



NÅR ARBEJDSPLADSEN FLYTTER - GUIDE TIL TR

16. januar 2018 | HK Stat



Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg spiller en vigtig rolle, når regeringen flytter statslige arbejdspladser ud af hovedstaden. Læs her, hvordan du bedst hjælper din arbejdsplads og kollegerne – både dem, der flytter og dem, der bliver tilbage – gennem udflytningen.

Lokale aftaler kan sikre ordentlige vilkår

Aftaler om vilkårene for dem, der bliver berørt af udflytningen, skal indgås lokalt. Her kan du som tillidsrepræsentant spille en vigtig rolle. HK Stat og de statsansattes forhandlingsfælleskab forsøger stadig at indgå en aftale med de statslige arbejdsgivere om ensartede vilkår for alle i forbindelse med udflytning.

Sådan gør du

- Afklar med din lokale ledelse, om den har kompetence til at indgå lokale aftaler om udflytning. Hvis svaret er nej, find så ud af hvilket niveau i organisationen, der kan indgå sådan en aftale.
- Tal med din lokale HK-afdeling om arbejdet med at forberede arbejdspladsen på udflytning. Overvej og drøft blandt andet, hvordan I bedst samarbejder med de øvrige personalegruppers repræsentanter og deres organisationer. Det er ofte bedst at stå samlet i forhold til ledelsen.
- Tag initiativ til at skrive retningslinjer i SU og/eller en lokal aftale om udflytning – for at få faste rammer om arbejdet.
- Læg en plan for, hvordan I som tillidsvalgte og/eller SU-medlemmer løbende orienterer medlemmerne. De skal vide, hvad der foregår. Også hvis der ikke sker noget i en periode.

- Udflytning rejser mange spørgsmål hos den enkelte. [HK Stats flytteguide](#) (hk.dk/stat/flytteguide) beskriver de vigtigste, generelle ansættelsesretlige problemstillinger. Guiden tager ikke højde for de særlige vilkår, du og andre aftaler for den enkelte arbejdsplads. Fortæl dine kolleger om guiden, hvis de ikke kender den.
- Er det en væsentlig stillingsforandring at flytte fra A til B? Svaret på det spørgsmål kan være afgørende for, om man bliver fyret eller tvunget til at sige op, hvis man ikke kan flytte med arbejdspladsen. Der vil ALTID skulle en konkret og individuel vurdering til at besvare spørgsmålet. Kontakt din HK-afdeling for at få rådgivning om dette vigtige emne. Og læs mere her i guiden i afsnittet 'Medarbejdernes vilkår - forslag til drøftelse i SU'.
- Se Samarbejdssekretariatets folder Husk Samarbejdsudvalget, når arbejdspladsen flytter (2018). Folderen indeholder relevante uddrag fra Samarbejdsaftalen og giver på baggrund af erfaringer fra første flytterunde gode råd og inspiration til SU's arbejde i flytteprocessen.

Brug HK's ekspertise

Du kan læse masser af gode råd og aftaletekster her i guiden. Men husk, at konsulenterne i din lokale HK-afdeling er klar til at rådgive og sparre med dig og dine kolleger. God faglig dialog giver de bedste resultater.

SU-aftalen og TR-aftalen er vigtige værktøjer

Husk, at SU- og TR-aftalen naturligvis også gælder, når statslige arbejdspladser holder flyttedag. Finansministeriet siger lige som HK Stat, at det er vigtigt at inddrage SU og TR i konstruktive drøftelser om udflytning hurtigst muligt og at der ikke træffes beslutninger, inden der har været en drøftelse.

Arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljørepræsentanterne bør også involveres i arbejdet.

Se Samarbejdssekretariatets folder [Husk Samarbejdsudvalget, når](#)

[arbejdspladsen flytter](#) (2018). Folderen indeholder relevante uddrag fra Samarbejdsaftalen og giver på baggrund af erfaringer fra første flytterunde gode råd og inspiration til SU's arbejde i flytteprocessen.

[SU-aftalen](#)
[TR-aftalen](#)

[Se mere om arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljørepræsentanterne](#)

Generelt om udflytning

Tryghed for alle er vigtigst – pejlemærker for dit arbejde med udflytning

HK Stat anbefaler, at du og andre tillidsrepræsentanter sammen med ledelsen og de øvrige personalegrupper drøfter, hvad der skal ske og hvordan – både før, under og efter flytningerne.

