

Martha Hjemmets kriterier for afskedigelse af medarbejder, samt situationer hvor timetalsreduktion er nødvendig i forbindelse med arbejdsmangler.

Kriterier for afskedigelse af medarbejder eller nødvendige timetalsreduktioner.

I forbindelse med de kommende års udfordringer og strukturændringer på daginstitution og fritidsområdet, har vi valgt at opstille nogle kriterier for afskedigelse og timetalsreduktion gældende for vores samlede institution, da besparelser gælder hele institutionen, og ikke nødvendigvis kun den berørte afdeling. Som ledelse er vi forpligtede til at overholde de budgetter der tildeles institutionen, hvorfor det ved store ændringer kan indbefatte personaletilpasning og fordeling af personaleresourcer i hele institutionen Martha Hjemmet. Ligeledes pålægges det hele institutionen at spare mest muligt på driftsudgifterne og dernæst personaleudgifterne. Der vil med andre ord, taget udgangspunkt i en samlede vurdering.

Kriterierne vil have et fagligt fokus i forhold til den samlede opgaveløsning af kerneydelsen.

Kriterier er udarbejdet i samarbejde med MED / udvalget og ledelsen, og er godkendt af institutionsbestyrelsen.

Kriterierne træder i kraft den 20. februar 2014.

Kriterier vedrørende faglige kvalifikationer, her er det relevant at se på:

- Uddannelse
- Kurser
- Relevante erhvervs erfaringer
- Varetagelse af specialopgaver
- Faglig fleksibilitet

Kriterier vedrørende kvalifikationer, her er det relevant at se på:

- Engagement og motivation
- Flexibilitet
- Omstillingsevne
- Samarbejdsevne
- Stabilitet, sygefraværs mønster (frekvens og antallet af sygedage) ift. kerneydelsen
- Ander jobrelateret forhold som fysisk, servicemindedhed, o.a.

Anciennitet og andre hensyn skal indgå i en samlede vurdering, men skal ikke tillægges afgørende vægt frem for ovenstående kriterier.

Hvis medarbejder ligger tæt på hinanden i udvælgelsen, må alle kriterierne vurderes op imod hinanden, og hvis det eksempelvis vurderes, at en medarbejder er mindre engageret end de øvrige medarbejder, så kan dette blive udslagsgivende.

Ved timetalsreduktion skal der foregå drøftelser om hvordan arbejdsindholdet og tilrettelæggelse fremover varetages mellem ledelse og medarbejder.

Det skal understreges, at vi følger de gældende overenskomstfestsatte vilkår på vores område.

Alle opstillede kriterier bliver vurderet og sammenholdt med arbejdsbeskrivelserne for medarbejdere ansat i institution; pædagogisk personale, og husets øvrige politikker.

Procedure for hvordan vi handler, hvis vi rammes af reduktioner i budgettet.

I forbindelse med reduktioner af budgettet og heraf arbejdsmangel er proceduren den:

- At vi først i ledelsen drøfter scenarier for, hvordan vi håndtere situationen
- Vi stiller forskellige muligheder op, og drøfter dem dernæst i MED udvalget, der orienteres og begrundes i forhold til reduktion af budgettet og årsagen hertil.
- Ledelsen drøfter efter MED deres endelige indstilling til institutionsbestyrelsen, og denne tager endelig stilling til – og beslutter om indstillingen skal følges, justeres eller andet.

Bestyrelsesformandens underskrift

Lederens underskrift

MED udvalgets underskrift

TR

AMR

Medarbejder