



Procedure for omplacering af medarbejdere i tilfælde af besparelser, effektiviseringer mv. (overtallighed)

Københavns Kommune er **ét** ansættelsesområde for **alle** kommunale medarbejdergrupper. Derfor er lederne forpligtede til at forsøge at finde et andet job i kommunen, hvis man grund af overtallighed kunne risikere en opsigelse. Det er den nuværende leder, som har ansvaret for at igangsætte og følge op på processen.

Omplacering i BUF

Den nuværende leder undersøger mulighederne for omplacering i egen klynge/skole/tjenestested. Hvis det ikke er muligt, skal det undersøges om der er muligheder for omplacering i Området i samarbejde med Områdechefen eller anden nærmeste chef, som vil kunne hjælpe med overblik over stillingsmuligheder, og formidle kontakt mellem lederne. Samtidig udarbejder medarbejderen CV, som er en forudsætning for omplaceringen/fastholdelse af arbejdstid.

Hvis omplacering ikke kan ske lokalt, undersøger den nuværende leder, om der er relevante ledige stillinger i opslag i BUF på Københavns Kommunes Jobportal:

<http://www.kk.dk/ledigestillinger>

Hvis der er relevante ledige stillinger indenfor forvaltningen, sender den nuværende leder en mail til den ansættende leder, hvor der gøres opmærksom på, at en medarbejder skal omplaceres. Såfremt der er opslag om flere ledige stillinger, vurderer lederen i samarbejde med medarbejderen hvilket match, der vil være det mest egnede og kontakter den ansættende leder.

Det skal tilstræbes, at der er et match mellem den pågældendes kompetencer og kravene i den konkrete stilling. Dette sker både på baggrund af medarbejderens CV, men også på baggrund af en eventuel dialog mellem lederen og medarbejderen. Det er den ansættende leder der vurderer, om medarbejderen har de nødvendige kompetencer til stillingen, og omplacering **skal** ske, med mindre der objektivt set er saglige grunde til ikke at omplacere medarbejderen. Omplacering kan ikke anvendes som et ledelsesværktøj til at forflytte medarbejdere, som ikke præsterer tilfredsstillende i en stilling.

Områdechefen skal orienteres og inddrages, hvis de involverede ledere ikke selv kan få omplaceringen på plads.



Lykkedes det at etablere en mulighed for omplacering og medarbejderen afviser at lade sig omplacere afsluttes forløbet. En medarbejder får således alene ét tilbud om omplacering.

På skoleområdet gennemføres systematisk hvert år en forflyttelsesrunde for at sikre en fleksibel personaletilpasning i forbindelse med skolernes planlægning af det nye skoleår. Runden sikrer en fælles tidsplan, uanset om en skole har overtallige medarbejdere, gerne vil rekruttere medarbejdere eller hverken har overtallige eller vil rekruttere medarbejdere. Derudover sker der i løbet af et skoleår yderligere omplaceringer efter behov.

Omplacering i hele Københavns Kommune

Hvis der ikke er ledige stillinger i BUF, indstilles medarbejderen til afsked via Koncernservice, hvor medarbejderen i partshøringsperioden, søges omplaceret i hele kommunen via genplaceringsportalen. Nuværende leder skal derfor oprette medarbejderen i genplaceringsportalen, straks når partshøringen er sendt.

Når en leder skal ansætte, er der en forpligtelse til at undersøge genplaceringsportalen for eventuelle kompetencematch og afstemme løbende med aktuelle kandidatprofiler i genplaceringsportalen indtil stillingen er besat enten via genplacering eller rekruttering. Hvis der er relevante og ledige stillinger, bør omplacering ske, med mindre der er saglige grunde til ikke at omplacere medarbejderen.

Derudover opfordres medarbejdere til selv at oprette en profil på kommunens Jobportal, så nye stillingsopslag på relevante stillinger, vil blive modtaget elektronisk.

Først når det er konstateret, at der ikke er mulighed for omplacering, kan der træffes beslutning om afskedigelse, og medarbejderen fjernes fra genplaceringsportalen.

Hvis der skal ske en omplacering skal medarbejderens sygefravær eller andre typer af personalesager afklares. Hvis det viser sig, at fraværet eller personalesagen er medvirkende årsag til, at medarbejderen afskediges indenfor det første år, falder udgifter i forbindelse med evt. afsked af den pågældende medarbejder tilbage på den afgivende institution.

Se nærmere: http://ks.kkintra.kk.dk/sites/ks.kkintra.kk.dk/files/media-root/Vejledning%20om%20genplaceringsportalen_0.pdf

Godkendt af HovedMED d. 28. september 2016

Opdateret med korrekt link d. 4. februar 2019