



**Hovedudvalgets procedureretningslinje for
drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.**

Formål

Formålet med retningslinjen er at sikre medarbejdernes inddragelse i forhold til tilvejebringelsen af budgettet. Medinddragelsen skal give mulighed for at påvirke konsekvenserne af budgettet på arbejds- og personaleforholdene samt sikre, at medarbejdernes eventuelle kommentarer og erfaringer bliver viderebragt til det politiske niveau, så de kan indgå i grundlaget for alle de beslutninger, der bliver truffet.

Aftalte handlinger:

Når Økonomiudvalget har godkendt budgetproceduren og tids- og aktivitetsplanen er klar, gøres denne tilgængelig for Hovedudvalget. Herved kan mødeaktiviteten tilrettelægges så der er tid til drøftelse af budgetforslaget samt evt. udarbejdelse af bemærkninger og forslag til budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Dette sker i 1. kvartal. Hovedudvalget mødes med Byrådet til budgetseminaret i august. På de næste niveauer, inddrages Område-MED i forbindelse med minibudgetseminarer som fastlægges i områderne.

Ledelsen på alle niveauer informerer løbende MED-udvalg/personalemøder med MED-status om forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde, herunder også væsentlige ændringer i regnskabsmæssige og økonomiske forhold.

Information

Det er væsentligt, at informationen gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens/byrådets beslutninger.

Drøftet og godkendt af Hjørring Kommunes Hovedudvalg d. 31.10.2013

Træder i kraft d. 01.01.2014

Procedureretningslinjen er gældende indtil parterne er enige om ændring heraf.

Underskrevet

Formand for Hovedudvalget
Arne Boelt

Næstformand for Hovedudvalget
Maj-Britt Jensen

Procedureretningslinjen er revideret og godkendt i Hovedudvalget igen den 16. februar 2021.

Hovedudvalgets procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings og omstillingsprocesser herunder udbud/udlicitering.

Omstilling

Med omstilling menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold. Eksempler på dette er rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering, udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse mv.

Mål

Større rationaliserings og omstillingsprocesser kan give anledning til usikkerhed og utryghed på de berørte arbejdspladser. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne i god tid, inden der træffes beslutning om omstillinger, får information og bliver inddraget i processen, så usikkerheden og utrygheden så vidt muligt kan reduceres.

Det er derfor målet med denne retningslinje at sikre rammerne for medarbejdernes inddragelse ved omstillinger. Der henvises også til de intentioner, der ligger bag Hjørring Kommunes MED-aftale, hvor bl.a. tillid og dialog er hjørnестene i samarbejdet, og hvor der lægges stor vægt på inddragelse.

Inddragelse = information + drøftelse

Ved inddragelse forstås både information og drøftelse. Information skal, uanset hvilket niveau, der tales om, gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse.

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

Såfremt 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 de relevante MED-niveauer inddrages i arbejdet.

Såfremt berørte medarbejdergrupper ikke selv er repræsenteret i MED-udvalget, kan disse få mulighed for at deltage i forhandlingerne.

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

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 medarbejdernes tryghed skal samtlige berørte medarbejdere løbende holdes orienteret gennem løbende og grundig information.

Ovennævnte er Hovedudvalgets procedureretningslinje for omstilling. Retningslinjens indhold skal i relevant omfang suppleres med indhold og begreber fra protokollatet om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering (bilag 4 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse).

Denne procedureretningslinje er vedtaget i Hovedudvalget den 16. december 2014 og gælder indtil der aftales en ny.

Procedureretningslinjen er revideret og godkendt i Hovedudvalget igen den 17.11.2020