Når du går i SU eller på anden måde taler udflytning med ledelsen, så arbejd ud fra nogle klare pejlemærker. Det gælder om at holde fast i det, der betyder noget for HK'erne.

Det drejer sig især om at skabe størst mulig tryghed for alle gennem følgende prioriteringer og personalepolitiske hensyn:

- Størst mulig jobsikkerhed for alle – både dem, der kan flytte og dem, der ikke kan
- Ordentlig finansiering, så medarbejderne ikke betaler prisen for udflytning fx i form af fyringer
- Hjælp medarbejdere videre, som ikke kan flytte – fx gennem ret til uddannelse, jobsøgning, outplacement mv. Se cirkulære: [Refusion af udgifter til outplacement- og kompetenceudviklingsforløb som led i geografisk flytning af statslige arbejdspladser](#)
Læs nyheden på HK.DK: [10.000 kroner ekstra til ledige efter udflytning](#)
- Sikre samarbejdsudvalgets og de tillidsvalgte's vigtige rolle i processen
- For medarbejdernes og arbejdspladsernes skyld at arbejde med fastholdelsestiltag, så arbejdspresset og kvaliteten ikke bryder sammen.

Handlingsanvisning til tillidsvalgte i samarbejdsudvalget og øvrige tillidsvalgte

Vi foreslår, at du griber arbejdet sådan an

- Sæt dig sammen med din klubbestyrelse og evt. medlemmer og drøft denne guide til tillidsvalgte om udflytning. Inviter gerne din HK-afdeling til at deltage. Vurdér hvilke spørgsmål I vil stille i samarbejdsudvalget og over for ledelsen. (se efterfølgende eksempler)
- Overvej så, om I kan samle fælles forslag med de øvrige personalegruppers tillidsvalgte på arbejdspladsen. Det vil være en fordel, hvis I kan samle fælles forslag – men det bør ikke udvande jeres krav som HK'ere. Inviter de øvrige TR til en fælles drøftelse.
- Dernæst beder I om et SU-møde og/eller møde med ledelsen så hurtigt som muligt, evt. et ekstraordinært SU. Præsenter jeres spørgsmål og få en aftale om en klar proces/tidslinje for besvarelsen og evt. udarbejdelsen af relevante retningslinjer og aftaler.
- Vi anbefaler, at I beder om et sæt retningslinjer og/eller en form for lokalaftale om emnet, som så løbende skal holdes ajour.
- Ud over de aktiviteter, som der skal i gang i samarbejdsudvalget og med ledelsen, så tilbyder HK jo en række andre tilbud til jer som TR og til medlemmerne. Få aftalt et møde med afdelingen, hvori I får talt om hvilke af afdelingens tilbud I vil bruge og hvornår. Afdelingen har også overblik over andre tilbud, fx bistand fra Samarbejdssekretariatet.
- Lav konkrete aftaler om aktiviteter - og sørg for, at både HK's tilbud og arbejdspladsens tilbud er kendte for medlemmerne.
- Orienter løbende jeres medlemmer om, hvad I har gang i i klubbestyrelsen. Involver medlemmerne i processen og afgørelserne. De har naturligvis et stort behov for at vide alt, hvad der sker.

Gode spørgsmål at drøfte i SU og med ledelsen

Ifølge SU- og TR-aftalen skal SU og tillidsrepræsentanterne inddrages.

Det kan eksempelvis dreje sig om følgende:

- Sikring af, at der sker en rettidig drøftelse af spørgsmål omkring flytning i god tid før beslutninger træffes.
- Udarbejdelse af retningslinjer for processen og rammerne.

Afklar derfor

Hvordan får vi snarest muligt udarbejdet et sæt retningslinjer i samarbejdsudvalget og med de tillidsvalgte og/eller en lokalaftale om flytningen i forhold til de nedenstående spørgsmål?

Hvordan sikrer vi en klar, tydelig og markant rolle for samarbejdsudvalget og de tillidsvalgte før, under og efter flytning af statslige arbejdspladser?

Hvordan sikrer vi en tidlig og åben kommunikation omkring flytningen og hvad er samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanternes rolle heri?

