

Bilag 7: Retningslinjer for medinddragelse ved større omstillings- og rationaliseringsprojekter

Når Brønderslev Kommune står over for større omstillings- og rationaliserings projekter, herunder udbud, udlicitering, privatisering eller lovbestemt opgaveflytning er det vigtigt, at de berørte medarbejdere inddrages gennem hele processen, da beslutningerne ofte kan få vidtrækkende konsekvenser for de ansatte.

Ved større omstillinger menes alle former for ledelsesmæssige og/eller budgetmæssige ændringer, der kan få væsentlig betydning for medarbejdergruppens løn- og arbejdsforhold. Det kan være i forbindelse med:

- Budgetmæssige forhold
- Organisatoriske ændringer/omorganiseringer/omlægninger/rationaliseringer
- indførelse af nye interne styreformer
- udbud/udlicitering, privatisering
- udmøntning af aftale- eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder,

Hvad er formålet:

Formålet med retningslinjerne er derfor at sikre, at de berørte medarbejdere inddrages, får medindflydelse og løbende orienteres om drøftelser og beslutninger, hvilket kan være medvirkende til at skabe tryghed og udvikle attraktive og trivselsskabende arbejdspladser i forbindelse med omstillinger.

Hvad gør vi / proces:

Det kan være frustrerende at være involveret i/berørt af en omstilling og ikke vide hvad der sker/skal ske. Derfor er information meget vigtig for at mindske usikkerheden.

Information og dialog skal derfor foregå på et så tidligt tidspunkt som muligt, således det giver gode muligheder for

- grundige drøftelser inden beslutningen
- at medarbejdernes viden om opgavernes udførelse inddrages i beslutningsgrundlaget
- at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for beslutningen
- styrkelse af samarbejdet om omstillingen
- at myter og historier undgås

Relevante MED-udvalg skal inddrages i hele processen og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser.

MED-udvalgene kan, som led i det videre arbejde, nedsætte arbejdsgrupper med repræsentanter for ledelse og medarbejdere.

MED-udvalget udarbejder kommissorium for arbejdsgruppens arbejde.

Ledere af de berørte områder skal løbende orienteres og inddrages, således de er klædt på til at håndtere deres ledelsesmæssige rolle under hele processen.

De faglige organisationer inddrages i henhold til aftaler herom.

Åbenhed gennem løbende information og dialog vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst muligt hensyn til medarbejdernes tryghed og skabe grobund for at processen opleves som konstruktiv.

I forbindelse med omstillings- og rationaliseringsprojekter er det vigtigt at have fokus på processerne både **før** beslutningerne, **under** effektivering af beslutningerne og opfølgning/opmærksomhed **efter** effektivering.

Procesbeskrivelse:

Når der skal arbejdes med et rationaliserings- eller omstillingsprojekt er ledelsen ansvarlig for, at inddrage det relevante MED-udvalg.

Nedenstående beskrivelse afpasses det konkrete projekts omfang. Hvor der allerede er truffet endelig beslutning, f.eks. ved lov, vil dele af nedenstående procesbeskrivelse skulle erstattes af "orientering" frem for "drøftelser".

Der foretages endvidere generelt en vurdering af, om der er andre forhold af relevans for det konkrete projekt, som skal indgå i drøftelserne.

Følgende skal som minimum drøftes i MED-regi på baggrund af en redegørelse/information fra ledelsen inden endelig beslutning træffes:

- Målsætningen med den ønskede omstilling – hvorfor omstillingen.
- Hvad er de personalemæssige konsekvenser
- Hvilke redskaber vil eventuelt indgå i det videre arbejde, herunder anvendelsen af udbud.
- Hvordan, hvor og hvornår vil der blive truffet endelig beslutning – tidsplan.
- Hvordan sikres det, at berørte medarbejdere informeres, inddrages og at deres synspunkter indgår i grundlaget for at træffe endelig beslutning?
- Videre proces

Det vurderes om der er behov for at nedsætte arbejdsgrupper.

Følgende forhold bør indgå i de videre drøftelser:

- Inddragelse af berørte medarbejdere og medarbejderrepræsentanter/projektgruppe/ MED-udvalg i det videre arbejde.
- Proces i forbindelse med evt. afsked – herunder jobgaranti og evt. omplaceringer (se Personale ABC om "omlægninger og budgetmæssige nedskæringer).
- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder en beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og ændringer afledt af projektet.
- Økonomi, herunder en samlet omkostningsbeskrivelse ved nuværende og fremtidige opgave-varetagelse.

- Evt. forslag til ændringer i forhold til nuværende organisering.
- Medarbejderbehov, herunder medarbejderes forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og krav til berørte medarbejdere.
- Arbejdsmiljøforhold generelt ved omstillingen

Er der truffet beslutning om omstilling, drøftes følgende:

- Relevante MED-udvalgs videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenserne ved omstillingen, herunder afledte virkninger for medarbejdere, både dem der berøres og dem der ikke berøres direkte.
- Proces for information til medarbejdere – her kan indtænkes TR, repræsentanter fra MED, som aktive i formidlingen.
- Proces i forbindelse med effektueringen af beslutningerne
- Ved afsked i forbindelse med projektet, udarbejdes en procesplan, indeholdende bl.a. tidsplan, proces for effektivering (bilag som eksempel).
- Proces for løbende opfølgning og opmærksomhed efter effektivering af beslutningerne.
- Behov for konsulentbistand i forbindelse med omstillingen, f.eks. fra Personaleafdelingen.
- Behov for tilbud om hjælp og støtte ved afsked – fx temamøder, kompetenceafklaring m.m.

Er der tillige truffet beslutning om udbud eller udlicitering:

Se kommunens udbudspolitik.

Efter et større omstillings- og rationaliseringsprojekt evalueres projektet på de involverede arbejdspladser og i relevante MED-udvalg, på initiativ af ledelsen.

Retningslinjen er drøftet og godkendt på HovedMED mødet den 15. juni 2011.

Retningslinjen er gældende indtil parterne er om ændringer heraf.

Formand

Søren Steensen



Næstformand

Grete Andersen

