

Psykiatri og Social
Udkast til tidsplan for processen i MED og på den enkelte arbejdsplads

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	Der bør så tidligt som muligt aftales mødetidspunkter i denne periode i de relevante HMU og LMU	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.	Møde i kredsen bag budgetforlig 2015 om sparekataloget inden behandling i Forretningsudvalg/ Regionsråd Forretningsudvalget/Regionsrådet fastlægger de økonomiske rammer for budget 2016 og årene 2017-2019. Herunder beslutning om, hvilke spareforslag der skal indarbejdes i budgettet		22. juni 2015 24. juni
23.	Etablering af midlertidigt udvidet LMU i modtagende afdelinger		Snarest muligt efter Regionsrådets beslutning
24.	Ledelsen overvejer og beslutter den nye organisering		25. juni - 15. oktober 2015
25.	Ledelsen overvejer, hvordan besparelsen /omstruktureringen overordnet set kan gennemføres – herunder om ledelsen vurderer, at besparelsen / omstruktureringen får / kan få personalemæssige konsekvenser og Ledelsen overvejer, hvilke principper og kriterier, der skal være gældende i forbindelse med udpegning af berørte medarbejdere	Der må ikke anvendes mere indgribende foranstaltninger, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige I ledelsens overvejelser skal indgå, hvor stor en del af ledelsens område, omstruktureringen / besparelsen skal udmøntes i Eventuelt udarbejdes et forslag til en drejebog for den konkrete proces	25. juni - 15. oktober 2015
26.	Ledelsens overvejelser, herunder mulige personalemæssige konsekvenser, drøftes i det relevante MEDudvalg og 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	I tilfælde af, at der ikke kan indgås aftale i MEDudvalg eller med relevante TR, beslutter ledelsen kriterier og proces	25. juni – 15. oktober 2015

27.	<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/afsnit orienteres hurtigst muligt om proces og kriterier</p>		25. juni – 15. oktober 2015
28.	<p>Hvis besparelsen/omstruktureringen forventes at få personalemæssige konsekvenser inddrages relevante TR/FTR/organisationer af ledelsen</p>		25. juni – 15. oktober 2015
29.	<p>Ledelsen beslutter, hvilke medarbejdere, der forventes berørt af besparelsen/omstruktureringen*</p> <p>*Hvis der skal være en interessetilkendegivelse, skal der tages højde for dette i den lokale tidsplan</p>	<p>Inden en overvejelse om afskedigelse / omplacering, der medfører en væsentlig stillingsændring, skal ledelsen have undersøgt muligheden for en mindre indgribende afgørelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - omplacering i stedet for afskedigelse, - omplacering, der ikke medfører en væsentlig stillingsændring i stedet for en omplacering, der indebærer en væsentlig stillingsændring. 	15. oktober – 15. november 2015
30.	<p>De berørte medarbejdere skal orienteres hurtigst muligt og indkaldes til møde*</p> <p>*Orientering om ikke-væsentlig stillingsændring sendes samtidig</p>	<p>I brevet oplyses pågældende om, hvad mødet drejer sig om. Pågældende opfordres til at tage en TR og / eller en bisidder med til mødet</p>	15. oktober – 15. november
31.	<p>Relevante TR orienteres om, hvilke medarbejdere ledelsen konkret peger på samtidig med at de pågældende pr. brev indkaldes til et møde.</p>		15. oktober – 15. november

32.	På mødet orienterer ledelsen om baggrunden for, at det er pågældende, der er udpeget til påtænkt omplacering/afsked, og ledelsen udleverer eller eftersender en "høringsskrivelse"	Lederen skal være forberedt på at kunne uddybe den konkrete begrundelse for, hvorfor det netop er pågældende, der er blevet udvalgt	15. oktober – 15. november
33.	Ledelsen afventer medarbejderens partshøringssvar* *Ledelsen undersøger omplaceringsmuligheder i RM og fremsender stillingsopslag til medarbejderen		Frem til 1. – 7. december 2015
34.	Efter at have forholdt sig til medarbejderens partshøringssvar beslutter ledelsen om medarbejderen skal meddeles omplacering eller afsked og opsigelse eller brev om væsentlig vilkårsændring sendes	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	Inden 15. december 2015
35.	Medarbejderen fortsætter med sit arbejde i opsigelsesperioden	Et eventuelt forslag om tjenestefrihed i opsigelsesperioden skal være konkret begrundet og godkendes af direktionen	