Relevante overvejelser for SU

- Hvordan skal processen forløbe og hvordan informerer vi herom?
- Hvilken tidshorisont taler vi om?
- Hvad er omfanget? Fordelt på faggrupper?
- Hvordan er processen for forhandlinger af rettigheder/muligheder?
- Hvordan kommunikerer spørgsmål omkring flytningen i øvrigt til medarbejderne? Og af hvilke kanaler?
- Hvordan orienterer ledelsen løbende tillidsrepræsentanterne, herunder om eventuelle påtænkte afskedigelser?
- Hvordan kan der holdes informationsmøder for medarbejderne og tillidsvalgte i arbejdstiden – gerne sammen med deres faglige organisation?
- Hvordan holder de faglige organisationer medlemsmøder?
- Kan møderne suppleres med samtaler med hver enkelt medarbejder eller gruppe af medarbejdere?
- Hvordan sikrer vi, at flytningen sker på en økonomisk forsvarlig måde?
- Samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne skal drøfte spørgsmålet om økonomien rettidigt og tilsikre rettidig omhu: Flytninger er dyre. Hvordan sikres finansiering fra den pulje, der er afsat på Finansloven? Hvad sker der, hvis der ikke kan skaffes penge nok fra puljen? Og hvordan sikres det, at medarbejderne ikke betaler prisen – hverken de udflyttede eller de ikke-udflyttede?

Hvordan sikrer vi en proces, hvor medarbejderne får mulighed for uformelt og uforpligtende at tilkendegive deres vilje til udflytning?

- Samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne kan drøfte, om der er behov for at afklare hvilke medarbejdere, der faktisk vil flytte med – og hvilke der ikke ønsker det. Det kræver, at der er en vis klarhed over vilkårene for en eventuel flytning – se senere i denne guide. Og der kan naturligvis kun være tale om en uforpligtende tilkendegivelse.

Hvordan sikrer vi, at der sker en så tidlig information som muligt om flytningens tidshorisont og omfang- uden at gå på kompromis med sagligheden?

- Arbejdspladsen skal have besked i så god tid som muligt om de tiltænkte udflytninger, og der skal ligge en tidsplan for området.

Hvordan sikrer vi os en ordentlig proces, hvis der skal ske en udvælgelse af de medarbejdere, der skal flytte med ud?

Medarbejdernes vilkår - forslag til drøftelse i SU

Arbejdsgiver skal vurdere konkret og individuelt om flytning af arbejdspladsen er en væsentlig eller ikke væsentlig ændring af ansættelsen for medarbejderen. Hvordan sikrer vi de bedst mulige vilkår for de medarbejdere, som selv vælger at forlade arbejdspladsen?

Det er vigtigt, at I i SU drøfter arbejdsgivers udgangspunkt for den konkrete vurdering og dermed vilkårene som tilbydes medarbejderen. En løsning kunne fx være en forlods tilkendegivelse fra medarbejderne om, hvorvidt de kan og vil flytte med. Ved ”væsentlig ændring” opsiges medarbejderen med sit funktionærlovsmæssige varsel og tilbydes nyt arbejde. Hvis medarbejderen vælger at fratræde, kan der være fratrædelsesgodtgørelse, hvis medarbejderen har været ansat mere end 12 år. Derudover vil medarbejderen – hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt – kunne få udbetaling fra HK Stats lønforsikring under de første 6 måneders ledighed.

Hvis ændringen ikke vurderes som væsentlig af arbejdsgiver, kan medarbejderen ikke betragte sig som opsagt – og må derfor selv sige op, hvis der ikke faktisk er mulighed for at flytte med (evt. i en periode). Det betyder, at fratrædelsesgodtgørelsen bortfalder. Hvis man selv siger op, får man tre ugers karantæne i a-kassen og mister samtidig muligheden for at få penge fra HK Stats lønforsikring. Det er altså dyrt at forlade jobbet frivilligt, hvis man ikke har et andet job på hånden.

HK Stat vil forfølge de sager hvor vi ikke er enig i arbejdsgivers vurdering af væsentlighed/ikke væsentlighed. Kontakt den lokale HK-afdeling hvis du/I har konkrete uenigheder.

Hvordan sikrer vi os, at der kommer en forhandling af lønnen for medarbejdere, der flytter med arbejdspladsen – og for medarbejdere, man gerne vil fastholde på arbejdspladsen indtil

en flytning- uden at det belaster det normale råderum til Ny Løn?

- Indgå aftale om fastholdelsestillæg og vilkår herfor.
- Fastholdelse af medarbejdere på både den nye og den gamle arbejdsplads.

