



Håndtering af besluttede budgettilpasninger og reduktioner

Ved budgetreduktioner, opgavebortfald, organisationsændringer o.l. kan medarbejdertilpasninger være en nødvendighed. Det er leders opgave og ansvar at efterleve kommunens personalepolitik og gældende retningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Formålet med personalepolitikken og retningslinjen for større rationaliserings- og omstillingsprojekter er, at:

- sikre bedst muligt proces ved budgettilpasninger og reduktioner som følge af budget reduktioner
- sikre en undersøgelse af, om tilpasningen/reduktionen kan opnås uden afskedigelser
- sikre den bedst mulige proces hvis reduktionerne medfører afskedigelser
- hjælpe afskedigede medarbejdere godt videre med f.eks. efteruddannelse, sparring og kompetenceudvikling.

Leder skal sikre, at processen for budgettilpasninger og reduktioner drøftes og kvalificeres i MED

De formelle regler vedr. information og drøftelse findes i MED-rammeaftalens § 7. I forbindelse med tilpasninger og reduktioner skal leder på MED- og personalemøder med MED-status informere på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse. Hermed sikres, at medarbejderens/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for leders beslutninger.

Drøftelse og kvalificering i MED kan omhandle:

- tilpasningens/reduktionens beløbsmæssige omfang og de forventede personalemæssige konsekvenser
- hvordan ledelsen kan undersøge, om afskedigelser kan undgås, f.eks. ved, indenfor ansættelsesområdet, at afsøge:
 - ønsker om naturlig afgang inden for nærmeste fremtid
 - ønsker om nedgang i timetal (f.eks. i forbindelse med indgåelse af senioraftale)
 - ønsker om frivillig aftale om fratræden i form af fratrædelsesaftale
 - mulighed for omplacering
 - om der er vakante stillinger der kan indgå i besparelsen
- hvordan leder ser afdelingens/institutionens fremtidige kompetencebehov
- hvordan personalepolitikens kriterier for uansøgt afsked anvendes som grundlag for eventuel afskedigelse. Afsked sker dermed på baggrund af en samlet vurdering af:
 - opgaver
 - kvalifikationer
 - erfaring
 - omstillingsparathed
 - samarbejdsevne
- den videre proces i forbindelse med afsked, herunder hvornår og hvordan de medarbejdere, der påtænkes opsagt, orienteres samt hvornår de øvrige kolleger informeres.

Når ovenstående med fordel kan drøftes i MED, skyldes det, at leder er forpligtet til at sikre, at:

- personalepolitikens kriterier har dannet grundlag for eventuel afskedigelse
- afdelingens/institutionens fremtidige behov for kompetencer ligger til grund for vurderingen af, hvilke medarbejder der påtænkes opsagt
- muligheder for omplacering er afsøgt.

Leder har pligt til at afsøge, om en afskedstruet medarbejder kan omplaceres til en anden ledig stilling indenfor overenskomst- og ansættelsesområdet (tjek ved HR). En omplacering indebærer en fortsættelse af det hidtidige ansættelsesforhold, hvorved anciennitet, løn og andre vilkår ikke påvirkes. Omplaceringspligten for arbejdsgiver modsvares af en ret og pligt for medarbejderen til at tiltræde stillingen.

Der skal være et match mellem indholdet i den ledige stilling og medarbejderens faglige og personlige kompetencer. Medarbejderen skal således kunne varetage opgaverne i stillingen evt. efter kortere oplæring – efter en konkret vurdering op til 6 måneder oplæringstid.

Vær opmærksom på, at der på visse områder er indgået [omplaceringsaftaler](#). Her er afsnittet om "særlige medarbejdergrupper" ligeledes gældende.

Afskedigelse

Afskedigelser skal altid være sagligt begrundet.

Når afskedigelse er uundgåelig, er det vigtigt, at udvælgelsen af medarbejdere sker på baggrund af en samlet vurdering af medarbejdernes kompetencer i forhold til de fremtidige opgaver. Det er et grundlæggende hensyn, at afdelingen/institutionen også fremadrettet skal være i stand til at varetage sine arbejdsopgaver på kvalificeret måde.

OBS - Vær opmærksom på, at udgangspunktet er, at tidsbegrænset ansættelser skal bringes til ophør inden der sker afskedigelse af fastansatte.

Det kan blive nødvendigt at afskedige en medarbejder, uanset at dennes arbejdsopgaver fortsat består.

Særlige medarbejdergrupper

- Beskyttede medarbejdere: hvis leder påtænker at opsig medarbejdere, der er beskyttet i sin ansættelse, skal HR altid involveres, inden der træffes beslutning. Beskyttede medarbejdere er tillidsrepræsentanter, suppleanter for tillidsrepræsentanter, MED-repræsentanter og suppleanter for MED-repræsentanter samt arbejdsmiljørepræsentanter.
- Tjenestemænd: hvis leder påtænker at opsig en tjenestemand, skal HR altid involveres, inden der træffes beslutning.
- Særlige grupper – forskelsbehandling: vær særligt opmærksom på reglerne om forskelsbehandling, f.eks. handicap, graviditet, alder m.v.

Orientering af medarbejdere, der påtænkes opsagt

Leder orienterer de berørte medarbejdere, jf. drøftelse i MED.

Lederen har før samtalen drøftet begrundelsen for opsigelsen med HR, der udarbejder og fremsender partshøringskrivelse til medarbejderen. Medarbejderen har herefter en partshøringsperiode, hvor medarbejder og/eller faglig organisation kan fremkomme med kommentarer. I partshøringsperioden har leder fortsat en omplaceringsforpligtigelse.

Opsigelse - efter partshøring

Hvis der i forbindelse med partshøringen ikke fremkommer oplysninger, der ændrer ved den oprindelige indstilling til afsked, sender HR den endelige opsigelse til medarbejderen.

Den opsagte medarbejder har ret at deltage i ansættelsessamtaler i arbejdstiden i opsigelsesperioden.

Jammerbugt Kommune har endvidere en aftale om, at opsagte medarbejdere kan sikres at komme til samtale på stillinger i Jammerbugt kommune, som de søger i deres opsigelsesperiode. Det sker ved, at den opsagte medarbejder kontakter HR, som formidler kontakten til den leder, der har den ledige stilling.

Hjælp til at komme videre i arbejdslivet

[Tryghedspuljen](#) indeholder midler til medarbejdere, som er blevet afskediget som følge af kommunale besparelser eller organisationsændringer, og som endnu ikke er fratrukket.

Tryghedspuljen gælder medarbejdere ansat under overenskomstgrupperne i OAO, FOA, BUPL, Forhandlingskartellet eller Sundhedskartellet.

Leder og medarbejder ansøger i fællesskab, og ansøgningen godkendes af tillidsrepræsentanten. Der kan søges op til 10.000 kr. til aktiviteter, som kan hjælpe medarbejderen videre i sit arbejdsliv (20.000 kr. ved kompetencegivende uddannelser).

Der er brede rammer for, hvad Tryghedspuljen kan anvendes til. Der kan søges om penge til eksempelvis kompetenceudvikling og efteruddannelse, men også karrieresparring, -afklaring og individuel rådgivning.

Medarbejderne kan desuden vælge at anvende midlerne fra Tryghedspuljen til et [Outplacementforløb](#) via AS3, som Jammerbugt Kommune har en aftale med.