

# Tryghedsaftale for medarbejdere i Lolland Kommune

## Forord

Lolland Kommune står i de kommende år over for nogle spændende muligheder men også svære udfordringer.

Situationen er, at det bliver tiltagende vanskeligt at opretholde en tilstrækkelig service til borgerne. Det skyldes blandt andet:

- En generel kommunal rekrutteringsudfordring
- En demografisk udvikling der skaber en markant ubalance i den kommunale økonomi, hvorfor der årligt skal findes besparelser
- Udsigt til en fremtid med et større kommunalt ansvar og flere opgaver på fx sundhedsområdet

Som politisk retning for imødegåelse af disse udfordringer, har Byrådet vedtaget "Kommune i en ny virkelighed" som et af sine strategiske fyrtårne.

Fyrtårnet indebærer, at vi vil udvikle vores organisation og servicetilbud på en sådan måde, at der er behov for færre hænder til at løse opgaverne i fremtiden.

Organisationens innovationskraft skal øges, og vi skal øge fokus på den egentlige kerneopgave, sådan at de opgaver, som kommunen skal løse, bliver færre og mere fokuserede.

I mange dele af Lolland Kommune betyder det, at vi i de kommende år skal udvikle os til at være organisation på en anden måde, end vi er i dag.

## Formål

Det overordnede formål med denne aftale er at fastholde kvalificerede medarbejdere i Lolland Kommune. Dette stiller krav til ledelserne lokalt på kommunens arbejdspladser om at tænke i fastholdelse og udvikling af nuværende medarbejdere. Herunder med løbende at foretage personaleplanlægning med et langsigtet perspektiv og strategisk sikre kompetenceudvikling til organisationens nuværende og kommende opgaver.

## Den attraktive arbejdsplads og tryghed i ansættelsen

I forlængelse af den løbende dialog mellem Økonomiudvalget, Direktionen og Hoved-MED om kommunens situation og udvikling, ønsker Byrådet at understrege, at medarbejderne udgør en afgørende faktor for at Lolland Kommune kan varetage sine opgaver og yde service til borgerne. Det er derfor vigtigt, at Lolland Kommune er en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne oplever tryghed i ansættelsen, når organisationen og opgaverne forandres.

I dette lys ønsker Byrådet at indgå en tryghedsaftale for medarbejderne i Lolland Kommune i indeværende byrådsperiode (2023-2025).

Tryghedsaftalen betyder, at nedlæggelse af stillinger som resultat af strukturelle organisatoriske ændringer, fx lukning eller nedlæggelse af specifikke institutioner vil skulle ske ved naturlig afgang blandt medarbejderne – eller overførsel til andre arbejdsopgaver i Lolland Kommune.

Kan dette ikke lade sig gøre kan der, hvor det er hensigtsmæssigt i forhold til personalesituationen det enkelte sted forekomme overgange med dobbeltdækning på arbejdsopgaver, konkrete efteruddannelsesaktiviteter eller lignende som overgangsordninger til kommende ledige stillinger.

## **Medarbejderinddragelse**

Medarbejderinddragelse er en hjørnesteen i udviklingen af Lolland Kommune. Relationerne mellem ledelse og medarbejdere i Lolland Kommune bygger på kommunens værdier og inddragelse af medarbejderne i alle vigtige processer i organisationen. Det er lige dele vigtigt, at inddragelsen sker formelt i MED-organisationen og i og omkring hverdagsdriften på de enkelte arbejdspladser. Ledelse og medarbejdere har et fælles ansvar for at finde de gode ideer og gøre dem til virkelighed til gavn for Lolland Kommune.

## **Procedure for Tryghedsaftalen**

Når en organisatorisk enhed i Lolland Kommune står over for strukturelle ændringer, som medfører nedlæggelse af stillinger, har lederen for den pågældende enhed ansvar for at finde løsninger på, hvordan ændringen bedst kan imødegås ved at omplacere de pågældende medarbejdere til andre enheder i Lolland Kommune. Så vidt muligt i tilsvarende eller lignende stillinger. Lederen har i denne proces ansvar for gennem dialog med medarbejderne og andre organisatoriske enheder at afsøge muligheder.

Lederen skal allerede fra processens start inddrage HR for at sikre, at gældende politikker, procedurer og regler efterleves.

Aftaler med den enkelte medarbejder indgås med højst muligt hensyn til individuelle forhold for pågældende.

## **Processen**

Lederen kontakter HR v/Team HR-Jura i umiddelbar tilknytning til, at beslutningen om personalereduktion som følge af strukturændringer eller tilpasninger er truffet, med henblik på drøftelse af de ledelsesmæssige overvejelser i den forbindelse, herunder rådgivning samt tilrettelæggelse af den videre proces for udmøntningen af reduktionen.

Det lokale MED-udvalg/Personalemøde med MED-status informeres om beslutningen om personalereduktionen, samt de af Hoved-MED besluttede kriterier ved uansøgte afskedigelser. Udvalget drøfter i den forbindelse de generelle overvejelser om

Tryghedsaftalens anvendelse i forbindelse med den konkrete personalereduktion, ligesom procesplan tillige drøftes.

Tillidsrepræsentanten holdes løbende bedst muligt orienteret efterfølgende om status på udmøntningen af reduktionen, herunder om den videre proces.

### **Naturlig afgang og frivillig fratrædelse**

Lederen afdækker indledningsvis, hvorvidt stillingsnedlæggelse kan ske ved naturlig afgang som følge af pensionering o.lign. Det kan f.eks. være med baggrund i egentlige tilkendegivelser fra medarbejdere, eller drøftelser, som lederen på et tidligere tidspunkt har haft med medarbejdere som led i individuelle seniorsamtaler.

