



FOKUS PÅ KL'S POLITISK BESLUTNINGSKALENDER FOR SAMMENLÆGNINGSUDVALGET 2006

INSPIRATION TIL

MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER I MIDLERTIDIGE TVÆRGÅENDE HOVEDSAMARBEDSUDVALG (MTSU)

Indledning

KTO's primære sigte med denne inspirationsskrivelse er, at opfordre medarbejderrepræsentanter i MTSU til snarest muligt, at sætte kalenderen på dagsordenen i MTSU med henblik på at drøfte, hvordan MTSU skal agere i forhold til sammenlægningsudvalgets arbejde i 2006.

Det sker på baggrund af, at KL har udarbejdet "Politisk beslutningskalender for sammenlægningsudvalget 2006". Beslutningskalenderen findes på www.kl.dk/beslutningskalender. Kalenderen, der er vejledende og kan anvendes som en huskeliste for sammenlægningsudvalget, har til formål at skabe overblik over de mange beslutninger, der skal træffes i 2006.

Der er ikke udarbejdet en lignende beslutningskalender til arbejdet i amternes/regionernes forberedelsesudvalg, men det foreslås, at medarbejderrepræsentanterne i amters/regioners MTSU læser dette materiale med henblik på, at få inspiration til arbejdet.

Kalenderen er et brugbart værktøj for medarbejderrepræsentanterne i MTSU, navnlig i forbindelse med planlægningen af MTSU's arbejde i løbet af 2006, idet kalenderen giver et godt overblik over, hvad der kommer på dagsordenen – og hvad der ikke umiddelbart kommer på dagsordenen i sammenlægningsudvalget i 2006.

"Aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MTSU)" kan findes på www.kto.dk.

I indledningen til "Politisk beslutningskalender for sammenlægningsudvalget 2006" fremgår blandt andet følgende:

"2006 bliver året, hvor kommuner, der står over for en sammenlægning – via sammenlægningsudvalgene – får den politiske beslutningskraft, der skal til for at bringe en ny kommune til verden pr. 1. januar 2007. Sammenlægningsudvalget skal bygge fundamentet for den nye kommune og sætte fokus på, hvordan den nye kommune skal ledes og udvikles. Det bliver en udfordring for sammenlægningsudvalget på en gang at sikre fremdrift i denne "byggeproces" og samtidig sikre tid og rum til at drøfte, hvordan reformens muligheder bedst udnyttes. For kommunalbestyrelserne i de kommuner, der indgår i en sammenlægning står 2006 derimod i "driftens tegn". Her vil hovedopgaven være at videreføre driften af de eksisterende kommuner således, at en sikker kommunal drift kan opretholdes i den udfordrende overgangsperiode fra 2006 til 2007.

Beslutningskalenderens indhold

Beslutningskalenderen, der omfatter perioden december 2005 – december 2006 er bygget op omkring fire dele.

1. En visionsdel, der sætter fokus på følgende politiske pejlemærker:

- 1) Hold fast i reformens visioner og muligheder – men gør dem til kommunens egne.
- 2) Tænk nyt – men skab balance mellem fornyelse og videreførelse.
- 3) Dokumenter resultaterne – sæt klare mål og evaluer indsatsen.
- 4) Udforsk den nye omverden – skab overblik over de kommunale perspektiver og udfordringer i regionalpolitikken.
- 5) Skab attraktive kommunale arbejdspladser – nye, større kommuner forudsætter en fornyet ledelsesdebat.

2. En beskrivelse af, hvad sammenlægningsudvalget er

3. En oversigtskalender, som giver et samlet overblik over de væsentligste beslutninger, som sammenlægningsudvalget skal træffe i løbet af 2006 (i alt 14 møder i sammenlægningsudvalget i perioden december 2005 – december 2006)

4. En kalenderdel, der måned for måned uddyber indholdet af de enkelte beslutningspunkter samt henviser til relevant lovgivning og rådgivningsmaterialer hertil.

Opmærksomheden skal henledes på, at der er emner, som er meget vigtige for medarbejdersiden, som ikke fylder meget eller ikke er nævnt i beslutningskalenderen. Det drejer sig fx om, hvordan sammenlægningsudvalget har tænkt sig, at inddrage medarbejdersiden i skabelsen af den nye kommune og sammenlægningsudvalgets rolle og funktion i forhold til personalepolitiske retningslinier mv. i den nye kommune.

Der skal også gøres opmærksom på, at flere af de emner, der er relevante for medarbejdersiden i MTSU, ikke i beslutningskalenderen er beskrevet som spørgsmål, der også involverer en høring af medarbejdersiden. Derfor skal medarbejderrepræsentanterne være ekstra opmærksomme på, hvad der er på dagsordenen i sammenlægningsudvalget.

