

Rammepoces for personalereduktioner 2011

Bilag til protokoller om forventede personalereduktioner 2011 i TDC af 16. og 17. december 2010.

Dato	Aktivitet
Når første overblik over det kommende års behov for reduktioner foreligger	<ol style="list-style-type: none">1. Når budgetlægningen for et givet år viser behov for større personalereduktioner, orienteres foreningerne om det forventede personalereduktionsbehov og når muligt, fordeling på tid og overenskomstområder.2. Proces og vilkår for personalereduktionen forhandles med foreningerne.3. Første møder i ESU, hvor proces og udmelding, herunder udmelding i.h.t. pkt. 5 nedenfor, drøftes og konkretiseres.4. Koncernfølgegruppen for personalereduktioner afholder første møde og orienteres om hvorledes udmeldingsprocessen har været drøftet i det enkelte ESU. I øvrigt afholder koncernfølgegruppen møder efter behov. Koncernfølgegruppen orienteres løbende om status for personalereduktionerne. <p>I de enheder, hvor der etableres følgegrupper holdes disse ligeledes løbende orienteret om status, jf. pkt. 5, 1. afsnit, nedenfor.</p>
Når SU begynder planlægningen af personalereduktionerne	<ol style="list-style-type: none">5. I SU-møde(r) om forventet overtallighed fremlægger ledelsen rationale bag personalereduktionerne. Medarbejderrepræsentanterne kan fremlægge alternative forslag, der indgår i den endelige beslutning. SU kan beslutte, at nedsætte en lokal følgegruppe. <p>SU drøfter – afhængig af ESU drøftelserne under pkt. 3. - hvordan og i hvilket omfang der skal kommunikeres til medarbejderne i området. SU pålægges ikke tavshedspligt, men aftalt kommunikation og kommunikationskanaler til området respekteres.</p> <p>Den lokale proces for reduktionerne drøftes, herunder om og i givet fald hvordan medarbejdere kan anmode om en aftale om frivillig fratræden.</p> <p>Samarbejdsudvalgene orienteres om hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af overtallige medarbejdere.</p> <ol style="list-style-type: none">6. I god tid, normalt mindst 6-8 uger før uge 5, jf. nedenfor, skal der være en udmelding til medarbejderne i det relevante organisatoriske område - om, at der er behov for effektiviseringer/omkostningsbesparelser, herunder personalereduktioner, og at der arbejdes med dette i SU-sammenhæng - med henblik på at medarbejderne i området evt. kan tilkendegive interesse i frivillig fratræden eller omplacering. <p>Hvor omfanget af overtallighed i områder er meget begrænset, og muligheden for at melde sig frivilligt i øvrigt ikke er relevant i forhold til medarbejdersammensætning eller angår medarbejdere der altovervejende er beskæftiget med opsøgende salg, kan ovennævnte udmelding til medarbejderne, efter aftale i SU, udelades. I disse situationer vil ledere eller tillidsrepræsentanter ofte kende de medarbejdere, der måtte være interesseret i frivillig fratræden.</p> <ol style="list-style-type: none">7. HR Overenskomster og Personalejura orienterer løbende (normalt månedligt) koncernfølgegruppen om de lokale reduktionsprocesser.

