overtallige som følge af kommunens forhold (omstillinger).

Retningslinjen vedrører ikke lønforhold. For så vidt angår lønforhold i forbindelse med omplacering henvises til Aftale om løn i forbindelse med omplaceringer som følge af kommunens forhold.

### 2. Anvendelsesområdet - Omplacering efter overtallighed

Anvendelsesområdet for retningslinjen er som udgangspunkt det samme som for Aftale om løn i forbindelse med omplaceringer som følge af kommunens forhold.

Det indebærer, at retningslinjen gælder for alle ordinært og ekstraordinært ansatte medarbejdere i Aarhus Kommune.

De selvejende institutioner er som udgangspunkt omfattet, dog skal det være en del af driftsoverenskomsten mellem den selvejende institution og Aarhus Kommune for at den selvejende institution kan afgive overtallige medarbejdere til Aarhus Kommune eller modtage overtallige medarbejdere fra Aarhus Kommune.

Retningslinjen omfatter som udgangspunkt ikke ledere (med grundlønstillingsplacering på trin 45 eller derover). Det er nærmere beskrevet, hvilke ledere, der ikke er omfattet i bilag til lokalaftalen, hvortil der henvises.

Retningslinjen omfatter i sagens natur ikke medarbejdere, som tilbydes et andet job i forbindelse med, at de hidtidige arbejdsopgaver forsvinder, da medarbejderen ikke vil være at betragte som overtallig. Medarbejdere overgår blot til anden beskæftigelse i Aarhus Kommune.

Ex: En medarbejder er udpeget som overtallig i stilling A, og der skal ledes efter en ny stilling til pågældende. Pågældende bliver efterfølgende omplaceret til stilling B = omfattet af retningslinjen.

Ex: Omplacering uden overtallighed:  
En medarbejder bliver omplaceret (flyttet) direkte fra stilling A til stilling B.  
Der skal derfor ikke ledes efter en ny stilling = ikke omfattet af retningslinjen.

Omplacering som følge af individuelle forhold er ikke omfattet af retningslinjen.



220623

### **3. Principper for omplacering**

Ansatte omfattet af retningslinjen søges omplaceret efter nedenstående grundprincipper:

Først undersøges muligheder for omplacering til anden stilling i egen (magistrats-) afdeling.

Dernæst undersøges muligheder for omplacering til anden stilling i Aarhus Kommune.

Medarbejdere søges omplaceret i høringsperioden.

### **4. Lederen skal:**

I forbindelse med omstillingsprocesser har lederen en vigtig opgave i forhold til de medarbejdere, som berøres. Lederen har, tilsvarende den udpegede medarbejder jf. afsnit 5, en forpligtelse til at arbejde aktivt og konstruktivt med omplacering af medarbejderen.

#### **4.1 Udpegningskriterier – lederen skal sikre:**

- At der til brug for udvælgelse af hvilke medarbejdere, der konkret skal udpeges som overtallig, er vedtaget generelle kriterier, som kan lægges til grund.
- At disse generelle kriterier forinden er drøftet i det lokale MED-system.

#### **4.2 Udpegning af medarbejdere:**

Det er den lokale ledelse, der træffer beslutning om, hvilke medarbejdere der skal udpeges som overtallige.

Ledelsen forudsættes forud for udpegning at have relevant overblik over og forholdt sig konkret til personalesammensætningen på arbejdspladsen.

Ledelsen forudsættes at have vurderet andre løsninger end udpegning.

#### **4.3 Udpegningsamtale:**

Der skal afholdes en udpegningsamtale. Til samtalen orienterer lederen om den ledelsesmæssige beslutning. Det fastlægges lokalt, hvordan indkaldelse til og afholdelse af udpegningsamtalen sker i praksis. Der skal tages referat fra udpegningsamtalen.

Udpegningsamtalen er ikke en opsigelse, men en meddelelse om, at den ansatte er overtallig i forhold til den nuværende arbejdsplads.

Medarbejderen skal kort orienteres om de praktiske konsekvenser af at være udpeget og overtallig, herunder at man bliver indkaldt til en afklarings samtale.

Medarbejderen har ret til at have tillidsrepræsentant og/eller bisidder med til samtalen, hvis det ønskes.

Ledelsen skal hurtigst muligt efter udpegningsamtalen indkalde medarbejderen til en opfølgende afklaringsamtale.

#### **4.4 Afklaringsamtale:**

Medarbejdere, der er udpeget og overtallige, har ret til en afklaringsamtale.

Afklaringsamtalen mellem leder og udpeget overtallig medarbejder afholdes kort tid efter udpegningsamtalen. Medarbejderen har ret til at have tillidsrepræsentant og/eller bisidder med til afklaringsamtalen.



220623

Der skal laves en konkret plan, som beskriver handlingsforløb og tidsperspektiv.

Der indkaldes skriftligt til afklaringsamtalen med præsentation af dagsordenen for mødet. Der udarbejdes et kort referat af mødet med henvisning til det aftalte handlingsforløb m.v.

Lederen skal følge op på det handlingsforløb, der aftales med medarbejderen.

#### **5. Den udpegede medarbejder skal:**

En udpeget overtallig medarbejder skal være forberedt på at skulle deltage i vurderings-/ansættelsessamtaler i forhold til de konkrete og relevante ledige jobåbninger.

En udpeget overtallig medarbejder skal:

1. Indgå aktivt og konstruktivt i arbejdet med omplacering, herunder deltage i vurderings-/ansættelsessamtaler.
2. Søge alle relevante stillinger inden for Aarhus Kommune.
3. Acceptere en tilbudt relevant stilling i Aarhus Kommune. Sker dette ikke, vil det efter de almindelige personalejuridiske regler kunne få personalemæssige konsekvenser.
4. Efterleve den plan, der er lagt sammen med lederen.

#### **6. Ophør af ansættelsesforhold:**

Der kan ske opsigelse af en overtallig medarbejder, hvor det ikke er muligt at omplacere til en anden stilling. Afskedigelse vil altid ske ud fra en konkret vurdering.

Medarbejdere, der bliver overtallige som følge af omstillinger, har fra udpegningstidspunktet og i høringsperioden ret til at komme til en vurderings-/ansættelsessamtale og har fortrinsadgang til ledige stillinger, såfremt der er et match mellem stillingsprofilen og medarbejderens faglige og personlige kvalifikationer.

#### **7. Ændringer og fortolkning**

Ændringer i retningslinjen kan ske, hvis der er enighed herom i Fælles MED Udvalget.

Det er Fælles MED Udvalget, der fortolker retningslinjen jf. Rammeforføttelsen om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 2.

#### **8. Opsigelse**

Denne retningslinje er aftalt i henhold til MED-rammeforføttelsen § 8, stk. 1, og den kan efter MED-rammeforføttelsen § 8, stk. 6 opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

#### **9. Ikrafttrædelse**

Denne retningslinje træder i kraft den 1. april 2016.

Godkendt af Fælles MED Udvalget den 26/2-2016 og justering godkendt i Fælles MED Udvalget den 22/6-2023.