

Personalepolitisk retningslinje til situationer, der kan betyde afskedigelser begrundet i UCN's forhold

Formål

Formålet med denne personalepolitiske retningslinje er at sikre en professionel, respektfuld og åben proces, der balancerer mellem hensynet til den enkelte og hensynet til institutionen i en situation, hvor en reduktion i medarbejderantallet ikke kan undgås.

Formålet er endvidere at beskrive de involverede roller og deres ansvar som henholdsvis samarbejdsudvalg, medarbejder, leder og tillidsrepræsentant i de faser, der er undervejs i processen.

Dækningsområde og afgrænsning

Den personalepolitiske retningslinje dækker kun medarbejdere i UCN og ikke chefer og ledere angivet i UCN's organisationsdiagram.

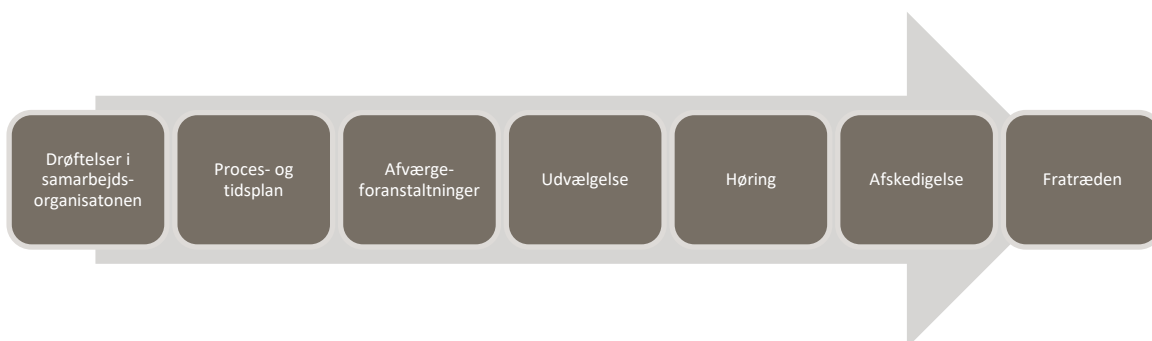
Ved siden af denne retningslinje gælder en række love, cirkulærer og overenskomster, som UCN naturligvis skal efterleve. Der vil her kun blive henvist til dette regelgrundlag i det omfang, hvor det tjener et formål for forståelsen af retningslinjen.

Den personalepolitiske retningslinje omhandler alene situationer, der kan betyde afskedigelser begrundet i UCN's forhold udløst af behov for besparelser, rationaliseringer og/eller omstruktureringer. Afskedigelser begrundet i forhold hos den enkelte medarbejder er derfor ikke omfattet.

I en situation, hvor antallet af afskedigede i UCN som helhed overstiger 30 inden for en periode på 30 dage, vil denne personalepolitiske retningslinje ikke være gældende¹.

Opbygning/struktur

Opbygningen af den personalepolitiske retningslinje tager udgangspunkt i de fikspunkter med mellemtilgængelige faser, der vil være undervejs i en situation, der kan betyde afskedigelser begrundet i UCN's forhold.



¹ Se lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang

Drøftelser i samarbejdsorganisationen

Ledelsen er forpligtet til skriftligt at informere samarbejdsorganisationen om den seneste og forventede udvikling i aktiviteter og økonomi, der kan føre til en situation, som kan betyde afskedigelser begrundet i UCN's forhold. Informationen skal indeholde et så præcist billede af situationen som muligt og gives på et tidligt tidspunkt sådan, at der er mulighed for en grundig drøftelse samtidig med, at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens endelige beslutning.

Er der tale om situationer, der berører flere uddannelser/områder, skal drøftelsen ske i øverste samarbejdsorgan og vil efterfølgende overgå til næste led i samarbejdsorganisationen.

Er der tale om situationer, der berører en enkelt uddannelse/område/afdeling, skal drøftelsen foregå i det relevante lokale samarbejdsorgan og vil efterfølgende kunne overgå til den/de relevante tillidsrepræsentanter.

Er der tale om en afskedigelse begrundet i ændring eller bortfald af en særlig finansieringskilde/ekstern bevilling skal en drøftelse ske med den/de relevante tillidsrepræsentanter med efterfølgende orientering af det lokale samarbejdsorgan

Proces- og tidsplan

Konkluderer ledelsen efter de relevante drøftelser, at der ikke er mulighed for at fastholde ansættelsen af alle medarbejdere, som for tiden er ansat, orienterer man samarbejdsorganisationen herom.

