

## Organisationsændring Social, Sundhed og Beskæftigelse - Tidsplan

	Tidspunkt	Ansvarlig/Bemanding
Afklaring med lederne	Uge 22	Anette
Udarbejdelse af oplæg om hensigten med ændringen	Uge 22+23	Anette
Orientering/drøftelse i Direktionen	Uge 23	Anette
Orientering om hensigten til FTR, jævnfør MED-aftalen (se næste side)	Uge 23	Anette
Orientering og drøftelse af hensigten for organisationsændringen på FællesMED - jævnfør MED-aftalen (se næste side)	Uge 24 (16/6 FællesMED møde)	Anette
Orientering og drøftelse af hensigten for organisationsændringen med formænd og næstformænd i de lokale MED – Ekstraordinært møde (se næste side)	Uge 25/26	
Udarbejde skitse af organisationsdiagram	Uge 26	Anette
Udarbejdelse af høringsmateriale – jævnfør MED-aftalen skal medarbejderne have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, og skal derfor høres herom.	Uge 26 - 31	Anette
Udsendelse af høringsmateriale	15/8	Anette
Deadline for høring	Tirsdag 27/9 (uge 39)	Anette
Behandling af høringssvar i Fælles MED	Uge 40 (4/10 er der planlagt møde i forvejen)	Anette
Orientering/drøftelse i Direktionen	Uge 40	Anette
Tilretning af oplæg efter behandling	Uge 41	Anette
Beslutning og information, herunder endelig organisation (organisationsdiagram).	Uge 43	Anette
Nedsættelse af taskforce (ledelsesrep. personaleafd., økonomiafd. IT, ressourcepers., jævnfør drejebog.)	Uge 43	Personaleafdelingen
Tilretning i økonomi og lønssystem (kræver 2 mdr. jævnfør arbejdsgangsbeskrivelse)	Uge 44-51	Personaleafdelingen Økonomiafdelingen
Ikrafttræden	1/1 2017	

### Obs på:

- Materiale og begrundelse udarbejdelse – bemanding heraf
- Håndtering af udsendelse af høringsmateriale og høringssvar – bemanding heraf
- Hvilke MED-udvalg der skal høres
- Efter beslutning – information til økonomi og personale
- Hvis ændringerne betyder ændret indmødested, skal de varsles i passende tid (1 mdr)
- Overvejelse om hvornår Margit's fremtidige rolle kan/skal træde i kraft (nu eller pr. 1/8) og hvilken betydning det vil have at vente eller at gøre det nu.

Fra Personaleafdelingens side anbefales at organisationsændringen sker pr. 1/1 2017, idet der derved ikke skal overføres budgetmidler og laves afstemninger i november/december og derefter igen i januar. Endvidere vil det lette arbejdet i forhold til løn, økonomi og tilpasning af LOS.

## **§7 i MED-aftalen Information og drøftelse**

Stk1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er en gensidig informationspligt på alle niveauer. Den gensidige informationspligt indebærer, at parterne har en gensidig pligt til at give en god og tilstrækkelig information om alle forhold af væsentlig betydning for arbejds-, arbejdsmiljø-, personale og samarbejdsforhold.

Stk. 2: Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver muligheder for en grundig drøftelse af medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag og, at disse kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

## **§ 8 i MED aftalen Retningslinier**

Stk 3. Der skal som minimum aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter/udlicitering, kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

## **Bilag 6 i MED-aftalen:**

Retningslinier for proceduren for drøftelse af større rationalisering og omstillingsprojekter/udlicitering.

1. Retningslinierne beskriver, hvordan processen med rationaliserings- og omstillingsprojekter samt udlicitering/privatisering gribes an, og hvorledes MED-organisationen inddrages.
2. Ovennævnte forandringsprocesser kan igangsættes på initiativ af det politiske niveau, Direktion eller virksomheder, og MED-organisationen medvirker i processen.
3. Forinden Byrådet og/eller ledelsen træffer afgørelse om større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt udlicitering/privatisering, skal spørgsmålet have været drøftet i MED-organisationen.
4. Medarbejderne skal gives mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser af projektets gennemførelse.
5. Ved gennemgribende rationaliserings- og omstillingsprojekter, der har væsentlig indflydelse på arbejds- og personaleforhold, skal medarbejderen involveres før iværksættelsen. Ved eventuel udlicitering/privatisering, skal der af byrådet være fastsat målsætning for arbejdsområdets serviceniveau, således at medarbejderne får mulighed for selv at byde på det område, der eventuelt skal udliciteres.
6. Følgende disposition for "procesbeskrivelse" i forhold til et gennemgribende rationaliserings- og omstillingsprojekt:
  - Udarbejdelse af projektbeskrivelse
  - Beskrivelse af eventuelle konsekvenser for medarbejdere
  - Medarbejdergruppers involvering, herunder afsættelse af nødvendige ressourcer hertil
  - Tids- og handleplan for projektets gennemførelse
7. I det henvises til § 8, stk. 3 i Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse i Varde Kommune aftales ovenstående.

**Drejebog for administrative opgaver ved organisationsændringer – dokumentnummer 160375-13**

**Arbejdsgangsbeskrivelse organisationsændringer – dokumentnummer 156052-15**