

## Tidsplan for processen i MED og på den enkelte arbejdsplads

Tidsplanen er udarbejdet som et forslag under forudsætning af, at de foreslåede besparelser ønskes iværksat så hurtigt som muligt

### HVORNÅR GØR HVEM, HVAD

	Hvem gør hvad	Særlige bemærkninger	Hvornår
1.	Forretningsudvalget /Regionsrådet forelægges forslag til nødvendige budgetreguleringer i 2015 med henblik på sikring af økonomisk balance		17. februar/ 25. februar 2015
2.	Sparekatalog sendes i høring i MED-systemet med frist for at aflevere høringssvar den 8. maj		Uge 18 (ulti- mo april)
3.	Forslag fra sparekataloget behandles i relevante HMU og LMU	<b>Der bør så tidligt som muligt aftales mødetidspunkter i denne periode i de relevante HMU og LMU</b>	27. april til 8. maj 2015
4.	Frist for at aflevere høringssvar Høringssvar afleveres til Koncern Økonomi		8. maj 2015
5.	Ekstraordinært møde i Regions-MEDudvalget		12. maj 2015
6.	Budgetseminar for Regionsrådet, hvor sparekataloget frem- lægges		20. maj 2015

7.	<p>Møde i kredsen bag budgetforlig 2015 om sparekataloget inden behandling i Forretningsudvalg/ Regionsråd</p> <p>Forretningsudvalget/Regionsrådet fastlægger de økonomiske rammer for budget 2016 og årene 2017-2019. Herunder beslutning om, hvilke spareforslag der skal indarbejdes i budgettet</p>		<p>22. juni 2015</p> <p>24. juni:</p>
23.	<p>Ledelsen overvejer hvordan besparelsen /omstruktureringen overordnet set kan gennemføres – herunder om ledelsen vurderer, at besparelsen / omstruktureringen får / kan få personalemæssige konsekvenser</p> <p><b>og</b></p> <p>Ledelsen overvejer, hvilke principper og kriterier, der skal være gældende i forbindelse med udpegning af berørte medarbejdere</p>	<p>Der må ikke anvendes mere indgribende foranstaltninger, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige</p> <p>I ledelsens overvejelser skal indgå, hvor stor en del af ledelsens område, omstruktureringen / besparelsen skal udmøntes i</p> <p>Eventuelt udarbejdes et forslag til en drejebog for den konkrete proces</p>	<p>juni 2015</p>
24.	<p>Ledelsens overvejelser, herunder mulige personalemæssige konsekvenser, drøftes i det relevante MEDudvalg</p> <p><b>Og</b></p> <p>Ledelsens overvejelser af principper og kriterier og eventuelle forslag til drejebog drøftes og aftales i det relevante MEDudvalg. MEDudvalget kan beslutte at kriterier og proces aftales med de relevante TR</p>	<p>I tilfælde af, at der ikke kan indgås aftale i MEDudvalg eller med relevante TR, beslutter ledelsen kriterier og proces</p>	<p>Fra den 23. juni 2015 - eller fra den 25. juni afhængig af resultatet af budgetforligsdrøftelserne den 22. juni</p>
25.	<p>Ledelsen beslutter herefter, hvordan besparelsen / omstruktureringen overordnet set kan gennemføres – og påbegynder overvejelser om hvilke medarbejdere, der konkret forventes at blive berørt</p> <p>De berørte afdelinger / områder orienteres hurtigst muligt om proces og kriterier</p>		<p>Fra den 25. juni 2015</p>

26.	Hvis besparelsen / omstruktureringen forventes at få personalemæssige konsekvenser inddrages relevante TR / FTR / organisationer af ledelsen		Ultimo Juni 2015 – august 2015
27.	Ledelsen beslutter, hvilke medarbejdere, der forventes berørt af besparelsen / omstruktureringen	Inden en overvejelse om afskedigelse / omplacering, der medfører en væsentlig stillingsændring, skal ledelsen have undersøgt muligheden for en mindre indgribende afgørelse: - omplacering i stedet for afskedigelse, - omplacering, der ikke medfører en væsentlig stillingsændring i stedet for en omplacering, der indebærer en væsentlig stillingsændring.	Ultimo juni - august 2015
28.	De berørte medarbejdere skal orienteres hurtigst muligt og indkaldes til møde		Som udgangspunkt tidligst 7. august 2015 (dog 3. august 2015 for personalegrupper, som har 3 ugers partshøringsperiode)
29.	Relevante TR orienteres om, hvilke medarbejdere ledelsen konkret peger på samtidig med at de pågældende pr. brev indkaldes til et møde.	I brevet oplyses pågældende om, hvad mødet drejer sig om. Pågældende opfordres til at tage en TR og / eller en bisidder med til mødet	
30.	På mødet orienterer ledelsen om baggrunden for, at det er pågældende, der er udpeget til påtænkt omplacering/afsked, og ledelsen udleverer eller eftersender en "høringskrivelse"	Lederen skal være forberedt på at kunne uddybe den konkrete begrundelse for, hvorfor det netop er pågældende, der er blevet udvalgt	Tidligst 10. august 2015 (dog 4. august 2015 for personalegrupper, som har 3 ugers partshøringsperiode)

31.	Ledelsen afventer medarbejderens partshøringssvar		Frem til 24 – 28. august 2015
32.	Efter at have forholdt sig til medarbejderens partshøringssvar beslutter ledelsen om medarbejderen skal meddeles omplacering eller afsked	Inden meddelelse om afskedigelse skal ledelsen – igen – have undersøgt muligheden for en mindre indgribende afgørelse: - omplacering i stedet for afskedigelse, - omplacering, der ikke medfører en væsentlig stillingsændring i stedet for en omplacering, der indebærer en væsentlig stillingsændring	Opsigelse sendes inden udgangen af august 2015
33.	Medarbejderen fortsætter med sit arbejde i opsigelsesperioden	Et eventuelt forslag om tjenestefrihed i opsigelsesperioden skal være konkret begrundet og godkendes af direktionen	