Bilag 1 til *"Personalepolitiske principper ved forandrings-processer og organisations-tilpasninger i Region Østdanmark".*

Etablering af Fusions-MED

Indledning

Forslag til organisationsændringer drøftes i relevant MED-udvalg inden beslutning. Når MED-udvalget drøfter den påtænkte organisationsændring, tages samtidig stilling til, hvem der har ledelsesansvaret og initiativpligt til eventuel etablering af
Fusions-MED.

Organisationsændringen sker med udgangspunkt i de fælles personalepolitiske principper for forandringsprocesser og organisationstilpasninger, og dermed også på baggrund af MED-rammeaftalens bestemmelser.

Det følger af de personalepolitiske principper, at der kan ske etablering af et Fusions-MED. Når der etableres et Fusions-MED, gives orientering til overliggende udvalg i MED-systemet.

Fordelen ved at etablere et Fusions-MED er, at man kan drøfte forandringens implementering ét sted med repræsentanter fra alle berørte enheder.

Opgaver og proces for etablering af Fusions-MED

Forpersonen for Fusions-MED indkalder forperson og næstforpersonerne i de berørte enheder til et indledende møde (et møde nul) om etablering af Fusions-MED.

Formålet med mødet er:

1. At få formandskabernes endelige tilsagn om at etablere Fusions-MED.
2. At formandskaberne aftaler størrelsen af Fusions-MED-udvalget, så der snarest muligt kan ske valg/udpegning forud for første konstituerende møde i fusion-MED.
3. At få drøftet rammen for videre arbejde i forhold til etablering af Fusions-MED – aftaler om udpegning/valg.

Ad 1)

Her forventes enighed.

Ad 2)

Fusions-MED består af et repræsentativt udsnit af medlemmer fra de nuværende MED-udvalg.

Ad 3)

I forhold til rammen for det videre arbejde skal det aftales, at valg/udpegning til Fusions-MED sættes i gang, så snart man ved, hvilke medarbejdere, der skal indgå i enheden.

Det kan i den forbindelse aftales, at de nuværende næstforpersoner sørger for gennemførelse af valg/udpegning. Hvis der ikke blandt næstformændene er tilslutning til denne løsning, kan det aftales, at lederen af enheden tager initiativ til, at der indkaldes til valg/udpegning til Fusions-MED. Ledelsen blander sig ikke derudover på nogen måde i den praktiske gennemførelse af valg.

På mødet med formandskaberne kan desuden drøftes kommunikation om etableringen af Fusions-MED.

* * *

Videre frem drøfter Fusions-MED arbejds- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold vedrørende sammenlægningen og den nye enhed, mens de nuværende MED-udvalg fortsætter deres virke og drøfter arbejds- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der kan henføres til gældende organisering (årlig arbejdsmiljødrøftelse, APV, trivselsmåling, sygefravær, generelle arbejdsmiljøforhold mv.).

I praksis sker der typisk det, at der bliver mindre og mindre at drøfte for de nuværende MED-udvalg, som tiden går.

På første møde i Fusions-MED konstitueres udvalget ved at:

- Sammensætningen af MED-udvalget godkendes.
- Medarbejderne meddeler næstforperson, og der udpeges sekretær.
- Forretningsorden godkendes.
- Evt. mødeplan lægges frem til godkendelse.

Møderne i Fusion-MED er som udgangspunkt åbne (dvs. dagsordenspunkterne er ikke tavshedsbelagte), og der sikres information til nuværende MED-udvalg via referater og udpegede repræsentanter.

Når ændringen træder i kraft, etableres et permanent MED-udvalg for resten af valgperioden. Løsninger for dette kan være:

- At gøre Fusion-MED varigt (resten af valgperioden).
- At etablere et helt nyt MED-udvalg.