



Inddragelse i udmøntningen af den nye organisering

Med det fremsendte høringsmateriale ønskes gennemført en større ændring af organisationen. En af forudsætningerne for at lykkes med en organisationsændring er at de medarbejdere der skal udleve de ønsker og visioner der er med den nye organisation, har været inddraget og haft mulighed for at bidrage og for at stille spørgsmål. Når vi ved, hvor vi skal hen og hvad der skal til for, at vi lykkes er det nemmere sammen at opnå de politiske mål.

FMU'er, leder og medarbejdere har allerede været inddraget i processen med udarbejdelsen af forslaget og givet mange relevante input til den nye organisering, både via drøftelse på møder og interview. Det er dog vigtigt, at der også er mulighed for at komme med kommentarer til det endelige forslag, ligesom MED-udvalgene spiller en vigtig rolle i udmøntningen af den nye organisering.

Af høringsmaterialet fremgår den fremtidige placering af opgaver/afdelinger i den nye organisering. Oprettelsen af to nye koncernområder – Senior/Handicap og Social/beskæftigelse betyder, at medarbejdere i Pleje og Omsorg, Voksenservice og Arbejdsmarked og Beskæftigelse skifter organisatorisk tilhørsforhold.

Det er vigtigt indledningsvist at fastslå, at der i den nye organisering vil være plads til alle. Der kan være enkelte situationer, hvor der ikke er mulighed for at tilbyde en stilling på samme niveau, men i de situationer vil der blive tilbudt en anden stilling. Der er derfor ikke planlagt afskedigelser.

Da der efter nytår skal ske en afklaring af den fremtidige organisering af stabene vil der ikke på nuværende tidspunkt blive igangsat en personaleproces i forhold til Ejendomsafdelingen, Borgerservice samt Kultur og Idræt. Dette vil i stedet naturligt indgå i den kommende proces.

Inddragelse af MED og medarbejdere

Udgangspunktet vil være, at medarbejderne følger deres opgaver. For størstedelen vil det være tydeligt i høringsmaterialet, hvor vedkommendes opgaver forankres fra 1. januar 2019, men der kan være snitflader, der skal afklares nærmere.

Processen inden jul bliver som følger:

- Der igangsættes en afklarende dialog med lederne fra Voksenservice og Arbejdsmarkedsområdet. Her vil den enkelte leder få mulighed for at kommentere på høringsforslaget samt tilkendegive, hvor vedkommende ser sig forankret fremadrettet. Disse samtaler gennemføres i perioden 12.-14. december.
- Senest den 20. december orienteres den enkelte leder om sin fremtidige placering, således at den endelige afklaring af ledelseslaget er på plads inden jul.

Når organisationen er politisk godkendt, og ledelseslaget er på plads bliver der igangsat en proces med inddragelse af medarbejderne. Dette vil ske efter juleferien. Her vil medarbejderne få mulighed for, sammen med ledelsen, at få klarhed over, hvad ændringen konkret betyder. Dette vil ske på bl.a. personalemøder og MED-udvalgsmøder. Den endelige tidsplan vil være plads senest i uge 1. Som nævnt vil der for størstedelen af medarbejderne alene være tale om



en ændring i ledelsesreferencen, men det er vigtigt, at alle kan se sig selv som en del af den nye organisering.

Ny MED-organisation

Når der sker ændringer i organisationsstruktur skal der også ses på MED- og arbejdsmiljøorganisationen. Da der er tale om ændringer på koncernniveau vil Forhandlingsfællesskabet blive inviteret ind i starten af det nye år, med henblik på at drøfte den nye MED-organisering, herunder fordeling af mandater i de enkelte udvalg. Den øvrige del af MED-strukturen samt kommunens arbejdsmiljøorganisering vil efterfølgende blive tilpasset.

Der kan i en overgangsperiode være afdelinger/områder, hvor der ikke er en formelt MED struktur på plads. I den periode anbefales det at anvende personalemøder med MED-status for at sikre den løbende involvering.