Håndtering af besluttede budgettilpasninger og reduktioner

1 Leder får kendskab til besluttede besparelser, der medfører medarbejdertilpasning

2 Leder er opmærksom på personalepolitikken og retningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter

3 Leder forbereder så tidligt som muligt drøftelse i MED

4 Drøftelse og kvalificering i MED

5 Leder afsøger om der er alternativer til afsked

6 Der findes alternativ til afsked – følg dette spor

7 Afskedigelse(r) kan ikke undgås

8 Leder analyserer afdelingens aktuelle og fremtidige kompetencebehov

9 Leder analyserer medarbejdernes personlige og faglige kompetencer (jf. opgaver, kvalifikationer, erfaring, omstillingsparathed og samarbejdsevne) og deres match til afdelingens behov, således at grundlaget er sagligt.

Hvis særlige medarbejdergrupper berøres, kontaktes HR

10 Leder udvælger de(n) berørte, der orienteres som aftalt i MED

11 Varsling og partshøring sættes i gang via HR

Leder følger omplaceringsmuligheder tæt

12 Efter opsigelse støtter leder medarbejder med at komme videre med arbejdslivet – fx gennem kompetenceudvikling og outplacement

Medarbejder bidrager til en god overdragelse og nedlukning af ansættelsesforholdet

JAMMERBUGT KOMMUNE