

FAQ om ressortomlægning – hvad med vores SU?

Har vi pligt til at drøfte ressortomlægning i SU?

Beslutningen om ressortomlægningen er en politisk beslutning og er derfor ikke omfattet af Ledelsens informationspligt og Samarbejdsaftalens øvrige bestemmelser. De organisatoriske og personalemæssige konsekvenser af en ressortomlægning er derimod omfattet af Samarbejdsaftalen, og der skal derfor informeres og drøftes i SU forud for beslutningerne træffes. Derudover er SU-udvalget en vigtig medspiller for ledelsen ift. at vurdere kommunikationsbehovet til medarbejderne om hvad der ellers rør sig i organisationen.

Skal vi have drøftelser med både SU og TR?

SU er et samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanter og kan ikke erstatte samarbejdet mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne, og omvendt kan samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentanter ikke erstatte samarbejdet i SU. Tillidsrepræsentanterne har et naturligt fokus på egen medarbejdergruppe og på de individuelle rettigheder i forbindelse med en ressortomlægning, hvorimod SU's fokus og opgave er alle medarbejderne på arbejdspladsen.

Kræver ressortomlægninger nye SU'er?

Ikke nødvendigvis. Men bliver jeres arbejdsplads en helt ny institution efter ressortomlægninger, skal I oprette et SU i fald I er mindst 25 ansatte og der er en selvstændig ledelsesret. Hvis institutionen bevares, men organisationsstrukturen ændres, giver dette også anledning til at overveje SU-strukturen, da information og drøftelse skal ske parallelt til ledelses- og beslutningsstrukturen.

Hvad sker der med SU'erne, hvis vores institution fusionerer med en anden?

Hvis jeres institution lægges sammen med en anden, anbefaler vi, at I fungerer med et overgangs-SU, der indeholder medlemmerne fra begge. Aftal inden, hvor længe overgangs-SU'et skal fungere og hvordan processen skal være, når det nye SU skal oprettes.

Hvor mange SU'er skal vi oprette?

Det er op til jer selv at vurdere i fællesskab. SU-strukturen bør som udgangspunkt matche ledelses- og beslutningsstrukturen, så vurder ud fra denne, hvor der er behov for samarbejdsudvalg. Endvidere, hvis I har flere samarbejdsudvalg, opretter I som udgangspunkt også et hovedsamarbejdsudvalg.

Hvordan opretter vi et SU, og hvem skal sidde i det?

I laver en skriftlig aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationer (i praksis de lokale TR). Her bliver I enige om antallet af pladser og beskriver dette konkret. Herefter melder medarbejdersiden repræsentanter ind til besættelsen af disse pladser og ledelsen tilsvarende. Medarbejderrepræsentanterne udpeges som udgangspunkt blandt allerede valgte Tillidsrepræsentanter.

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