Evt. ekstraordinære reduktionsbehov	<p>8. Hvis der i løbet af året, efter den første melding om reduktionsbehov under 1., opstår behov for reduktioner ud over det tidligere udmeldte, behandles reduktionerne i de relevante SU, hvor proces og udmelding, herunder evt. udmelding i.h.t. pkt. 5., aftales og konkretiseres.</p> <p>9. HR Overenskomster og Personalejura orienterer koncernfølgegruppen om den ændrede situation og baggrunden herfor.</p>
Uge 1	<p>10. HR Personaleadministration modtager navnelister på overtallige.</p> <p>11. HR Rekruttering modtager navnelisterne med henblik på screening inden samtalerne påbegyndes og eventuel efterfølgende omplacering.</p> <p>12. HR Rekruttering afklarer mulighed for omplacering til volumenrekrutteringsområder.</p>
Uge 2	<p>13. Evt. yderligere SU-møder bl.a. om proces.</p>
Uge 3	<p>14. Ledertræning i budskaber, proces og den vanskelige samtale - hvis nødvendigt.</p> <p>15. Når screeningsprocessen er tilendebragt - normalt mindst tre dage før overtalighedssamtalernes gennemførelse - orienteres teleafdelingerne, henholdsvis LTD og AC-Tele, eller samarbejdsudvalgene, om de medarbejdere, som TDC påtænker at afskedige, med henblik på at sikre logistikken omkring tillidsmandsberedskabet, drøftelse af evt. foreløbige indsigelser og understøttelse af mulighederne for swop. Evt. møder mellem TDC og teleafdelingen/LTD/AC-Tele skal afholdes forud for det fastsatte tidspunkt for overtalighedssamtalerne.</p> <p>Det aftales konkret, hvordan kontakten mellem lederen og TR'erne etableres.</p> <p>16. Oplæg til individuel afklaring foreligger for de overtallige - omplacering, frivillig fratræden eller fratrædelse.</p> <p>17. Fremsendelse fra HR Personaleadministration af tilbud om frivillig fratræden og uansøgte opsigelser samt af infopakke til ledere, som skal gennemføre medarbejdersamtale.</p> <p>18. Foreningerne vender tilbage med navne og telefonnummer på de relevante TR'er. Back-up mv. aftales mellem tillidsrepræsentanter og HR.</p> <p>19. Samtaler med overtallige ledere, der selv har overtallige medarbejdere refererende til sig, gennemføres senest en dag forud for de øvrige overtalighedssamtaler.</p>
Uge 5	<p>20. Afholdelse af individuelle samtaler med overtallige medarbejdere. Aftaleskema eller udkast til opsigelse udleveres og sendes til foreningerne.</p> <p>21. Fysisk informationsmøde i alle berørte afdelinger, hvor dette er relevant.</p> <p>22. Hvor organisationen ændres eller i øvrigt efter behov afholdes individuelle samtaler med øvrige medarbejdere om deres fremtidige situation.</p> <p>23. Lederen afholder statussamtaler/opfølgningssamtaler.</p>
Uge 6	<p>24. Jobcenteraktiviteter iværksættes.</p> <p>25. Eftermatch iværksættes af HR Rekruttering på foranledning af den enkelte medarbejder</p> <p>26. Lederne afholder nødvendige fastholdelsessamtaler/ statussamtaler/opfølgningssamtaler.</p>

	27. Høringssvar fra foreningerne.
Uge 7	28. Sidste høringssvar fra foreningerne. 29. HR Personaleadministration fremsender de sidste opsigelser/aftaler om frivillig fra-træden. 30. HR Overenskomster og Personalejura orienterer de Regionale Beskæftigelsesråd.
Tidsplan for Borgfreds- og Koncernfølgegruppen	<p>19. jan. 2011 kl. 10:00-11:30 Møde i Koncernfølgegruppen</p> <p>10. feb. 2011 kl. 15:00-16:30 Borgfredsmøde</p> <p>15. feb. 2011 kl. 10:00-11:30 Møde i Koncernfølgegruppen</p> <p>16. maj 2011 kl. 11:00-12:30 Borgfredsmøde,</p> <p>18. maj 2011 kl. 10:00-11:30 Møde i Koncernfølgegruppen</p> <p>16. aug. 2011 kl. 10:00-11:30 Borgfredsmøde</p> <p>24. aug. 2011 kl. 10:00-11:30 Møde i Koncernfølgegruppen</p> <p>15. nov. 2011 kl. 10:00-11:30 Borgfredsmøde</p> <p>23. nov. 2011 kl. 10:00-11:30 Møde i Koncernfølgegruppen</p> <p>September 2011 Forhandlingsopstart om overtallighedsvilkår for 2012</p>