

Det ene skal passe til det andet

Af Kurt Larsen, Arbejdsmiljø og MED

Ser man på organisationen Hjørring Kommune over tid, så behøver man ikke den store lup for at se, at den ændrer sig. Organisationen er ikke en statisk størrelse: Meget er sket de senere år. Ikke kun store organisationsændringer med sammenlægning af skoler og daginstitutioner, som politikere beslutter og som har mediernes opmærksomhed. Ikke alene ændringer i SÆH, hvor 4 distrikter ændres til 3 fagområder. Men der er også hele tiden mindre tilpasninger, hvor nogle afdelinger lægges sammen eller deles op.

Ændringerne sker af mange forskellige grunde og betydningen for medarbejderne varierer meget. Nogle gange betyder det kun lidt for medarbejderne og det arbejde, der udføres, mens det i andre situationer gør, at opgaver flyttes eller reduceres, og at besparelser og/eller afskedigelser følger med.

Organisationsændringer giver også hyppigt anledning til en anderledes ledelsesstruktur. Afledt heraf bliver der behov for at ændre MED-strukturen. Det formelle samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i MED starter nemlig, hvor ledelsen har budget- og personaleansvar. Derfor er det vigtigt, at det ene passer til det andet: Altså, at MED-strukturen tilpasses, så den svarer til ledelsesstrukturen.

Det diskuteres ofte, hvornår og hvordan de eksisterende MED-udvalg skal inddrages i forbindelse med ændringer i ledelsesstrukturen. Helt grundlæggende har ledelse og medarbejdere i MED-udvalg pligt til gensidig information og drøftelse af alle relevante forhold.

Ledelsens forpligtelse til at informere og drøfte er i henhold til reglerne vigtig "navnlig, når beskæftigelsen er truet" og når, der er tale om "beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrette-

læggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse".

Information og drøftelse skal ske på et passende tidspunkt. Krav til indhold og tidspunkt for informationen skal stå i et rimeligt forhold til

Ændringer i strukturen

Hovedudvalget kan som det eneste udvalg godkende ændringer i MED-strukturen, når der oprettes eller nedlægges arbejdspladser.

MED-udvalg kan anmode Hovedudvalget om at oprette eller nedlægge MED-udvalg. Godkendelse af ændringer kan kun opnås ved enighed i Hovedudvalget.

Strukturen fremgår af MED-databasen.

MED-udvalg eller...

Reglerne om MED-udvalg og udvalgsstrukturen er beskrevet i MED-aftalen.

Er der 25 eller flere medarbejdere på en arbejdsplads, skal der oprettes et MED-udvalg, og er der mellem 15 og 25 skal man drøfte, om man ønsker et MED-udvalg eller vil bruge personale-møder med MED-status.

På arbejdspladser med færre end 15 medarbejdere skal relevante emner behandles på personalemøder med MED-status.

En arbejdsplads er pr. definition det yderste sted, hvor en leder har budget- og personaleansvar.

ændringens omfang og karakter. Jo mere omfattende og indgribende i medarbejderens arbejdssituation en ændring er, jo skrappe er kravene om information og drøftelse. I helt særlige situationer er der krav om en egentlig forhandling, før byrådet kan træffe beslutning.

Som det fremgår, er der tale om en vurderingssag, men som overordnet rettesnor skal der altid gives en god og tilstrækkelig information. Hvad der ligger i det, varierer naturligvis fra sag til sag og bør tages op som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

De fleste husker – eller kommer efter noget tid til at tænke over – at MED-strukturen skal justeres efter organisationsændringer. Hvad der desværre hyppigere går i glemmebogen er, at **ændringer i MED-strukturen** – f.eks. som følge af ændringer i ledelsesstrukturen – **skal forelægges til godkendelse i Hovedudvalget**. Det må man ikke glemme – mind hinanden om det i diverse MED-udvalg!

Kontakt Hovedudvalgets sekretariat, hvis du ønsker yderligere oplysninger om, hvordan det gøres.