



Referat fra
Hovedudvalgets ekstraordinære møde
tirsdag den 22. juni 2010 kl. 14.00
i mødelokale 2A

Pkt. 1. Drøftelse af vilkår for medarbejdere, som bliver varslet afskediget i forbindelse med budgetbesparelser.....	2
Pkt. 2. Eventuelt	3

Til stede: Henrik Kolind, yvonne Barnholdt, Jesper Reming Tangbæk, Bent Oslev, Henning Jensen, Niels Thulin, Heidi Larsen, Preben Johansen, Jeanne Heskjær, Bent Munk, Inge Iversen, Mogens Raun Andersen, Ivan Hyllested.

Referent: Sine Panfil

Pkt. 1. Drøftelse af vilkår for medarbejdere, som bliver varslet afskediget i forbindelse med budgetbesparelser.

Medarbejdersiden udleverede forslag til håndtering af den aktuelle personalesituation.

Forslaget indeholdt følgende:

Ved varsling om fyring har pågældende medarbejder:

- *Mulighed for at gå hjem resten af dagen og om nødvendigt dagen efter.*
- *Mulighed for nødvendig coaching, dels i forhold til den aktuelle afskedigelsessituation og dels i forhold til eventuel fremtidig jobafklaring og jobsøgning. Alternativt mulighed for psykologbistand.*
- *Mulighed for at aftale hvordan den sidste arbejdsdag og selve afskeden med arbejdsstedet skal forløbe.*
- *Mulighed for at afholde allerede planlagt kompetenceudvikling i det omfang dette er muligt*
- *Mulighed for uddybning af begrundelsen for afsked på et senere tidspunkt, hvis dette skulle ønskes.*
- *Mulighed for fritstilling indenfor opsigelsesvarslet eller tjenestefrihed med løn.*

Generelt ved varsling om fyring af medarbejder forventes det, at ledelsen er parat til at håndtere de reaktioner, herunder psykiske som den enkelte medarbejder kan komme i i situationen.

Behandling:

Der var på mødet enighed om bullit 1. – 4.

For så vidt angår 5. bullit – var der enighed om at der sammen med de endelige afskedsskrivelser vil blive lagt et borgmester/kommunaldirektørbrev, som begrundet årsagen til de aktuelle

afskedigelser (dog ikke yderligere individuelt), inspireret af model fra Brøndby Kommune.

For så vidt angår 6. bullit – så er udgangspunktet ikke fritstilling. Medarbejdersiden ønsker, at det skal være muligt for den enkelte medarbejder selv at vælge fritstilling.

Medarbejdersiden udtrykte ønske om, at der tidligere i processen var meldt ud at der skulle reduceres, således at der kunne være reduceret med dem der af sig selv ville gå på pension, efterløn, ned i tid m.v.

Hensynet for medarbejdersiden er at få beskrevet processen frem til ”prikke” runden. Det vil gøre processen mere formfuldendt.

Henrik Kolind tilkendegav at de retningslinjer der blev drøftet den 10. juni, *har* fundet anvendelse, herunder undersøgelse af eventuelle vakancer og de pensioneringer som allerede er lederne bekendt er indtænkt i processen.

I forhold til BUPL/FOA området giver det god mening at få foldet processen mere ud og det forudsættes gennemført. Bl.a. forud for den forhandling som skal ske på området i forhold til lov om masseafskedigelse.

Medarbejdersiden anerkender, at der er sket et fald i det antal der skulle afskediges på grund af medarbejdere der har oplyst at de skal pensioneres. Medarbejdersiden finder dog, at det alene har beroet på tilfældigheder.

Fremadrettet forudsættes det mere ”strømlinet” gennemført.

Enighed om at processen ikke kan laves om for det administrative personale.

Ved mødet blev der udleveret ”forslag til outplacementstøtte” ligesom der til orientering blev uddelt referat fra samme dags forhandling i henhold til lov om masseafskedigelser (administrationen)

Roskilde Lærerforening havde beklageligvis ikke modtaget indkaldelse til forhandlingen, idet den var fremsendt til Niels Thulins kommunale mailadresse.

Pkt. 2. Eventuelt



ROSKILDE
KOMMUNE

Ekstraordinært HMU møde
Den 22. juni 2010 kl.14.00

Postadresse:
HR og Organisation
Postboks 100
4000 Roskilde

Tlf.: 46 31 30 00
Fax: 46 31 32 52

kommunen@roskilde.dk
sikkerpost@roskilde.dk
www.roskildekommune.dk

Forslag til Outplacementstøtte

22. juni 2010

Byrådet har som følge af budgetreduktionerne for indeværende og kommende år besluttet at afsætte i alt 1 mio. kr., til outplacementstøtte til afskedigede medarbejdere. Støtten skal kunne tilbydes/anvendes til alle medarbejdere som afskediges i løbet af efteråret 2010 som følge af budgetreduktioner for 2010 og 2011

Sagsnr. 188647
Brevid. 1068067

Ref. II

Dir. tlf. 46 31 31 90
ingei@roskilde.dk

Efter en systematisk opsamling hos lederne af behov foreslås midlerne anvendt til:

EAN-nr. 5798007934958

1. Tilbud om ekstern psykologbistand

Nogle medarbejdere vil blive påvirket så kraftigt af en afskedigelse, at det kan være formålstjenligt, at tale med en professionel psykolog 1- 3 gange.

