



## Bilag 3 til MED-aftalen - Procedureretningslinjer

### Formål

Procedureretningslinjen er udarbejdet, således at den samlet omfatter procedurerne for drøftelse af

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Odder kommunes personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling m.v.

Formålet er at sikre medarbejdernes inddragelse i de forskellige processer.

Retningslinjen beskriver således hvornår og hvordan ovennævnte forhold drøftes i MED-systemet.

### Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

Tidsplan for udarbejdelse og vedtagelse af budgettet for det kommende år – herunder høringsperiode i MED-organisationen - meldes ud til MED-udvalgene så snart den er politisk vedtaget.

I budgetproceduren beskrives endvidere hvornår og hvordan Hovedudvalget har mulighed for at drøfte budgettet med Økonomiudvalg og Byråd.

MED-udvalgene på alle niveauer skal sikre, at budgetprocessen indarbejdes i MED-udvalgets årshjul, både i forhold til budgetlægningen for det kommende år og opfølgning på indeværende års budget. Planen udarbejdes på baggrund af budgetvejledningen og principper for opfølgning på budgettet.

For at sikre medinddragelse fremlægges relevant materiale i så god tid til møderne, at medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at drøfte materialet med deres bagland. Som udgangspunkt skal materialet fremsendes senest 14 dage før møderne. Hvis dette på grund af korte tidsfrister konkret ikke er muligt, gøres MED-udvalget bekendt med materialet hurtigst muligt.

Der skal på rette niveau i MED-organisationen redegøres for de konsekvenser budgettet har for medarbejdernes arbejds- og personaleforhold.

Ved rette niveau forstås her, at der i Hovedudvalget redegøres for budgettes konsekvenser for medarbejderne i Odder kommune som helhed. I Områdeudvalgene redegøres for konsekvenserne for medarbejderne indenfor det eller de pågældende områder, som udvalget dækker og i Lokaludvalgene og på personalemøder med MED-status redegøres for konsekvenserne for institutionen.

Det er ledelsens ansvar at sikre, at budgettet drøftes i MED-udvalget i så god tid, at det er muligt for medarbejderne at nå at fremsende evt. hørings svar til Byrådet.

Tidsplan for budgetprocessen fremgår af budgetvejledningen.



## Større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter forstår vi større organisatoriske ændringer, som har betydning for medarbejdernes arbejds- og personaleforhold. Der kan f.eks. være tale om omstruktureringer, udlicitering eller aftale- eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder.

Samtlige berørte medarbejdere skal løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Det givne projekt drøftes på det rette niveau i MED-systemet, det vil sige det niveau, hvor ledelsen har kompetence til at træffe beslutning vedr. projektet eller indstille til Direktionen eller det politiske niveau.

Vedrører projektet flere MED-udvalg på samme niveau træffer nærmest overordnede niveau i MED-organisationen beslutning om den konkrete procedure for inddragelsen af udvalgene.

MED-organisationen inddrages i processen så tidligt som muligt, dvs. allerede inden beslutning om procesforløbet er vedtaget.

Medarbejderne skal sikres den fornødne tid til at forberede og drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser. Relevant information skal derfor, så vidt muligt, gives senest 14 dage inden mødet afholdes.

Hvis der opstår behov for orientering af MED-udvalget udenfor de planlagte møder, kan der indkaldes til ekstraordinært møde med kort varsel.

Informationen gives, således at den giver gode muligheder for grundig drøftelse.

Drøftelsen skal ske på en sådan måde, at medarbejdernes viden om opgavernes udførelse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Følgende forhold kan være relevant at drøfte:

- Organisering af projektet – herunder evt. nedsættelse af projektgruppe med inddragelse af medarbejderrepræsentanter
- Fastlæggelse af proces og tidsplan
- Hvordan relevant information gøres tilgængelig for MED-udvalget og de berørte medarbejdere
- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne og målsætninger herfor
- Økonomi i relation til projektet – herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgaveløsning
- Personalebehov, herunder evt. personaleforhold i forbindelse med overgang til anden arbejdsgiver
- Kompetence- og uddannelsesbehov
- Arbejds miljøforhold



## **Odder kommunes personalepolitik**

HovedUdvalget gennemfører hvert andet år en strategisk drøftelse, og udarbejder på baggrund heraf en strategiplan for den kommende 2-årige periode.

HovedUdvalget sikrer, at kommunens personalepolitik – herunder delpolitikker – efterses med passende mellemrum, og at eftersyn af konkrete delpolitikker indarbejdes i strategiplanen.

Inden HovedUdvalget strategiske drøftelse har alle medarbejdere mulighed for – gennem MED-systemet – at indsende forslag til ændringer i arbejdet med personalepolitikken og delpolitikker.

I processen med eftersyn af eksisterende delpolitikker eller udarbejdelse af nye udarbejder HovedUdvalget en køreplan, der sikrer inddragelse af hele MED-organisationen og evt. det politiske niveau inden politikken vedtages.

OmrådeUdvalg og Lokaludvalg skal tilsvarende sikre inddragelse af medarbejderne i evt. delpolitikker lokalt for området eller institutionen.

## **Evaluering og ændringer af procedureretningslinjerne**

Procedureretningslinjerne evalueres som udgangspunkt hvert 4. år efter valg til MED-organisationen.

Retningslinjerne er gældende indtil parterne er enige om ændringer heraf.

Ved anmodning fra den ene part skal der – indenfor en 3 måneders periode fra anmodningen – gennemføres forhandling med henblik på ændring af retningslinjerne.

Retningslinjerne er vedtaget i Hovedudvalget den 13.05.2013