Er fratrædelse ved naturlig afgang ikke aktuel, skal lederen i samarbejde med medarbejderne undersøge, om der blandt medarbejderne er motivation for, at stillingsnedlæggelse kan ske ved ønske om frivillig fratrædelse. I forbindelse med en medarbejders ønske om frivillig fratrædelse skal ledelsen i hvert tilfælde foretage en helhedsorienteret konkret vurdering af dels muligheden for fortsat opretholdelse af en sikker drift samt muligheden for fortsat udvikling i driften. Ledelsen kan med baggrund i konkrete driftsmæssige overvejelser afslå en medarbejders ønske om frivillig fratrædelse. Dette skal begrundes konkret overfor medarbejderen.

Fratrædelse ved frivilligt ønske sker efter konkret og individuel forhandling med den forhandlingsberettigede faglige organisation. Fratrædelse ved naturlig afgang kan ske efter såvel egen opsigelse som efter konkret og individuel forhandling med den forhandlingsberettigede faglige organisation.

### **Afsøgning af omplaceringsmuligheder**

Er fratrædelse ved naturlig afgang eller frivilligt ønske ikke aktuel, skal der indledes procedure i forhold til påtænkt omplacering/afskedigelse begrundet i arbejdsmangel. De af Hoved-MED besluttede kriterier for uansøgt afsked skal anvendes i forbindelse med ledelsens udvælgelse, ligesom procesplan drøftet i lokalt MED-udvalg/Personalemøde med MED-status skal iagttages.

Der afholdes personlig samtale mellem lederen og medarbejderen med tilbud om deltagelse af bisidder. Det er jf. sædvanlig praksis lederen, som sørger for at bisidder står til rådighed for samtalen. Medarbejderen orienteres under samtalen om den opståede arbejdsmangel, og om de af Hoved-MEDs besluttede kriterier, som ligger til grund for udpegningen. Udpegningen uddybes ikke yderligere.

I umiddelbar tilknytning til samtalen skal medarbejderen tilkendegive, hvorvidt denne ønsker omplaceringsmulighederne til tilsvarende/lignende stilling afsøgt eller ej.

Ønskes omplaceringsmulighederne afsøgt, påhviler det herefter lederen at undersøge og afklare, hvorvidt der kan ske omplacering til tilsvarende eller lignende stilling, såvel indenfor eget sektorområde som øvrige sektorområder. Det sker efter dialog mellem lederne af relevante enheder. Er en tilsvarende eller lignende stilling ledig i en anden enhed, har medarbejderen, der søges omplaceret, som udgangspunkt fortrinsret til denne. Dog skal der ske konkret vurdering af, hvorvidt medarbejderen besidder de

nødvendige kompetencer i forhold til stillingsindholdet, herunder eventuelt efter en kortere oplæringsperiode eller efter kortvarigt kompetenceudviklingsforløb. Nærmere vurdering kan ske efter personlig samtale mellem medarbejderen og lederen af den anden enhed. Såfremt lederen vurderer, at medarbejderen ikke kan ansættes i stillingen, skal HR inddrages i forhold til en endelig vurdering, herunder evt. begrundelse for at omplacering ikke kan ske. Er der flere medarbejdere, for hvem der søges omplacering til samme stilling, vælger modtagende ledelse, hvem der skal tilbydes stillingen.

Vurderes det, at medarbejderen kan omplaceres til en tilsvarende eller lignende stilling i en anden enhed, orienterer afgangende og modtagende leder medarbejderen om, at der kan ske omplacering. Såfremt der er tale om væsentlige vilkårsændringer, skal disse skriftligt varsles overfor medarbejderen. Tidspunkt for overflytning aftales konkret mellem afgangende og modtagende leder og i dialog med medarbejderen - under hensyn til driften i begge enheder.

Ved eventuel omplacering til tidsbegrænset stilling skal der i god tid inden den midlertidige ansættelse udløber på ny afsøges, hvorvidt omplacering kan finde sted til en tilsvarende eller lignende stilling, jf. i øvrigt proceduren ovenfor.

### **Medarbejderens nej til omplacering**

Medarbejderen kan takke nej til afsøgning af omplaceringsmuligheder eller til tilbud om omplacering til en tilsvarende eller lignende stilling. I så fald udarbejdes referat af denne drøftelse/tilkendegivelse, som gemmes i medarbejderens p-sag og sendes til medarbejderens e-boks, og der indledes procedure om påtænkt afskedigelse af medarbejderen begrundet i arbejdsmangel. Gældende retningslinjer for procedure mv. ved afskedigelse skal iagttages, herunder rettidig inddragelse af HR v/Team HR-Jura.

### **Lønvilkår ved omplacering**

I forbindelse med omplacering til anden stilling skal medarbejderens lønniveau, herunder lønsammensætning, forhandles. Den modtagende ledelse tager i samarbejde med HR initiativ til forhandlingen. Der skal i forbindelse med forhandlingen ske en konkret vurdering af lønnen sammenholdt med bl.a. stillingsindholdet. Oplever medarbejderen en lønnedgang i forbindelse med omplacering til en anden stilling, bevarer denne som minimum sit hidtidige lønniveau i en periode svarende til det individuelle opsigelsesvarsel.

### **Ikrafttrædelse**

Denne aftale er gældende i perioden 1. juli 2023 til 31. december 2025.

Vedtaget i Hoved-MED d. 17. maj 2023.

Vedtaget i Byrådet d. 21. juni 2023.