Med henblik på at sikre at en afskediget, der har brug for psykologbistand, tilbydes dette, kan man reservere en del af midlerne hertil, sådan at tilbuddet ikke gøres afhængig af den enkelte arbejdsplads' budget.

Besøgsadresse:
Køgevej 80
4000 Roskilde

2. Tilbud om ekstern coaching

For nogle medarbejdere vil det være relevant at give et coachingtilbud rettet mod et kommende ukendt arbejdsliv. Her vil være tale om medarbejdere, der ikke har brug for decideret psykologbistand, men som har brug for at samle egne ressourcer fremadrettet og fokuseret på en ikke selvvalgt fremtid.

3. Tilbud om intern coaching

I alt 3 konsulenter i HR og Organisation er certificerede coaches. Disse vil kunne benyttes supplerende i forhold til de to ovennævnte tilbud eller som et selvstændigt stående tilbud – også hen over sommerferien (på nær en enkelt uge).

Det har hidtil ikke skabt tillids- eller habilitetsproblemer at coache afskedigede medarbejdere af interne konsulenter.

Åbningstider
Mandag-torsdag 10-15
Fredag 10-14

Telefontider
Mandag-onsdag 08-15
Torsdag 10-17
Fredag 08-14



4. Kompetenceafklaring – individuelt eller i gruppe.

For nogle medarbejdere vil det være gældende at de forholdsvis hurtigt vil være klar til at indgå i et decideret kompetenceafklaringsforløb, der kan bringe dem videre. Det kan give mening, at der gives tilbud om, at dette kan ske individuelt eller i mindre (homogene) grupper.

5. Sparring/hjælp til at skrive ansøgninger og CV ved eksterne konsulenter.

Nogle medarbejdere vil hurtigt eller efter et af ovennævnte forløb have brug for mere konkret hjælp til at skrive gode ansøgninger og udarbejde CV. Dette tilbud kan gives på holdbasis med ca. 20 deltagere på hvert hold.

6. Særlige forløb for det pædagogiske område

Majoriteten af de afskedigede medarbejdere vil være fra det pædagogiske område. Derfor vil det være relevant at overveje, om der på dette område kan være særlige ønsker, f.eks. mere fagligt relaterede tilbud, der vil give mening for disse. Det foreslås, at der reserveres en del af midlerne til dette. Relevante tilbud udvikles i samarbejde med Børn og Kultur.

Styring af ovennævnte tilbud.

Puljen og bevilling af støtte vil ligge centralt i HR og Organisation. Tilbud om relevant individuel støtte gives efter indstilling fra lederen. Deltagelse i holdtilbud om kompetenceafklaring og hjælp til at skrive ansøgninger sker efter tilmelding.

Indkaldelse til ekstraordinært Med-udvalgsmøde i XXX den XXX kl. XXX

1. Orientering om den budgetmæssige situation i XXX
2. Orientering om principperne for personalereduktioner, som drøftet i HMU den 10. juni 2010.
3. Drøfte tids- og handleplan.

OBS! Tidsplanen udfyldes af jer inden MED-mødet

Principper for personalereduktioner som drøftet i HMU den 10. juni 2010:

Naturlig afgang:

- Indenfor nærmeste fremtid
- Det kan også være vakancer der ikke bliver genbesat.

Afskedigelser:

Hvis afskedigelse af medarbejdere bliver nødvendigt, skal det være de ansatte, der bedst kan løse nuværende og fremtidige opgaver, der bliver på arbejdspladsen.

Grundlaget for fastlæggelsen af kriterierne er den overordnede vurdering af personalestrukturen sammenholdt med den fremtidige opgavevaretagelse.

Følgende kriterier vil indgå i beslutningen om påtænkt afsked:

- Kompetencer i forhold til den fremtidige opgavefordeling
- Arbejdsopgaver der nedlægges eller omlægges

Vurderingen foretages af lederen.

Tidsplan

Hvad	Hvornår
Ekstraordinært MED-møde: 1. Orientering om den budgetmæssige situation i XXX 2. Orientering om principperne for personalereduktioner 3. Drøfte tids- og handleplan.	
Samtaler med berørte medarbejdere	
Orientering af de øvrige medarbejdere	