

Tryghed i ansættelsen

Formål

Strategien for tryghed fastlægger spilleregler i form af personkreds, procedurer, jobbank og efteruddannelse ved personalereduktioner.

Den er ikke udtryk for en garanti for fortsat ansættelse, men en sikkerhed for at kommunens rammer for håndtering af personalereduktioner følges.

Det **overordnede** formål med strategien er

- at bevare personalets tryghed og engagement i ansættelsen
- at etablere et sæt retningslinjer, så en reduktion i personaleantallet/lønsummen så vidt muligt kan ske uden afskedigelser i forbindelse med omstruktureringer, budgetnedskæringer og servicereduktioner.
- at øge mulighederne for at tilpasse personalets omfang og kvalifikationer til skiftende behov med henblik på, at den enkelte fortsat har mulighed for at vælge arbejdsområde og karriere.

Personkreds

Omfattet:

- Aftalen omfatter fastansat personale ved Esbjerg Kommune/kommunale fællesskaber hvor Esbjerg Kommune er ansættelsesmyndighed.

Ikke omfattet:

- Midlertidigt ansatte, vikarer og andre løst tilknyttede.
- Personale i selvejende institutioner og lign. er ikke omfattet, men kan ansøge om tilslutning til tryghedsaftalen

Personalereduktion

Generelt

De relevante MED-udvalg udarbejder retningslinjer om **kriterier for afskedigelse af personale** ved reduktion i personaleantallet/lønsummen. Kriterierne skal være klare og objektive.

Procedure

- Inden 3 uger efter endelig beslutning er truffet udarbejder ledelsen et oplæg om gennemførelse af personalereduktioner
- Oplægget behandles i det relevante MED-udvalg med henblik på at klare reduktionen ved:
 - a. naturlig afgang inden for overskuelig fremtid – herunder efterløn eller pension
 - b. frivillig nedgang i timetal, herunder overgang til seniorordning eller delpension, i det omfang det er foreneligt med arbejdets tilrettelæggelse
- Hvis det efter behandlingen i det relevante MED-udvalg ikke lykkes at gennemføre reduktionen i det pågældende område går sagen videre til direktøren, som undersøger muligheden for omplacering til andre relevante områder i sektoren eller hele direktørområdet.
- Hvis det ikke lykkes at finde omplaceringsmulighed inden for direktørområdet, sender direktøren for forvaltningen sagen videre til HR, Personale & Udvikling, der er ansvarlig for at koordinere undersøgelsen af mulighederne for omplacering i hele Esbjerg Kommune.
- Ved omplacering til en stilling på et lavere lønniveau skal der, med respekt for gældende lov-, aftaler- og overenskomstregler, altid varsles en nedgang i medarbejderens løn svarende til den nye stillings lønniveau. Medarbejderen er dog sikret bevarelse af hidtidig løn i 1 år regnet fra omplaceringsdatoen. Merudgiften hertil afholdes af den modtagende afdeling.

- Er det efter gennemførelsen af denne procedure nødvendigt at afskedige medarbejdere, orienterer ledelsen den pågældende medarbejder og tillidsrepræsentanten om gennemførelse af reduktionen.
- Formel afskedigelsesprocedure indledes med samtidig orientering om jobbank.
- Efter proceduren er afsluttet orienteres det relevante MED-udvalg på det førstkomende ordinære møde.

Jobbank

Esbjerg Kommune har en central jobbank. Den har til formål at give opsagte og afskedigede medarbejdere en fortrinsret til at søge ledige stillinger, men er ikke en garanti for genansættelse. Det forventes at optagne i jobbanken søger ledige jobs i kommunen.

Personale, der er varslet afsked som følge af personalereduktioner, indgår efter eget ønske i kommunens jobbank.

Udlærte elever kan ligeledes tilbydes optagelse i kommunes jobbank.

Tjenestemænd på rådighedsløn forbliver i jobbanken i den periode de får udbetalt rådighedsløn. Øvrigt personale kan forblive i jobbanken 1 år efter deres fratreden.

Direktionen inddrages straks hvis en sektor / afdeling / institution ikke finder ansøgninger fra optagne i jobbanken relevante til en ledig stilling. Ved overgang til andet arbejde internt ved kommunen efter ansøgning oppebæres den takstmæssige løn i henhold til overenskomst for det "nye" arbejde med eventuelle personlige tillæg.

Efteruddannelse

Ved overførsel til anden stilling fastlægges en uddannelses-plan i samarbejde mellem medarbejderen og lederen.

For personer, der bliver optaget i jobbanken foretages en kompetenceafklaring med henblik på at kvalificere til at søge ledige stillinger ved kommunen.

Ved overgang fra jobbanken til en ledig stilling fastlægges en uddannelsesplan.

Godkendt af Hovedudvalget den 10. maj 2007 og forelagt Økonomiudvalget den 11. juni 2007. Tilrettet af direktionen den 18. januar 2011. Ajourført jf. styringskoncept i februar 2014.

Økonomiudvalget har godkendt ændring vedr. bevarelse af hidtidig løn den- 1. juni 2015.