Med hensyn til indholdet i øvrigt skal opmærksomheden henledes på, at en række af de emner og beslutningspunkter, der nævnes i den ret omfangsrige beslutningskalender, ikke er relevante for MTSU, fx en række lovgivningsmæssige forhold.

./. Med henblik på at gøre beslutningskalenderen mere overskuelig vedlægges et uddrag af kalenderen bestående af blandt andet dagsordenspunkterne til hvert af de 14 møder i perioden december 2005 – januar 2006. Det anbefales dog, at alle medarbejderrepræsentanter i MTSU anskaffer hele beslutningskalenderen.

Opmærksomhedspunkter for medarbejderrepræsentanterne i MTSU i forhold til beslutningskalenderen og sammenlægningsudvalgets opgaver

Drøftelse af og arbejdet med beslutningskalenderen i MTSU

Som tidligere nævnt er det afgørende, at beslutningskalenderen snarest muligt sættes på dagsordenen i MTSU eventuelt med henblik på, at MTSU fx udarbejder sin egen årskalender.

På den måde kan MTSU drøfte og planlægge sit arbejde i relation til sammenlægningsudvalgets arbejde i 2006. Det foreslås i øvrigt, at beslutningskalenderen og arbejdet i sammenlægningsudvalget er et fast punkt på MTSU's dagsordener i 2006.

Endvidere er beslutningskalenderen et godt værktøj for medarbejderrepræsentanterne til, at følge med i hvad der arbejdes med i sammenlægningsudvalget. Det skal dog bemærkes, at kalenderen er vejledende og derfor antageligt vil blive tilpasset den enkelte kommune i større eller mindre grad.

Endelig skal det nævnes, at en række af de emner, som er nævnt i beslutningskalenderen har en sådan karakter, at emnerne ikke umiddelbart er rettet imod medarbejderrepræsentanternes medbestemmelse og medindflydelse, fx sammenlægningsudvalgets ”Drøftelse af vision for den nye kommune”.

I den forbindelse er det vigtigt at medarbejderrepræsentanterne er opmærksomme på eventuelt afledte konsekvenser for personalet mv., der kan komme kølvandet på sådanne emner.

Som eksempler på opmærksomhedspunkter, hvor medarbejderrepræsentanterne i MTSU skal inddrages og høres og/eller som minimum skal orienteres, kan følgende nævnes for møderne henholdsvis primo januar 2006 og ultimo januar 2006:

Sammenlægningsudvalgets møde primo januar 2006

Pkt. 6. Nedsættelse af underudvalg

Pkt. 5. Vedtagelse af mødeplan for sammenlægningsudvalget

Pkt. 11. Ansættelse af kommunaldirektør og øvrige topchefer for 2006 og frem

Pkt. 12. Etablering af administrativ bistand til sammenlægningsudvalget

Pkt. 16. Valg og indkøb af økonomisystemer- inklusiv kravsspecifikation til brug for udbud

Pkt. 17. Forelæggelse af amternes aftaleudkast

Pkt. 18. Udpegelse af repræsentanter til at forhandle med amtet om fordeling af aktiver, passiver og medarbejdere

Sammenlægningsudvalgets møde ultimo januar 2006

Pkt. 19. Drøftelse af vision for den nye kommune

Pkt. 20. Første drøftelse af overordnet politisk og administrativ organisation for den nye kommune

Pkt. 21. Første drøftelse af principper og procedurer for indplacering af medarbejdere i den nye kommunes administration og for etablering af et personaleadministrativt grundlag for den nye kommune

Pkt. 22. Beslutte tidsplan og procedure for udarbejdelse af budgettet for den nye kommune

Pkt. 23. Overblik over de økonomiske vilkår for den nye kommune

Pkt. 24. Udmelding af foreløbige økonomiske rammer for budgetlægning for den nye kommune.

I forhold til ovenstående kan pkt. 21 og pkt. 22 trækkes frem, som eksempler på særlige vigtige opmærksomhedspunkter for medarbejderrepræsentanterne.

Medarbejderrepræsentanterne i MTSU opfordres til, at tage initiativ til, at beslutningskalenderen drøftes i MTSU med henblik på, at der udarbejdes en oversigt over samtlige dagsordenspunkter i beslutningskalenderen (fx måned for måned), hvor medarbejderrepræsentanterne skal inddrages og høres og/eller orienteres.

Information og drøftelse

Medarbejderrepræsentanterne i MTSU skal have information om alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Af MED-aftalens § 7, stk. 2 fremgår følgende:

”Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens/amtsrådets beslutninger.”

Bestemmelsen gælder naturligvis også i forhold til de beslutninger der skal træffes i sammenlægningsudvalget i perioden frem til den 1. januar 2007.

