

5 gode råd til drøftelser om organisationsændringer i SU

1. Medtænk dialog og inddragelse fra dag ét

Det er vigtigt at få brugt Samarbejdsudvalget som et rum for dialog og samarbejde hurtigst muligt. Drøft, hvad der skal ske, hvornår og hvordan – både før, under og efter den organisatoriske ændring. Det kan også ske gennem arbejdsgrupper, dialogfora eller underudvalg til en eksisterende samarbejdsudvalgsstruktur. Hvis der er tale om en organisation, hvor dele af organisationen skal flytte, er det vigtigt at huske at have fokus på både de medarbejdere, der skal flytte, og de medarbejdere, der skal blive, og håndtere det i Samarbejdsudvalget. Overvej, om det er en god idé at afholde flere, men kortere, SU-møder i en overgangsperiode. Samtidig er det vigtigt også at huske den daglige og mere uformelle dialog mellem ledelse og medarbejdere.

2. Hav fokus på det konstruktive og fremadrettede

Beslutningen om ressortomlægning er et vilkår og ikke til diskussion i Samarbejdsudvalget. Derimod skal Samarbejdsudvalget bruges i forbindelse med planlægningen og etableringen af den nye organisation, hvor det er vigtigt at lederens og medarbejdernes indsigter og forståelser bliver bragt i spil. Dette kræver, at information gives så tidligt og med et så passende indhold, at medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at konsultere deres bagland for synspunkter og forslag. Det er et fælles ansvar for alle medlemmer af Samarbejdsudvalget at medvirke til en konstruktiv proces og rette fokus på mulighedsrummet.

3. Afklar SU-strukturen hurtigst muligt

Det skal afklares om SU-strukturen kan forblive den samme, eller om flytningen giver anledning til ændring. Det er afgørende, at SU-strukturen matcher ledelsesstrukturen for at fastholde drøftelser på det niveau, hvor der er beslutningskompetence. En evt. ændring af SU-strukturen afhænger af, om det nye arbejdssted får selvstændig ledelsesfunktion og mindst 25 ansatte. I de tilfælde, hvor en ny SU-struktur skal etableres, er det vigtigt at have for øje, at dette skal ske selvom der ikke er et tilstrækkeligt antal tillidsrepræsentanter. Skal der udpeges flere medarbejderrepræsentanter end der er tillidsrepræsentanter, foretages udpegningen blandt institutionens øvrige medarbejdere. I perioden frem til at alle på arbejdspladsen er flyttet, kan der ved flytning i flere etaper eventuelt oprettes midlertidige Samarbejdsudvalg, der dækker den nye lokation. Vær også opmærksom på snitfladerne til og samarbejdet med Arbejds miljøorganisationen og Arbejds miljørepræsentanterne i processen.

4. Håndtér utrygheden og hold fokus på kerneopgaven

Håndtering af uvished og utryghed er afgørende. Det er derfor vigtigt, at hele organisationen har fokus på dette. Der er i denne forbindelse behov for, at ledelsen og medarbejderrepræsentanter er meget synlige – ikke kun i forbindelse med udmeldingen, men også undervejs i processen, således at eventuelle frustrationer kan blive mødt og drøftet løbende. Der kan også være behov for at Samarbejdsudvalget drøfter tryghedsskabende foranstaltninger.

5. Kommunikation er afgørende

Det er vigtigt at have fokus på kommunikation til hele organisationen. Erfaringen viser, at det har stor betydning at alle medarbejdere får samme information samtidig, eventuelt ved brug af videokonferencer og anden form for teknologi. Det er værd at fremhæve samarbejdsudvalgenes informationspligt i forhold til at sikre, at samtlige medarbejdere holdes orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde. Husk også at kommunikere om de mindre ting, eller når der ikke er noget nyt. Det er også vigtigt, at ekstern kommunikation understøttes af intern kommunikation.

HUSK AT SAMARBEJDSSEKRETARIATET ER TIL FOR AT HJÆLPE JER! - KONTAKT:
MAGNUS BRYDE, T: 46973819, E: MAGNUS@SAMARBEJDSSEKRETARIATET.DK