



Procedureretningslinje for medarbejdernes inddragelse og medvirken ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt udbud

1. Indledning

Odsherred Kommune lægger vægt på, at sikre medindflydelse og medbestemmelse i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter og udbud. I den forbindelse er medarbejdernes og ledernes engagement og involvering væsentligt for at opnå et kvalificeret beslutningsgrundlag og forløb.

Det fremgår af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og Forhandlingsfællesskabet § 8 stk. 3, at der skal aftales retningslinjer for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Retningslinjen skal betragtes som et bilag til Odsherred Kommunes lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

2. Formål

Formålet med retningslinjen er sikring af, at medarbejderne i god tid, før der træffes politisk eller administrativ beslutning i kommunen om større rationaliserings- eller omstillingsprojekter samt udbud, informeres om og får mulighed for at drøfte de arbejdsmæssige og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i det politiske/administrative beslutningsgrundlag.

Formålet er endvidere at sikre gennemskuelige beslutningsprocesser. Således at medarbejderne ved, hvornår der er mulighed for indflydelse og hvornår, der er truffet en beslutning, der skal arbejdes videre med.

Definition: Et større rationaliserings- og omstillingsprojekt er en større organisatorisk ændring, der medfører betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene og er omfattet af rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 7 stk. 4 c.

3. Procedure

Ledelsen skal så tidligt som muligt, dog minimum 2-3 uger før, der træffes politisk beslutning om et større rationaliserings- eller omstillingsprojekt forelægge et skriftligt beslutningsoplæg for medarbejderne.

Beslutningsoplægget skal have et indhold og en detaljeringsgrad, der giver medarbejderrepræsentanterne i det eller de relevante MED-udvalg en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Medarbejderrepræsentanterne skal sikres rimelig tid til at drøfte omfanget af projektet og de arbejds- og personalemæssige konsekvenser med de berørte medarbejdere.

Opmærksomheden henledes her på reglen om information og drøftelse i rammeaftalens § 7, hvor informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Informationen skal stå i et rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter og den tidsramme, der er til rådighed.

Ifølge rammeaftalens § 7 stk. 5 skal beslutningen om større rationaliserings- og/eller omstillingsprojekter, der medfører betydelige

ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold træffes af kommunalbestyrelsen efter forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

Det fremgår af kommunens delegationsplan, om Kommunalbestyrelsens kompetence i det enkelt omstillingsprojekt er delegeret til administrationen.

Omstillingsprojekterne behandles i MED-strukturen på det niveau, hvor der er beslutningskompetence. Større rationalisering og omstillingsprojekter vil ofte blive behandlet af Hovedudvalget.

Niveau Hovedudvalg

Hovedudvalget informeres og drøfter forestående større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt udbud, herunder procesplaner. Herefter går sagen til behandling i de berørte Center-MED.

Efter processen i de berørte Center-MED behandler Hovedudvalget sagen evt. på et ekstraordinært møde og afgiver bemærkninger og forslag, der vil indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojektet.

Niveau Center-MED

Efter indledende behandling i Hovedudvalget sendes sager om større rationaliserings- og omstillingsprojekter til drøftelse i de berørte Center-MED.

Det betyder i praksis, at de berørte MED-udvalg drøfter projektbeskrivelse og tidsplan og afgiver bemærkninger til Hovedudvalgets behandling af sagen.

Hvis et større rationaliserings- og omstillingsprojekt samt udbud direkte berører ledere og medarbejdere i et enkelt Center-MED-udvalg, sikres medarbejderne indflydelse og inddragelse i dette udvalg både før, under og efter beslutningen om omstilling. Center-MED kan anmode relevante LMU'er om at afgive bemærkninger.

Niveau LMU

LMU drøfter større rationaliserings- og omstillingsprojekter, som Center-MED har anmodet om bemærkninger til. LMU sender bemærkningerne til Center-MED.

Inden beslutningen om større rationaliserings- og/eller omstillingsprojekter

Følgende forhold bør indgå i drøftelsen i det relevante MED-udvalg:

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne
- Økonomi, herunder omkostninger og følgeomkostninger ved den nuværende og fremtidige opgaveløsning
- Personalebehov og personaleforhold i forbindelse med overgang til evt. ny arbejdsgiver samt løn- og ansættelsesforhold
- Uddannelses- og kompetenceudviklingsmæssige behov
- Arbejds miljøforhold
- Teknologi mv.

Efter beslutningen om større rationaliserings- og/eller omstillingsprojekter

Hvis den politiske eller administrative beslutning medfører, at der skal finde en omstilling af opgaver sted, kan der være behov for fortsatte drøftelser i det/de relevante MED-udvalg, herunder:

- Konsekvenser af omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke berøres direkte
- Betydning af eventuelle jobgarantiordninger
- Konsekvenser i forhold til eventuelle retningslinjer vedtaget af Hovedudvalget
- Eventuelle rammer for opfølgning og evaluering
- MED-systemets videre rolle og inddragelse, hvis der sker genforhandling af en kontrakt, som indebærer konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

4. Evaluering

Retningslinjen evalueres efter behov og altid i forbindelse med revision af MED-aftalen.

Hovedudvalget evaluerer alle større omstillingsprojekter med inddragelse af relevante

MED-udvalg med det formål at sætte fokus på, hvilken læring der kan uddrages af forløbet.

Hvis en af parterne anmoder om ændringer, skal der inden for en 3 måneders periode forhandles om ændringer.

5. Ændringer

Retningslinjen er gældende indtil parterne er enige om, at de skal ændres.

*Retningslinjen er godkendt på Hovedudvalgets møde den 25. april 2022.
Retningslinjen træder i kraft den 1. juni 2022.*