

Procedureretningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Jf. MED-aftalens §8, stk. 3 og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 4: Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling¹, udbud og udlicitering (1. april 2015).

Mål

Større rationaliserings- og omstillingsprojekter kan give anledning til utryghed hos de berørte medarbejdere. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne i god tid, før der træffes beslutning om omstilling, informeres om og inddrages i processen, så deres synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget og udmøntningen af beslutningen. HovedMED opfordrer til, at denne procedureretningslinje bringes i anvendelse ved alle rationaliserings- og omstillingsprojekter, uanset omfang.

Det er målet med denne retningslinje at sikre rammerne for medarbejdernes inddragelse ved rationaliseringer og omstillinger. Der henvises også til de intentioner, der ligger bag Frederikshavn Kommunes MED-aftale, hvor blandt andet tillid og dialog er hjørnesten i samarbejdet, og hvor der lægges stor vægt på inddragelse i tide².

Inddragelse

Ved inddragelse forstås både information og drøftelse. Informationen skal, uanset hvilket niveau, der tales om, gives på et så tidligt tidspunkt og i en sådan form, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit bagland på en hensigtsmæssig måde, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.³

Medarbejderne sættes dermed i stand til at formulere synspunkter og forslag, der efterfølgende indgår i grundlaget for ledelsens og byrådets beslutninger.

En tidlig inddragelse ses også ud fra det perspektiv, at medarbejdernes detaljerede viden om arbejdsopgaver, mål og krav mv. dermed inddrages i forløbet og bidrager til at kvalificere de efterfølgende beslutninger.

Procedure

Hvis der, efter en forudgående foreløbig vurdering foretaget af ledelsen eller det politiske niveau, arbejdes videre med et forslag om omstilling med henblik på en beslutning, skal det sikres, at drøftelser og forhandlinger sker på rette niveau, hvor ledelsen har en reel kompetence til at træffe beslutning eller indstille til beslutning i

¹ Med "omstilling" menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering (fra Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 4: Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering, 1. april 2015).

² Jf. MED-aftalens § 7, stk. 2 samt stk. 4 om ledelsens skærpede informationsforpligtelse.

³ Jf. MED-aftalens § 7, stk. 2.

Direktionen eller til det politiske niveau. Hvis berørte medarbejdergrupper ikke selv er repræsenteret i MED-udvalget, kan disse få mulighed for at deltage i forhandlingerne.

Side2/2

Inddragelsen på dette tidspunkt og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.⁴

MED-organisationen kan nedsætte projektgrupper med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere som led i en løbende intern omstillingsproces. Formålet med at nedsætte projektgrupper er at supplere MED-udvalgets behandling. MED-udvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde. Hvis der ikke nedsættes en projektgruppe, har MED-udvalget opgaven med at beskrive processen.

For at sikre, at der i videst muligt omfang tages hensyn til medarbejderens tryghed, skal samtlige berørte medarbejdere løbende holdes orienteret gennem løbende og grundig information.

Denne procedureretningslinje er vedtaget i HovedMED den 16. december 2021 og gælder, indtil der aftales en ny.

⁴ Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 4: Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering, 1. april 2015