Vedrørende information og drøftelse opfordres medarbejderrepræsentanterne i MTSU til at fokusere på samtlige bestemmelser i MED-aftalens § 7, idet kravene til ledelsen og

mulighederne for medarbejdersidens medindflydelse blev skærpet betydeligt ved OK-05, som følge af implementeringen af EU-direktivet om information og høring, jf. MED-aftalens §7, stk. 4-6.

Uanset de skærpede regler for ledelsens informationspligt er det fortsat vigtigt at medarbejderrepræsentanterne i MTSU spiller en aktiv rolle i forbindelse med at få alle nødvendige informationer.

Endvidere er der i § 3, stk. 1 i "Aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg" givet følgende eksempler på forhold vedr. kommunalreformen, som kan drøftes i MTSU:

- oversigt og beskrivelse af den nye organisering,
- den fremtidige styreform,
- planer for flytning af personale,
- tidspunkt for flytning,
- fysisk placering af medarbejdere,
- nye jobfunktioner.

Det skal bemærkes, at en række andre forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold vil blive besluttet i sammenlægningsudvalget, og derfor også skal drøftes i MTSU.

Tryghedsskabende foranstaltninger

Opmærksomheden skal henledes på pkt. 21 i beslutningskalenderen vedr. "Første drøftelse af principper og procedurer for indplacering af medarbejdere i den nye kommunes administration og for etablering af et personaleadministrativt grundlag for den nye kommune".

Her fremgår det blandt andet, at det er hensigtsmæssigt, at sammenlægningsudvalget tager stilling til "Om der er behov for særlige tryghedsskabende foranstaltninger"

Det er naturligvis helt afgørende og nødvendigt, at medarbejderrepræsentanterne i MTSU inddrages, informeres og høres i forbindelse med sammenlægningsudvalgets drøftelse af tryghedsskabende foranstaltninger.

I flere kommuner er det allerede drøftelser i gang vedr. tryghed for de ansatte, men kompetencen til at indgå tryghedsaftaler, som gælder for de nye kommuner ligger i sammenlægningsudvalget eller eventuelt i MTSU (hvis kompetencen delegeres dertil).

KTO har tidligere udarbejdet "Inspiration til indgåelse af tryghedsaftaler i kommuner og regioner" til medarbejderrepræsentanter i kommuner og regioner.

Inspirationsmaterialet om tryghed findes på www.kto.dk, hvor der også findes yderligere oplysninger om kommuners og amters/regioners arbejde med tryghedsaftaler.

Retningslinier

I forbindelse med fastlæggelse og drøftelse af retningslinier i MTSU opfordres medarbejderrepræsentanterne til at drøfte rækkevidden af ledelseskompetencen i MTSU med henblik på, at ledelsen klargør grænserne herfor.

Det er i alles interesse, at få en præcis afgrænsning for, hvor meget kompetence sammenlægningsudvalget har delegeret til ledelsesrepræsentanterne i MTSU.

Vedr. retningslinier henvises til MED-aftalens § 8 og "Aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg" § 4.

I sidstnævnte aftale er givet en række eksempler på fastlæggelse af retningslinier som dels vedrører tiden frem til den 31. december 2006 og retningslinier som vedrører tiden efter den 1. januar 2007.

Tiden frem til den 31. december 2006 (eksempler):

- information og drøftelse i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg,
- information til personalet,
- information til det øvrige samarbejdssystem,
- rekruttering/fastholdelse,
- kompetenceudvikling,
- procedure for håndtering af sammenlægning af arbejdspladskulturer.

Tiden efter den 1. januar 2007 (eksempler):

- harmonisering af personalepolitikker,
- modtagelse af nye medarbejdere/opgaver.

Budget 2007

I "Aftale om midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg" er det fastlagt, at udvalget i løbet af 2006 mødes med sammenlægningsudvalget/forberedelsesudvalget med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i den nye kommune – dvs. budget 2007.

I MTSU kan det dog aftales, at der skal være mere end ét årligt møde mellem MTSU og sammenlægningsudvalget.

Det er helt afgørende at drøftelsen eller drøftelserne sker på et så tidligt tidspunkt som muligt, således at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for sammenlægningsudvalgets beslutninger.

Medarbejdersiden har desuden krav på, at der foreligger skriftligt materiale vedr. budgettet til understøttelse af den mundtlige information, idet dette er en forudsætning for en grundig drøftelse i "baglandene".

I forbindelse med budget 2007 erindres om, at det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg i henholdsvis amter og kommuner skal drøfte udformningen barselsudligningsordningen, jf. § 6 i ”Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov”.

Det bemærkes, at arbejdet med budgettet indledes allerede i januar 2006, jf. punkt 22 i beslutningskalenderen.