Hvordan får vi indført fastholdelsestiltag hurtigst muligt på den nye og gamle arbejdsplads, så driftstab kan undgås og vi kan undgå et for voldsomt arbejdspress, når medarbejderne siver til nye jobs?

- Samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne skal drøfte indsatsen for at fastholde medarbejdere og kompetencer før, under og efter flytningen og udarbejde retningslinjer herfor. Det kunne også være, at der skulle være ret til besigtigelsesrejser mv. i arbejdstiden, afklaring af tid til børnenes skoler osv osv. Der skal være fokus både på folk, der gerne vil flytte med og folk, der ikke vil.

Hvordan kan vi skrue en model for økonomiske incitamenters sammen omkring fastholdelse?

Samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne bør drøfte mulighederne for at der aftales økonomiske incitamenters mellem parterne på arbejdspladserne i forhold til fastholdelse af medarbejdere på både det gamle og nye arbejdssted. Her bør du inddrage din lokale HK-afdeling. Det kan eksempelvis være i forhold til følgende emner:

- Generelle løntillæg
- Fastholdelsesbonus
- Funktionstillæg
- Resultatløn

Se cirkulære: [Mulighed for at yde fastholdelsesbonus i forbindelse med geografisk flytning af institutioner](#)

Se cirkulære: [Udligningstillæg i forbindelse med geografisk flytning af institutioner](#)

Hvordan får vi styr på spørgsmål omkring kompetenceudvikling på arbejdspladsen –for alle medarbejdere?

- Samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne bør drøfte retningslinjer for kompetenceudvikling i forhold til flytning af

arbejdspladsen – både i forhold til dem, der flytter med og dem som ikke gør. Se cirkulære: [Refusion af udgifter til outplacement- og kompetenceudviklingsforløb som led i geografisk flytning af statslige arbejdspladser](#)
Læs nyheden på HK.DK: [10.000 kroner ekstra til ledige efter udflytning](#)

Det kunne fx være følgende

- Relevante kompetenceforløb for de personer, der vælger at flytte med. Og for de personer, der ikke vil flytte med.
- Overvej at gennemgå arbejdspladsens kompetencestrategi og MUS-koncept i forhold til den nye situation.

Forholdene på den nye arbejdsplads – før, under og efter flytningen

Hvordan sikrer vi den bedst mulige modtagelse af kollegerne på det nye arbejdssted?

- Samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne bør drøfte indsatserne i forhold til medarbejderne i det nye lokalområde. Moderniseringsstyrelsen fokuserer meget på information til medarbejderne og deres familier om modtageområdets muligheder for så vidt angår beskæftigelse, institutions- og skoletilbud, infrastruktur, kulturliv, fritidstilbud, natur mv. og mulighederne for at tage godt imod fra kommunens side og hvordan den statslige arbejdsplads kan fokusere på dette sammen med kommunen. Og der henvises til den pågældende kommunes hjemmeside for information.

Hvordan sikrer samarbejdsudvalget og de tillidsvalgte en hensigtsmæssig drøftelse af rekruttering på den nye arbejdsplads – og den gamle?

- Samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne skal drøfte, hvordan der sker en hensigtsmæssig rekruttering på det nye arbejdssted. Det bør ikke være således, at de nye arbejdspladser i højere grad vælger at rekruttere akademisk arbejdskraft.
- [HK's lokalafdelinger](#) tilbyder på forskellige vis at hjælpe med at rekruttere HK'ere, som arbejdspladsen vil kunne trække på.

Hvordan får vi styr på den fremtidige eller midlertidige samarbejdsstruktur?

- Uanset, om hele eller dele af arbejdspladsen flytter eller der er tale om nyoprettede eller sammenlagte arbejdspladser, skal der være fokus på den fremtidige samarbejdsstruktur. Der kan fx være behov for at etablere midlertidige samarbejdsfora til fx nye arbejdspladser.

Husk det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsmiljøorganisationen

Hvordan sikres det, at arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljørepræsentanterne inddrages i de relevante spørgsmål omkring flytningen?

