



Retningslinje for afsked

Indledning

De fleste der fratræder en stilling, gør det efter eget ønske, typisk for at tiltræde et andet job. Der er desværre også medarbejdere der kommer ud for at blive opsagt mod deres ønske. Det kan fx. være som led i personalereduktioner pga. budgetbesparelser, sygdom eller fordi medarbejderne ikke indfrier de forventninger som efterspørges.

Formål

Formålet med retningslinje for afsked er, at den enkelte medarbejder – uanset årsagen til afskeden - kan forlade arbejdspladsen på en værdig måde. Herunder, at Ishøj kommune handler professionelt, og følger alle gældende love og regler.

Endvidere at vi samtidig sikrer, at vores værdier efterleves og tager mest muligt hensyn til den medarbejder der skal afskediges, så opsigelsen gennemføres på en saglig, redelig og ordentlig måde.

Forebyggelse

Generelt:

Ishøj Kommune vil ud fra en langsigtet målsætning vurdere fremtidigt personalebehov, således at evt. tilpasning/afvikling af personaleressourcer, så vidt det er muligt, finder sted ved naturlig afgang, omplacering eller nedsættelse af arbejdstid.

Særligt omkring sygdom

Vi ønsker at fastholde medarbejdere i arbejde frem for at afskedige på grund af sygdom: Et vigtigt led i bestræbelserne herpå er gennemførelse af sygefraværssamtaler. Se retningslinjer for sygefravær.

Det forudsættes at der ved afsked forinden har været gennemført samtaler mellem lederen og medarbejderen om, hvad der er baggrunden, og hvordan der kan rettes op på det.

Håndtering

Generelt

For alle uansøgte afskedigelser gælder, at afskedigelsesgrunden klart anføres skriftligt samt at medarbejderen skal have mulighed for at inddrage sin tillidsrepræsentant eller anden bisidder. Ansøgt afsked med kortere varsel end det aftale-/overenskomstmæssigt gældende bør i videst muligt omfang imødekommes.

Adfærd

Det er enhver leders ansvar og pligt, at tage skridt til at afskedige en medarbejder, når det skønnes nødvendigt, se guideline om den gode samtale i vanskelige situationer



Medarbejderen skal - med mindre der er tale om grove og helt uacceptable forhold - have fået en irettesættelse/skriftlig advarsel, forinden der afskediges/bortvises.

Afskedigelse ved arbejdsmangel

På grund af arbejdsmangel, omlægninger, økonomi og andre udefra kommende forhold kan det blive nødvendigt at indskrænke personalegruppen. Vi vil gennem planlægning, naturlig afgang, omrokering, eller stop for nyansættelser søge, at afbøde virkningerne heraf mest muligt.

Vi er opmærksomme på og tager højde for de naturlige menneskelige reaktioner, der er en følge af den svære situation, som medarbejderen er i.

Lokal forankring

For at udbrede kendskabet til Retningslinjerne drøftes disse på LokalMED/personalemøder med status af LokalMED.