

Forslag til

Kriterier til udvælgelse af medarbejdere til omplacering / afskedigelse i forbindelse med fusion af PS Administrationen og stabene i afdeling P, Q, R og BUC samt besparelseskrav

Ud fra en konkret vurdering af alle medarbejdere ved ovennævnte enheder, skal det sikres, at det tilbageværende personale er det personale som **samlet** er bedst kvalificeret til at varetage de fremtidige opgaver.

Ledelsen vil med udgangspunkt i de fremtidige opgaver i den fælles administration, og en vurdering af, hvilke kompetencer, det kræver at løse dem, lægge vægt på følgende:

- **Faglige kompetencer** i forhold til at løse de fremtidige opgaver, herunder en vurdering af balancen mellem dybde- og breddefaglighed i forhold til fremtidige behov.
- **Samarbejdskompetencer:** Den nye fælles administration stiller krav om, at medarbejderne i højere grad kan løse opgaver og samarbejde på tværs af administrationen.
- **Fleksibilitet:** Opgaver, opgavemængde og samarbejdspartere løbende må løbende forventes at blive ændret i takt med, at den nye fælles administration etableres og udvikles.
- **Arbejdskapacitet:** Den enkelte medarbejder skal kunne løse de opgaver, som er forventelige i forhold til den enkeltes ansættelse, kompetencer, erfaring m.v.
- **Stabilitet:** Det er vigtigt, at alle medarbejdere i så høj grad som muligt, er tilstedeværende og sammen med kollegerne kan bidrage til at løse opgaverne.
- **Økonomiske hensyn.**

Udvælgelse til omplacering/afskedigelse.

Ledelsen skal være opmærksom på følgende forhold, inden en konkret udvælgelse af medarbejdere kan finde sted:

Med udgangspunkt i de fremtidige arbejdsopgaver samt en vurdering af hvilke kompetencer, der kræves for at løfte disse, skal man se på alle relevante medarbejdere inden for det ledelsesområde, hvor reduktionen skal finde sted, og ud fra en konkret vurdering overveje, hvem blandt samtlige, der bedst kan undværes, og derfor skal søges omplaceret/afskediget.

Som arbejdsgiver skal man overveje og kunne begrunde – og evt. efterfølgende kunne godtgøre – hvilke saglige argumenter, der ligger bag, at man netop har peget på den/dem, man har.

Man må ikke opstiller regler, der udelukker skønnet.

Det er ikke tilladt udelukkende at lægge vægt på ét kriterium med den konsekvens, at andre saglige kriterier ikke inddrages.

Det er ikke tilladt f.eks. udelukkende at tage et økonomisk hensyn eller bruge et anciennitetsprincip ("Sidst Ind Først Ud"), men man kan lade f.eks. økonomiske hensyn og SIFU-princippet indgå blandt andre hensyn, når man udøver sit skøn.

Kriterier og begrundelsen kan være af:

- Faglig karakter: kompetencer og viden set i forhold til den opgave, der skal løses
- Personlig karakter: opgaveløsningen kan stille særlige personlige krav
- Afbalanceret personalesammensætning

I de konkrete sager vil der blive tale om en samlet vurdering, hvor der inddrages flere af ovennævnte elementer.