Samtidig udarbejder ledelsen en proces- og tidsplan for den forventede medarbejderreduktion under behørig hensyntagen til, at et langt forløb kan være en unødigt ekstra belastning for organisationen. Proces- og tidsplan skal gennemgås med det relevante samarbejdsudvalg/tillidsrepræsentant.

Afværgeforanstaltninger

Ledelsen skal overveje og iværksætte mulige afværgeforanstaltninger, der kan reducere antallet af forventede afskedigelser.

Ved institutionelle besparelser, der berører flere uddannelser/områder, skal ledelsen tage initiativ til en drøftelse af et muligt ansættelsesstop med det øverste samarbejdsorgan.

Ved institutionelle besparelser, der berører flere uddannelser/områder, skal ledelsen tage initiativ til en drøftelse af eventuelle rammevilkår for frivillige fratrædelser med det øverste samarbejdsorgan. Det skal i alle situationer være en forudsætning, at kun medarbejdere, hvis fratræden vil forhindre en afskedigelse, kan benytte muligheden for frivillig fratræden på begunstigede vilkår.

Den enkelte leder er i en besparelsessituation forpligtet til at undersøge, om der er medarbejdere, der er villige til at indgå aftale om frivillig fratræden, orlov, nedsættelse af arbejdstiden eller andet, der kan forhindre en afskedigelse.

I en situation hvor en uddannelse/afdeling på grund af omstruktureringer får behov for medarbejdere med andre kompetencer, er lederen forpligtet til at overveje muligheden for kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder som alternativ til en afskedigelse.

Udvælgelse

UCN skal som udgangspunkt udvælge de medarbejdere, der bedst kan undværes, til afskedigelse. Der er derfor pligt til at foretage en konkret, individuel vurdering af medarbejderens kvalifikationer sammenholdt med institutionens fremtidige behov for kompetencer.

Ledelsen tager med afsæt heri initiativ til en drøftelse i det relevante samarbejdsorgan af hvilke kriterier, der konkret skal danne grundlag for udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse. Kriterierne fastlægges med udgangspunkt i følgende overskrifter: Faglige kvalifikationer, Opgavevaretagelse og Personlige kvalifikationer.

Herefter udvælger ledelsen ud fra de fastlagte kriterier den/de medarbejdere, der skal indstilles til afskedigelse² og orienterer inden høringen den/de relevante tillidsrepræsentanter herom.

Høring

Lederen indkalder den medarbejder, der er indstillet til afskedigelse, til et møde med tilbud om at medbringe en bisidder, hvor medarbejderen får besked om beslutningen. Kun efter konkret aftale med tillidsrepræsentanten, kan beskeden gives på en anden måde.

Hvis flere medarbejdere i samme uddannelse/afdeling indstilles til afskedigelse, bør samtalerne med disse holdes samme dag eller inden for kortest mulig tidsramme.

Ledelsen skal sikre, at der ikke er ledige stillinger, som matcher kvalifikationer og kompetencer hos en medarbejder, der er indstillet til afsked uden, at muligheden for en omplacering til den ledige stilling konkret har været undersøgt.

Afskedigelse

Ved institutionelle besparelser, der berører flere uddannelser/områder, skal ledelsen tage initiativ til en drøftelse af en eventuel ramme for fratrædelsesvilkår med det øverste samarbejdsorgan.

Efter udløbet af høringsperioden træffer ledelsen en afgørelse om afskedigelse og fremsender denne til den berørte medarbejder.

Når afgørelsen er truffet, er UCN ikke forpligtet til at undersøge muligheden for omplacering af medarbejderen.

En opsagt medarbejder, der i opsigelsesperioden søger en opslået stilling i UCN, har ret til at komme til en samtale, hvis medarbejderen opfylder de formelle uddannelseskrav til stillingen.

² Der kan være særlige procedurekrav i forhold til beskyttede medarbejdere

Medarbejderen skal i forbindelse med ansøgningen oplyse, at vedkommende ønsker at benytte denne fortrinsret.

Fratrædelse

Opsagte medarbejdere vil i et år fra fratrædelsesdagen kunne komme i betragtning til ledige stillinger i UCN, der alene bliver opslået internt. En ansøgning fra en opsagt medarbejder vil blive behandlet på linje med øvrige ansøgninger.

Vejledning

UCN HR er forpligtet til at udarbejde og vedligeholde en vejledning målrettet chefer og ledere. Vejledningen kan understøtte den konkrete håndtering af forløbet omkring situationer omfattet af denne retningslinje.

Vejledningen vil ikke have en status, hvor indholdet heraf konkret kan påberåbes af medarbejdersiden.

Ledelsen er forpligtet til at drøfte indholdet af vejledningen med det relevante samarbejdsorgan eller de relevante tillidsrepræsentanter for en lokal udmøntning heraf.