

Procedureretningslinje for rationaliserings-, udliciterings- og omstillingsprojekter

1. Anvendelsesområde og formål

Retningslinjen anvendes, når der skal ske større ændringer (rationaliseringer, omstillinger, udliciteringer). Det kan for eksempel være effektiviseringer, strukturændringer, udbud samt besparelser.

Ændringerne kan have baggrund i lovgivning, aftaler eller være udtryk for et politisk ønske eller et behov i kommunen.

Der er tale om en større ændring, når den omhandler hele kommunen eller større dele af kommunen, og ændringen vil have væsentlig og direkte betydning for flere medarbejderes løn- og ansættelsesforhold. Herefter henviser *ændring* til *større ændring* jf. ovenstående.

Hovedudvalget har udarbejdet en separat retningslinje vedrørende *kapacitetstilpasninger*, der konkret beskriver processen i de sammenhænge. I tilfælde af kapacitetstilpasninger alene, vil det være den retningslinje, der anvendes.

Formålet er at sikre åbenhed, tryghed og medarbejderinddragelse og dermed kvalificere beslutningen via MEDsystemet.

2. Inddragelse og opgaver på de forskellige niveauer

Hvis der skal ske en større ændring, skal Hovedudvalget og de berørte MEDudvalg afklare, hvordan MEDudvalgene konkret indgår i drøftelserne om ændringen.

Konkret planlægger direktør og/eller afdelingschef processen, samt hvornår og hvordan Hovedudvalget og MEDudvalget/ -ne drøfter og melder tilbage. Tids- og handleplanen for drøftelserne i forbindelse med den større ændring skal indeholde oplysninger om:

- Tids- og aktivitetsplan for behandling i MEDsystemet – før, under og efter ændringen, herunder kommunikationsplan
- Beskrivelse af ændringerne og formålet med dem, herunder evt. lovgrundlag/ politisk beslutning
- Personalemæssige konsekvenser
- Uddannelses/ efteruddannelsesbehov
- Arbejdsmiljøforhold generelt

3. Tidlig inddragelse

Når der skal ske større ændringer, skal ledelsen så tidligt som muligt inddrage MEDudvalgene i drøftelserne, jf. Rammeaftalens §10 stk. 5. Det er vigtigt, at MEDudvalgene inddrages, inden der træffes afgørelser, således at medarbejdernes holdninger, synspunkter og forslag reelt indgår i beslutningsgrundlaget. I den indledende fase vil det normalt ikke være muligt at lave en fyldestgørende tids- og handleplan. Der informeres i de tilfælde alene om det, der vides.



Konkret vil et forløb kunne udformes således:

- Så snart ændringen bliver en mulighed:
 - Orienteres om dette til de afdelinger/ virksomheder, der kan blive berørt - tidsplan for forløbet meldes ligeledes ud.
 - Ved førstkommende Hovedudvalgsmøde orienteres om ændringens evt. konsekvenser samt om proces for, hvordan det vil foregå (jf. afsnit 3)
 - I de tilfælde, hvor der indgår en politisk behandling, kan processen blive påvirket af det
 - Den enkelte leder orienterer sit MEDudvalg løbende jf. MED-aftalens § 6

- Når Forvaltningen ved, hvilke virksomheder, der bliver berørt og i hvilket omfang, kontaktes de berørte ledere hurtigst muligt og orienteres om beslutningen og begrundelsen for valget (hvilke kriterier, der er lagt vægt på), samt tidsplan ift. høring.
- Lederen informerer hurtigst muligt TR og indkalder MEDudvalget til MED-udvalgsmøde. MED-udvalget udarbejder evt. høringssvar, såfremt det kan nås i processen.
- Efter behandling af høringssvar, træffer Forvaltningen/ det politiske udvalg endelig beslutning
- Ved større ændringer, skal der være mulighed for, at de berørte ledere støttes i processen. Lederne kan have behov for ekstra støtte til at gennemføre processen, hvis de personlig bliver berørt, fx er truet af afsked.

