

Bilag 6

Retningslinjer for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering

1. Definition af forskellige begreber

Rationaliserings- og omstillingsprojekter betegner den situation, hvor der gennemføres større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, f.eks. i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale- og lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Udbud eller konkurrenceudsættelse betegner den proces, som gennemføres med udgangspunkt i en kravspecifikation for at kunne sammenligne kvalitet og pris for en kommunal driftsopgave hos flere leverandører.

Udlicitering er den situation, hvor en opgave, som hidtil har været løst i eget regi, har været i udbud, og hvor opgaven efterfølgende bliver overdraget til en anden leverandør end kommunen.

Offentlig-Private Partnerskaber betegner den situation, hvor en offentlig myndighed via udbud ønsker at indgå et samarbejde med en privat virksomhed om drift- eller serviceydelser. Partnerskabet er, at den private virksomhed påtager sig at varetage drift- og serviceopgaver, men samtidig skal involvere sig i at udvikle ydelser og processer sammen med den offentlige myndighed.

Det er kun de rationaliserings- og omstillingsprojekter samt udbuds- og udliciteringsopgaver, der kan få konsekvenser for de ansatte, som er omfattet af disse retningslinjer.

2. Medarbejderinddragelse

Kommunen har et ønske om at sikre det bedst mulige beslutningsgrundlag, hvorfor kommunen – dér hvor det kan lade sig gøre – er indstillet på en medarbejderinddragelse, der er mere vidtgående end kommunen er forpligtet til. Der tilstræbes åbenhed og personalets løbende inddragelse er derfor af central betydning i forbindelse med omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering.

Drøftelserne i MED-organisationen skal bl.a. sikre, at alle ansatte – hvad enten de er direkte eller indirekte berørt – får den nødvendige information, der gør dem i stand til at indgå i drøftelser om beslutningen, kan deltage aktivt i beslutningens gennemførelse og kan foretage de nødvendige valg vedr. egen arbejdsituation.

3. MED-systemets konkrete involvering

3.1. Hovedudvalget

Hovedudvalget skal løbende holdes orienteret om kommunens samlede udbudsplan med henblik på at sikre medarbejderinddragelsen i beslutningsprocesserne på den bedst mulige måde.

Hvis der således lægges op til rationalisering, omstilling eller udbud på et *bredere* område indenfor den kommunale virksomhed, som direkte eller indirekte vil berøre mange medarbejdere, skal der gives information om forslaget og dets baggrund i Hovedudvalget, og informationen skal gives så tidligt som muligt.

Hovedudvalget har derefter pligt til at sikre igangsættelse af en drøftelse i MED-regi af den konkrete proces, herunder skal Hovedudvalget medvirke til, at der udarbejdes en **overordnet** tidsplan for de videre drøftelser af forslaget inden dette vedtages endeligt. I den proces, der igangsættes, vil det være oplagt, at det Centerudvalg, som det konkrete område henhører under, selv tilrettelægger den mere præcise proces og tidsplan, idet Hovedudvalget dog skal holdes orienteret om status for det enkelte projekt.

Hvis store dele af den kommunale organisation berøres, skal der ske en koordinering af medarbejderinddragelsen i Hovedudvalget på den måde, at aktiviteter på de forskellige MED-niveauer rapporteres til Hovedudvalget.

Hovedudvalget skal to gange om året have en samlet orientering med status for kommunens påbegyndte og afsluttede konkurrenceudsættelsesprojekter.

Det bemærkes, at Hovedudvalget under alle omstændigheder er involveret i den almindelige og løbende budgetproces, hvor temaer vedrørende konkurrenceudsættelser også vil være relevante at drøfte.

3.2. Centerudvalg

Det Centerudvalg, som det berørte område henhører under, skal så tidligt som muligt i processen have information om et forslag til udbud og baggrunden for forslaget. Udvalget skal dels drøfte forslaget og dels sikre, at der så tidligt som muligt er udarbejdet en tidsplan for processen i forhold til medarbejderinddragelsen. Udvalget skal løbende holdes orienteret om processen med henblik på at sikre medarbejderinddragelsen.

3.3. Lokale MED-udvalg og/eller personalemøder med MED-status

Det eller de lokale MED-udvalg, som det berørte område henhører under, skal så tidligt som muligt i processen have information om et forslag til udbud og baggrunden for forslaget. Udvalget skal dels drøfte forslaget og dels orientere sig i den tidsplan, som det relevante Centerudvalg lægger op til. Inddragelsen af de relevante lokale MED-udvalg og/eller personalemøder med MED-status skal sikre, at medarbejderinddragelsen sker på alle niveauer og så tæt som muligt på de enkelte medarbejdergrupper, der berøres af en konkret konkurrenceudsættelse.

4. Om drøftelsernes indhold i MED-regi

Når drøftelserne tilrettelægges på de forskellige MED-niveauer, skal der tages hensyn til, om de ansatte, som det enkelte MED-udvalg repræsenterer, er direkte eller indirekte berørt af en

konkurrenceudsættelse. Jo mere en medarbejdergruppe er direkte berørt, desto mere detaljeret skal drøftelserne foregå. Drøftelserne i MED-regi kan med fordel suppleres med personalemøder eller lignende for de direkte berørte medarbejdere således, at der bliver reel mulighed for, at den enkelte medarbejder kan få afklaret evt. tvivlsspørgsmål i processen.

Er en medarbejdergruppe kun perifert berørt/indirekte berørt, kan det i visse situationer være tilstrækkeligt, at ledelsen informerer om baggrund og status for den konkrete sag – eksempelvis en udbudsag.

5. Medarbejdernes retsstilling

I processen og efter en evt. udlicitering er medarbejdernes retsstilling reguleret i lov om virksomhedsoverdragelse.

Udgangspunktet er, at medarbejdere, der er omfattet af virksomhedsoverdragelsen, følger med opgaven til ny leverandør. Tjenestemænd er i udgangspunktet ikke omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven og i de tilfælde, hvor tjenestemænd beskæftiger sig med opgaver, der udliciteres, vil der blive taget konkret stilling til situationen for de berørte tjenestemænd.

I det udbudsmateriale, der udarbejdes, vil der altid indgå oplysninger om de konkrete forhold for medarbejderne.

6. Sammenhæng med andre procedureretningslinjer, øvrige retningslinjer og centrale regler

De overordnede beslutninger omkring forslag om rationalisering, omstilling eller udbud træffes ofte i forbindelse med budgetlægningen. Drøftelserne i forbindelse med budgetlægningen følger den til enhver tid aftalte budgetprocedure.

MED-organisationen er ansvarlig for, at de processer der tilrettelægges til drøftelse af et forslag om rationalisering, omstilling eller udbud, lever op til MED-aftalen. Det er ledelsens ansvar, at informationer om forslagens konsekvenser med hensyn til personalebehov, kompetenceudvikling, arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmiljø er tilgængelige for MED-organisationen.

Når retningslinjerne for procedurerne for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter følges, kan det vise sig nødvendigt endvidere at forholde sig til den i Personalepolitikken fastsatte ”Retningslinje for gennemførelse af stillingsnedlæggelser og eventuel afsked i forbindelse med strukturomlægninger, ændrede arbejdsopgaver eller andre generelle ændringer”.

Endvidere skal procedurerne respektere kommunens udbudspolitik og den vejledning, der er udarbejdet på baggrund af udbudspolitikken.

I øvrigt gælder MED-rammeaftalens Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering (indgået mellem KL og KTO).

Godkendt i Forhandlingsorganet den 7.9.2012

Bilaget kan ændres af Hovedudvalget.