- Det er vigtigt, at AMO-medlemmernes rolle og arbejdsopgaver klarlægges fra begyndelsen og at der er et godt samarbejde med fx samarbejdsudvalg, tillidsrepræsentanter og HR omkring processen.
- Det er vigtigt, at der er et konstant fokus på det psykiske arbejdsmiljø omkring forandringer, men også i forhold til et for stort arbejdspress. Det gælder både dem, der flytter med og dem, som står overfor at forlade arbejdspladsen. Men også for de medarbejdere, som bliver tilbage på en arbejdsplads, mens andre siver til nye job, har brug for et godt arbejdsmiljø.
- Husk, at også tillidsvalgte skal passe meget på sig selv i en sådan proces.
- Hent inspiration til arbejdsmiljøindsatsen her: [BFA: Skab robuste forandringer](#)

Medarbejdere, der gerne vil flytte med

Hvordan sikrer vi os så tidligt som muligt, at medarbejdere, der gerne vil flytte med, fx får mulighed for en afklaringsperiode på den nye arbejdsplads?

- Medarbejdere, der flytter med, bør have adgang til en afklaringsperiode, hvor de ser tingene an på den nye arbejdsplads og hvor de ikke mister deres rettigheder i form af varsel og fratrædelsesgodtgørelse mv., hvis det ikke fungerer for dem på den nye arbejdsplads.

Hvordan sikres størst mulig jobsikkerhed, hvis man vælger at flytte med?

- Der skal være en vis jobsikkerhed for den enkelte medarbejder i en given periode, hvis man vælger at flytte med. Ellers får man jo fx ikke folk til at sælge hus og hjem og bede ægtefælle om at flytte med og tage børn ud af skolen osv. Sikkerheden kan fx bestå i, at den enkeltes opsigelsesvarsel efter funktionærloven bliver forlænget med seks måneder i en given periode på fx to år efter start på det nye tjenestested.

Hvordan sikres størst mulig fleksibilitet på den flyttede arbejdsplads så tidligt, så medarbejdere har en reel mulighed for at flytte med?

Samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne bør opstille retningslinjer for fleksibilitet i forhold til flytningerne. Det kan eksempelvis være i forhold til følgende emner:

- Omlægning af arbejdstiden, så eksempelvis pendleres situation bedres, fx gennem længere arbejdsdage på nogle dage og dermed flere fridage.
- Indregning af transporttid i arbejdstiden.
- Finansiering af transport
- Hjemmearbejdsdage
- Distancearbejde (her gælder særlige regler)
- Andre gode ideer?

Medarbejdere, der ikke flytter med

Hvordan sikrer vi en god og effektiv støtte til de medarbejdere, som ikke kan flytte, så de hjælpes videre på en værdig måde?

- Samarbejdsudvalget og tillidsrepræsentanterne skal drøfte, hvordan medarbejdere, som ikke ønsker at flytte med, hjælpes videre og udarbejde retningslinjer herfor. Der skal være fokus på, at disse medarbejdere understøttes i at finde et nyt arbejde. Læs nyheden på HK.DK: [10.000 kroner ekstra til ledige efter udflytning](#)
- Der kan være tale om følgende muligheder – hvoraf nogle afhænger af, om hele eller dele af arbejdspladsen flytter:
- Ret til betalt kompetenceafklaring, uddannelse og outplacement i arbejdstiden, hvis man ikke har mulighed for at flytte med arbejdspladsen i hele eller dele af opsigelsesperioden og gerne også før opsigelsesperioden påbegyndes. Se cirkulære: [Refusion af udgifter til outplacement- og kompetenceudviklingsforløb som led i geografisk flytning af statslige arbejdspladser](#)

- Ret til genplacering/omplacering og jobbank, evt. på koncernniveau, hvor afskedstruede har ret til at komme til jobsamtale til ledige stillinger og arbejdsgiver-forpligtelse til at genplacere.
- Afklaring af spørgsmålet om fritstilling i hele eller del af opsigelsesperioden.

Generelt

- Tag særligt hensyn til seniorer.
- Hav fokus på personalesammensætningen i overgangsperioden.
- Ny- og fastansættelser mv. skal nøje afpasses den situation, som arbejdspladsen befinder sig i.
- Vikaransættelse bør gennemtænkes nøje, og der bør være tale om midlertidige ansættelser på statslige vilkår og ikke brug af vikarbureauer.
- Spørgsmålet om finansiering af tiltagene skal have ekstra fokus, herunder puljerne på området.
- Oplysning om efterløn, pension mv.
- Tilbud om psykologhjælp.

Konkret forbehold for overenskomstansatte - indsigelseserklæring



Udflytning