



---

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

---

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.

**Formål:**

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.

Formålet med denne retningslinje er derfor 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.

**Aftalte handlinger**

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).

**Procedureretningslinjer aftales i Hovedudvalget jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse og gælder indtil ledelse og medarbejderrepræsentanter i udvalget er enige om ændring heraf.**

**Drøftet og godkendt i Hovedudvalget 16. december 2014.**

**Revideret og godkendt i Hovedudvalget 17.11.2020.**

**Revideret og godkendt i Hovedudvalget 13.02.2025.**