

Retningslinjer for medarbejderes inddragelse i forandringsprocesser gennem deltagelse i arbejds- og projektgrupper



1. Baggrund og formål

Forandringsprocesser på KU kan ofte føre til væsentlige ændringer i medarbejdernes arbejdssituation. Ifølge de personalepolitiske grundprincipper indebærer medarbejdernes frihed og medansvar, at de har indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og udførelse. For at denne medarbejderindflydelse skal være reel, er det nødvendigt, at medarbejdere informeres og inddrages, når forandringsprocesser med konsekvenser for medarbejderes arbejdsforhold initieres. Disse retningslinjer har til formål at fremme en kultur, hvor medarbejderne som en selvfølge tidligt i forløbet inddrages i arbejdet med forandringsprocesser, og hvor hensynet til lokale brugerinteresser prioriteres højt. Hvordan medarbejderne inddrages, skal fremgå af de projektplaner, som beskriver de enkelte forandringsprocesser.

2. Målgruppe

- Ledelsen
- Hovedansvarlige for den enkelte forandringsproces
- Berørte medarbejdere på alle niveauer
- Samarbejdsudvalget.

3. Lederens rolle

Lederen har for øje, om igangsættelse af en forandringsproces vil medføre væsentlige ændringer i medarbejdernes arbejdssituation og dermed forudsætter medarbejderinddragelse. Lederen sørger derefter for at medarbejderinddragelse beskrives nærmere i projektplanen.

Lederen sikrer, at medarbejderne har adgang til relevant materiale, herunder projekt- og tidsplan.

4. Medarbejderens rolle

Medarbejderen deltager i udviklingen på sit arbejdssted og hele KU og bidrager til forandringsprocesser gennem deltagelse i arbejds- og projektgrupper i tilknytning hertil.

5. Tillidsrepræsentantens og samarbejdsudvalgets rolle:

Ved igangsættelse af større forandringsprocesser, f.eks. rationaliserings- og omstillingsprojekter eller teknologiprojekter, inddrager ledelsen medarbejdernes repræsentanter, f.eks. tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Inddragelsen drøftes i

samarbejdsudvalget og kan ske ved nedsættelse af ad hoc underudvalg eller faste udvalg under samarbejdsudvalget. De nævnte udvalg sikrer, at medarbejdernes erfaring, viden og synspunkter indgår i arbejdet med og beslutningerne vedrørende forandringsprocessen.

Følgende indgår i samarbejdsudvalgets drøftelser eller i et kommissorium ved nedsættelse af et evt. underudvalg:

- ny teknologi
- økonomiske konsekvenser, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse
- tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning
- personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til ændrede arbejdsfunktioner
- uddannelsesbehov og krav til berørte medarbejdere
- arbejdsmiljøforhold

6. Gyldighed og opsigelse

Retningslinjerne træder i kraft straks efter vedtagelse i HSU.

Opsigelse følger samarbejdsudvalgscirkulærets regler, ifølge hvilke hver af parterne kan opsigte fastlagte retningslinjer med tre måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

Behandlet og vedtaget på Hovedsamarbejdsudvalgets møde d. 31. august 2011.

Underskrifter:

 _____	 _____
Ralf Hemmingsen rektor, formand for HSU	Poul Erik Krogshave næstformand for HSU