



Personaletilpasninger i Beskæftigelsesministeriet

v/ chefkonsulent Rikke Perlman
Koncernudvikling, Beskæftigelsesministeriet

29. november 2011

Disposition for oplæg

- Centralisering af proces
- Ligebehandling – uanset hvem og hvor
- Åben og tæt dialog med tillidsrepræsentanterne

Rammerne i organisationen

- Smalt departement og 6 styrelser, heraf blev 1 nedlagt
- Lokale samarbejdsudvalg
- Kontaktforum – TR, øverste ledelse og HR-chefer
- Lokale HR-enheder og et samlet center for HR

Centralisering af proces

- Fælles effektiviseringsplan
- Fælles proces – og tidsplan
- Fælles kommunikation – afstemt i Koncernledelsen
- Fælles forberedelse til varslingsdagen – men plads til lokal forskellighed i forhold til udførelsen

Fælles effektiviseringsplan

- Fælles beslutning om intelligente besparelser på øvrig drift og delvist på lønsum
- Beslutningsgrundlag - Deloittes kortlægning af hele koncernen
- Benchmark hvor BM lå relativt højt i forhold til andre institutioner
- Analysefase
- Samlet spareplan indtil 2013
- Naturligt også at centralisere udmøntningen
- TR velinformeret

Proces – og tidsplan i hovedtræk

- 10. juni Medarbejderne orienteret om FM's sparekrav
Udmeldt udgifts- og ansættelsesstop

- 7. okt. Udmelding om udmøntning af effektiviseringsplan
Stor del af besparelsen hentes allerede i år
Nedlæggelse af Arbejdsdirektoratet
Personalereduktioner kan formentlig ikke undgås

15. okt. Enighed med TR om rettigheder og tilbud
Mulighed for at tilkendegive ønske om frivillig fratræden
26. okt. Frist for tilbagemelding om frivillig fratræden
- Herefter Intern proces
Saglige kriterier, behov for afskedigelser og lokal proces.
Udarbejdelse af liste over påtænkt afskedigede

- 3. nov. Mulighed for genplacering undersøges
- 4. nov. SU og Kontaktforum – orientering om endeligt antal og overordnede proces for varslingsdagen
- 8. nov. Varslingsdag
Liste med navne udleveres til TR

Ligebehandling – uanset hvem og hvor

Medarbejderne på tværs af organisationen fik samme:

- Oplysninger
- Rettigheder og tilbud – med stor grad af valgfrihed
 - Frivillig fratræden for seniorer
 - Aftalt fratræden
 - Mulighed for fritstilling
 - Mulighed for at søge på interne stillinger i opsigelsesperioden
 - CV bank
 - Tilbud til opsagte medarbejdere

Ligebehandling – uanset hvem og hvor

- Alle tillidsrepræsentanter og relevante HR medarbejdere blev inviteret til 2 separate møder med AS3
- Tilsvarende møde blev tilbudt chefkredsen i de enkelte styrelser
- Formål – at gennemføre afskedigelserne på en værdig og anstændig måde

Afskedigelsesrunden i tal

BM	Varslede	Afskedigede	Aftalt fratræden	Omplaceret	Frivillig fratræden
I alt	68	33	29	6	20

Omkostninger til outplacement:

Ca. 1 mill. kr. - ca. 16.000 kr. pr. medarbejder

Åben og tæt dialog med TR

- Bevidst valgt højt inddragelses- og informationsniveau
- TR var forberedt da udmeldingen om personalereduktioner kom
- Ledelse og TR har fælles interesse i en ordentlig proces
- Åbne og fleksible i forhold til forslag fra TR
- Intet nyt er også nyt
- Ros fra TR og takkemail fra opsagt medarbejder!

Læring

- Betaler sig at investere tid og penge i en ordentlig proces
- Fælles fodslag – kun et stykke ad vejen!
- Mindre tid mellem udmelding af antal og eksekvering