**Drøftelse på rette MED-niveau**

MED-systemet skal afspejle og matche ledelsesstrukturen. Med andre ord skal ledelsesbeslutningerne mødes i øjenhøjde.

Det betyder, at de ledelsesbeslutninger, der har indflydelse på arbejds- og personaleforhold, skal drøftes i MED-systemet på det niveau, hvor ledelsen har kompetencen til at træffe beslutningen eller til at indstille til beslutning til det politiske niveau.

|  |
| --- |
| MED-rammeaftalens § 5:  *”Medindflydelse og medbestemmelse udøves indenfor det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.”*  *”Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse indenfor et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.”* |

I denne lille guide om MED-niveauerne er der taget udgangspunkt i et eksempel med en institutionsnedlæggelse.

**Niveau 1: MED-Hovedudvalget**

Hvis det er på direktionsniveau, at der forberedes en beslutning om at nedlægge en institution, herunder at kommunaldirektør eller direktion er ansvarlig for sagsfremstillingen til kommunalbestyrelsen eller økonomiudvalget, så er det MED-hovedudvalget, der drøfter indstillingen, og det er MED-Hovedudvalgets drøftelser, der skal indgå i beslutningsgrundlaget.

Medarbejderrepræsentanterne i det pågældende MED-udvalg, hvor drøftelsen finder sted, skal drøfte indstillingen med deres bagland (valggrundlag) forud for drøftelsen i MED-udvalget. I dette eksempel vil det betyde, at medarbejderrepræsentanterne i MED-hovedudvalget skal drøfte konsekvenserne med de berørte medarbejdere på institutionen (§ 7 bemærkning til stk. 4).

Hvorledes institutionens MED-udvalg inddrages i en proces, der omhandler institutionens lukning, afgøres af procedureretningslinjen for større omstillingsprojekter evt. procedureretningslinjen for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Procedureretningslinjerne er indgået i MED-hovedudvalget.

Hvis der ikke er indgået procedureretningslinjer, der dækker spørgsmålet, kan det konkret afgøres af MED-Hovedudvalget, hvordan den øvrige MED-organisation inddrages.

**Niveau 2: MED-udvalget på forvaltningsniveau, områdeniveau eller sektorniveau**

På forvaltnings- eller områdeniveau skal man ligeledes se på ledelsesniveauets kompetenceområder.

Har forvaltningschefen indstillingsret til eksempelvis kommunalbestyrelsen eller økonomiudvalget, så vil disse indstillinger (hvis de falder ind under § 7 i MED-rammeaftalen) skulle drøftes i MED-udvalget på dette niveau forud for, at forvaltningschefen indstiller til beslutning.

Der kan også være et politisk udvalg på forvaltnings-/områdeniveau. I det tilfælde vil det sandsynligvis være forvaltningschefen, der eksempelvis indstiller til det politiske udvalg for daginstitutionsområdet, at der skal nedlægges en institution.

Dermed er det samtidig forvaltningschefens opgave at drøfte og forhandle spørgsmålet med MED-udvalget på dette MED-niveau, således at MED-udvalgets drøftelse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

I dette tilfælde vil der efterfølgende kunne være 2 modeller:

Model 1:

Det politiske udvalg indstiller til kommunalbestyrelsen, at forvaltningens indstilling følges, og den pågældende institution nedlægges. Udvalget ændrer ikke i indstillingen.

I et sådant tilfælde skal drøftelserne fra forvaltnings- eller område-MED-udvalget fremsendes til kommunalbestyrelsen i samme form, som det har været fremsendt til det politiske udvalg på forvaltningsniveau.

Hovedudvalget skal have forelagt indstilling og resultat af drøftelser, hvis det fremgår af de i MED-systemet aftalte procedureretningslinjer eller i den lokale MED-aftale.

Model 2:

Det politiske udvalg kan ændre i indstillingen måske vedr. tidspunktet for institutionens nedlæggelse eller lign. Der foreligger så en ny situation.

I dette tilfælde skal MED-Hovedudvalget drøfte den nye indstilling fra det politiske udvalg på områdeniveau, og MED-hovedudvalgets drøftelser skal ligeledes indgå i det endelige beslutningsgrundlag for kommunalbestyrelsen.

Man kan også vælge at foretage den fornyede drøftelse i MED-systemet i det forvaltnings/område MED-udvalg, der i første omgang drøftede indstillingen, hvis det fortsat er forvaltningschefen, der skal udarbejde den endelige indstilling til kommunalbestyrelsen.

**Niveau 3: MED-udvalget på institutionsniveau**

Hvis der er tale om, at den pågældende institution skal nedlægges, er institutionsniveauet ikke det rette ledelsesmæssige niveau at drøfte en sådan beslutning i, idet den stedlige institutionsledelse næppe vil have indstillingsret til kommunalbestyrelsen, der i sidste ende vil være beslutningstagere.

Desuden vil en institutionsnedlæggelse også betyde, at der skal tages stilling til forhold, som ligger ud over kompetencen for såvel medarbejderrepræsentanterne som ledelsen på institutionen. Eksempelvis vil det være særlig væsentligt at drøfte tryghedsforanstaltninger for personalet på institutionen, herunder mulighed for omplacering indenfor kommunens arbejdsgiverområde.

Det bør fremgå af procedureretningslinjer for større omstillingsprojekter, hvorledes de berørte medarbejdere og MED-systemet på det lokale niveau inddrages i processen.

Desuden har ledelsen på institutionen naturligvis pligt til i institutionens MED-udvalg at informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i henhold til § 7 i MED-rammeaftalen.

Se i øvrigt inspirationsnotet vedr. information og drøftelse.

Og inspirationsnotat vedr. retningslinjer

Senest redigeret marts 2014