|  |  |
| --- | --- |
| Logo_31mm |  |
|  |  |

**Information og drøftelse**

I MED-systemet er der gensidig informationsforpligtelse, som betyder at såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanterne har pligt til at informere hinanden og drøfte spørgsmål, som vedrører arbejdsforholdene.

Derudover har ledelsen pligt til at informere om og drøfte deres påtænkte beslutninger, før de træffer dem. Således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Informationen og drøftelsen skal finde sted i MED-udvalget på det ledelsesniveau, hvor beslutningen skal træffes. Fordi det er her, medarbejderrepræsentanterne har en reel mulighed for at få medindflydelse.

Hvis det er en politisk beslutning, der skal træffes, skal drøftelsen finde sted i det MED-udvalg, hvor lederen med kompetencen til at fremsende sagsfremstilling til politikerne sidder.

Hvis ledelsen ikke overholder deres forpligtelse til information og drøftelse forud for beslutning, kan medarbejderrepræsentanterne trække ”det gule kort”. Herefter har ledelsen en måned til at trække beslutningen tilbage.

Hvis ledelsen vælger IKKE at trække beslutningen tilbage, skal sagen gå direkte til MED-hovedudvalget (det øverste MED-udvalg i kommunen/regionen).

I MED-hovedudvalget træffer man beslutning, om hvor stor en godtgørelse, der skal betales for bruddet på bestemmelserne om information og drøftelse.

**Gensidig informationspligt**

*Stk. 1.*

*Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.*

Den gensidige informationsforpligtelse er en af grundstenene i MED-systemet. Meningen er, at ledelsen skal have mulighed for at træffe så velunderbyggede beslutninger som overhovedet muligt. Desuden at ledere og medarbejderrepræsentanter, der hvor det er muligt, træffer fælles beslutninger om, hvordan ledelsesretten udøves (indgår retningslinjer).

Derfor har ledelsen krav på, at medarbejderrepræsentanterne informerer om, hvad der rør sig på arbejdspladsen. Herunder, hvordan medarbejderrepræsentanterne tror, at medarbejderne vil reagere på kommende ledelsesbeslutninger.

**Ledelsens forpligtelse til information og drøftelse**

*Stk. 2*

*Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og en i sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.*

En tommelfingerregel, på hvornår der fx er informationspligt, er, hvis ledelsen træffer beslutninger, som har principiel karakter.

Eksempelvis, hvis ledelsen ønsker at ændre de anvendte principper for arbejdstidsplanlægning.

Hvis lederen af en børnehave ønsker, at det fremover kun er de fuldtidsansatte, der skal åbne eller lukke børnehaven, således at de deltidsansatte primært arbejder i spidsbelastningstiden, så skal dette princip først til drøftelse i institutionens MED-udvalg.

I MED-udvalget kan man indgå en retningslinje, der indeholder de principper, som anvendes ved arbejdstidsplanlægningen.

(Under forudsætning af, at disse principper ikke er i karambolage med overenskomsternes bestemmelser vedr. arbejdstid).

Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en retningslinje, så kan lederen træffe sin beslutning efter MED-udvalgets drøftelse.

|  |
| --- |
| *Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes, jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.* |

I eksemplet vil kravene til indhold og tidspunkt for informationen ikke være så skærpede, som hvis der havde været tale om et større omstillingsprojekt. Men der er stadig et krav om information og drøftelse, før beslutning træffes.

**Beslutning af mere indgribende karakter**

Hvis der er tale om en ledelsesbeslutning, som eksempelvis et større omstillingsprojekt, hvor der måske også skal ske nedskæring i personalet, så er vi i den alvorlige ende af skalaen, og der er derfor flere krav til processen forinden ledelsen kan træffe sin beslutning.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

*Stk. 4.*

*I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at*

1. *informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation*

Det betyder, at ledelsen har pligt til at informere om og drøfte eksempelvis forventede nedskæringer eller forventede udvidelser.

*b) informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen, samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet*

Situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen kan eksempelvis være, hvis et hospital har fået besked på at effektivisere driften med 3 %.

Her har ledelsen altså en forpligtigelse til at drøfte de konsekvenser, en sådan effektivisering kan have på organisationens struktur, arbejdsplanlægning, beskæftigelse m.v.

*c) informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.*

I forbindelse med betydelige ændringer, som kan være

* nedskæringer af personalet
* betydelige ændringer i ansættelsesforholdene
* virksomhedsoverdragelse, som ofte er i forbindelse med udliciteringer, oprettelse af fælleskommunalvirksomhed el. lign.

er der en særlig forpligtigelse til fra arbejdsgiversiden, at forhandle spørgsmålet med medarbejderrepræsentanterne forud for beslutning i kommunalbestyrelsen eller regionsrådet (§ 7 stk. 5).

Til denne drøftelse (forhandling) i MED-udvalget (som ofte vil være MED-hovedudvalget), kan medarbejderrepræsentanterne supplere MED-udvalget med en tillidsrepræsentant fra den berørte personalegruppe. (§ 7 stk. 6).

*Bemærkning:*

*Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende, sagen er for medarbejderne.*

*Bemærkning:*

*Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandet på baggrund af informationerne, forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.*

*Bemærkning:*

*Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold …*

**Rette niveau**

Drøftelserne i MED-systemet skal altid ske på ”rette niveau” (§ 5). Det betyder, at en forestående beslutning om at lukke en institution, skal ske i det MED-udvalg, hvor chefen/direktøren, der udarbejder indstillingen til økonomiudvalget og kommunalbestyrelsen, sidder. Og altså ikke på selve institutionen, hvor den ansatte leder ikke har kompetence til at ændre på indstillingen til økonomiudvalget eller kommunalbestyrelsen.

Medarbejderne fra den institution, der skal lukkes, inddrages af medarbejderrepræsentanterne fra det MED-udvalg, hvori drøftelsen skal ske. (Medarbejderrepræsentanternes ret til at drøfte med valggruppen, de berørte medarbejdere (§ 7 stk. 4)).

MED-udvalget på institutionen inddrages også i henhold til den procedureretningslinje, som MED-hovedudvalget har indgået i den pågældende kommune/region.

Se i øvrigt inspirationsnotat vedr. ”Rette niveau”

**Brud på informationsforpligtelsen**

Hvis ledelsen bryder sin informationsforpligtelse kan man anvende ”det gule kort”, herefter har ledelsen en måned til at trække beslutningen, som ikke blev drøftet i MED-systemet før den blev truffet, tilbage.

Hvis ledelsen vælger ikke at trække beslutningen tilbage, så skal sagen direkte i det øverste MED-udvalg (MED-hovedudvalget).

Se i øvrigt inspirationsnotat vedr. ”det gule kort”

**Procedureretningslinje**

En procedureretningslinje er en retningslinje, hvor proceduren for information og drøftelse i MED-systemet er aftalt. Eksempelvis hvordan og hvornår skal MED-systemet drøfte budgettet. Hvornår skal MED-udvalgene have det skriftlige materiale, hvilke MED-niveauer skal inddrages, hvornår skal de inddrages osv.

Se i øvrigt inspirationsnotat vedr. retningslinjer.

Marts 2014