

## Personalemæssige garantier i forbindelse med strukturændringer på sundheds- og psykiatriområdet

I forbindelse med de kommende strukturændringer på sundheds- og psykiatriområdet vil Region Syddanmark skulle foretage betydelige organisationsændringer. Heri er det meget afgørende for os, at alle involverede parter oplever, at processen køres i forhold til regionens værdier. Herigennem kan vi sikre den nødvendige fastholdelse og kontinuitet til gavn for medarbejderne, og samtidig fastholde størst mulig sundhed for borgerne i Region Syddanmark.

Regionens værdigrundlag er:

- **Ordentlighed i det vi gør og siger**
- **Vækst i fagligheden**
- **Rum til fornyelse og begejstring**

**Ordentlighed** betyder, at vi vil køre processen i et tillidsfuldt samspil mellem medarbejdere og ledelse samt gennem inddragelse af MED systemet og de faglige organisationer. Vi vil tilbyde en række garantier, udover gældende regler, som skal bidrage til den positive proces. Disse er nævnt efterfølgende.

**Vækst i fagligheden** betyder, at vi vil sikre medarbejdernes uddannelse i forhold til jobkravene for herigennem at sætte borgere og brugere i centrum.

**Rum til fornyelse og begejstring** betyder, at vi vil sikre, at ledelsen er klædt på til at håndtere denne særlige situation for herigennem at kunne bidrage til, at forandringen opleves positivt for de involverede medarbejdere under de givne omstændigheder.

Med dette papir sættes de overordnede rammer for den kommende proces. Den efterfølgende udmøntning heraf vil ske med inddragelse af MED systemet. Garantierne omfatter alle, der er tilbudt fast ansættelse før 20. december 2007, og hvis ansættelsesforhold berøres af organisationsændringerne. Garantierne gælder udover de forpligtelser, der påhviler Region Syddanmark i henhold til ansættelsesretlige regler og overenskomster.

### Ansættelsesgaranti

Vi giver medarbejderne en ansættelsesgaranti. Det betyder, at ingen medarbejder afskediges som konsekvens af organisationsændringerne. Konkret betyder det, at alle faste stillinger indenfor sundheds- og psykiatriområdet tilbydes internt. Vi er herunder opmærksomme på de særlige ansættelsesforhold for læger. Garantien betyder derudover, at medarbejderne tilbydes en afklarende dialog med nærmeste leder i forhold til ønsker til fremtidig beskæftigelse, jobindhold og geografi.

### Individuelle hensyn

Når det skal afdækkes, hvor medarbejderne kan tilbydes anden beskæftigelse, vil vi arbejde med udgangspunkt i et fagligt princip og et geografisk "nærhedsprincip", med mindre den enkelte medarbejder ønsker andet. Ledelsen er samtidig opmærksom på, at enkelte medarbejdere kan komme i særligt vanskelige situationer, som følge af ændringerne i organisationen. Det vil indgå naturligt i dialogen og den efterfølgende beslutning om fremtidig beskæftigelse.

## Løngaranti

Vi giver medarbejderne en løngaranti. Løngarantien betyder, at medarbejdernes områdetillæg og funktionsbegrundet løn, der ikke kan henføres til den nye stilling, konverteres til et personligt løngaranti tillæg, hvori der er adgang til at forhandle modregning ved fremtidige lokalt forhandlede løntillæg. Særydelser, som er givet på baggrund af vagter og ubekvemme arbejdstider, er ikke omfattet af garantien. Hvis medarbejderne i den nye stilling deltager i vagter, vil medarbejderen naturligt få disse særydelser som en del af den nye stilling.

## Lukke/slukke ordninger

Med lukke/slukke ordninger vil vi skabe mulighed for fastholdelse af personalet, indtil et funktionsområde flyttes i en fusion. Ordningen indeholder et økonomisk incitament og kan kombineres med andre tiltag som eksempelvis mulighed for uddannelse, nedsat arbejdstid mm. Ordningerne indebærer ikke en indskrænkning af de rettigheder, der følger af øvrige garantier.

## Flytte i faglige miljøer

Vi vil arbejde aktivt med at sikre muligheden for at flytte opgaver og medarbejderne i hele faglige miljøer.

## Kompetencer

Vi vil sikre bedst mulig sammenhæng mellem medarbejderens kompetencer i forhold til det nye job. I de tilfælde hvor det nye job kræver andre eller særlige kompetencer i forhold til medarbejderens nuværende, vil vi hurtigt sikre den nødvendige opkvalificering.

Vi vil i implementeringen af strukturændringerne endvidere sikre den nødvendige kapacitet indenfor såvel grunduddannelsesområdet som indenfor den lægelige videreuddannelse.

## Ledelse

Vi er meget opmærksomme på, at forandringer af denne størrelse kræver en særlig ledelsesmæssig indsigt og kompetence i den personlige dialog med medarbejderne efterfølgende. Målene omkring fastholdelse og kontinuitet nås ikke alene ved kontante beløb og faglighed. De nås også i høj grad gennem god ledelse. Vi vil derfor sikre, at lederne er klædt på hertil med henblik på målet om at kunne leve op til værdierne.