

Medbestemmelse i omstillingsprosesser

KURS FAS – VÅR 23

Trööndelagen
Ööhpehtimmiesiebr
UTDANNINGSFORBI
Trøndelag



Medbestemmelse - Hovedavtalen

Formål

- ▶ De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og
- ▶ legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt
- ▶ gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.
- ▶ Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så
- ▶ tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet
- ▶ og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen
- ▶ skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan
- ▶ arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette
- ▶ bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting

Del B § 3: Arbeidsgiver og tillitsvalgtes rettigheter og plikter



Trøndelagen
Ööhpehtimmiesiebie
UTDANNINGSFORBUNDET
Trøndelag

Arbeidsgiver skal:

- ▶ Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov- og avtaleverket
- ▶ Informere, drøfte og ta tillitsvalgte med på råd i forbindelse med prosedyrer ved tilsetting/overtallighet
- ▶ Så tidlig som mulig drøfte aktuelle saker med tillitsvalgte, for eksempel ved endringer og omstillinger
- ▶ I samarbeid med de tillitsvalgte /ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv
- ▶ Skrive drøftingsreferater/forhandlingsprotokoller

- ▶ **Tillitsvalgte skal:**
- ▶ Drøfte/forhandle om spørsmål ved lønns- og arbeidsvilkår
- ▶ Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov- og avtaleverket
- ▶ Forplikte medlemmene
- ▶ Ikke tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter
- ▶ Informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen
- ▶ Prioritere møter med arbeidsgiver
- ▶ Uttale seg om tilsetting, overflytting og opprykk



Tillitsvalgtes rolle

- ▶ Tillitsvalgte har to hovedoppgaver ved en omstilling - ivaretagelse av enkeltmedlemmers interesser og ivaretagelse av UDF sin fagforenings - og profesjonspolitikk.
- ▶ Tillitsvalgte kan noen ganger oppleve å komme i konflikt ved ivaretagelse av disse to hovedoppgavene. UDF sin politikk og synspunkter vil ikke alltid være forenlig med enkeltmedlemmers interesser.
 - En endret organisasjonsstruktur som vil bedre tjenesten til brukerne kan samtidig få store konsekvenser for enkeltmedlemmers ansettelsesforhold, ved omplassering og oppsigelser. Det er derfor viktig at tillitsvalgte håndterer saken på en korrekt og profesjonell måte overfor medlemmene. Tillitsvalgte må også vurdere om det kan være hensiktsmessig å be om bistand fra fylkeskontoret.
- ▶ Det kan også være en vanskelig balansegang å ivareta hensynet til alle medlemmene på en gang. I en omstillingsprosess forekommer det ofte at personer fra samme organisasjon står mot hverandre. Rollen som tillitsvalgt i en slik situasjon kan være å legge frem synspunktene på en saklig måte - fordi de berørte har lagt for mye følelser i saken.
- ▶ Det er viktig at den tillitsvalgte prøver å opptre mest mulig nøytralt dersom det er store konflikter.

- ▶ Når du som tillitsvalgt blir kjent med at en omstilling er på gang, må du snarest mulig ta kontakt med arbeidsgiver og be om informasjon om det som er under planlegging.
- ▶ Henvendelsen til arbeidsgiver må resultere i en avtale om et snarlig informasjons-/drøftingsmøte/forhandlingsmøte, jf. Hovedavtalen.

Møtet må bl.a. avklare:

- ▶ 1. Bakgrunn og formålet med omstillingen
- ▶ 2. Eventuelle politiske vedtak i saken
- ▶ 3. Konsekvenser for tjenestene og for de ansatte
- ▶ 4. Hvordan medbestemmelsen skal ivaretas videre

- Dersom omstillingsprosessen har store prinsipielle eller praktiske konsekvenser må tillitsvalgte søke bistand hos hovedtillitsvalgt, evt. fylkeskontoret. Hovedtillitsvalgte får ofte oppgaven med å støtte plasstillitsvalgte og å drive nettverksarbeid i forbindelse med en omstillingsprosess.

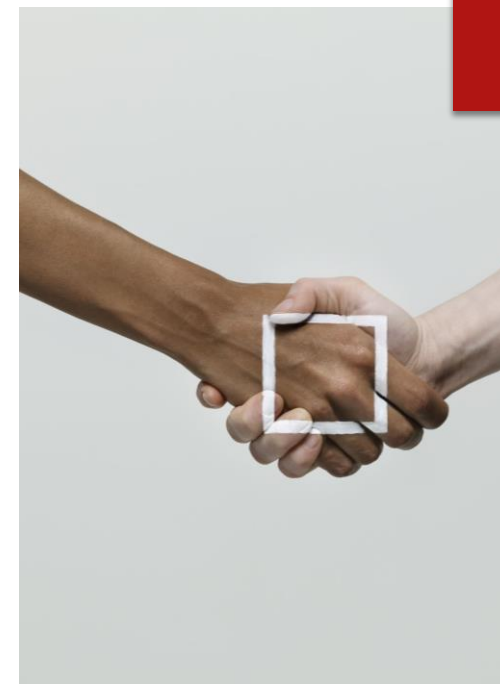
Taushetsplikt?

- ▶ I enkelte tilfeller kan tillitsvalgte bli avkrevd fortrolighet med hensyn til en planlagt omstilling. Arbeidsgivers argumentasjon kan f. eks. være at planene ikke bør ikke gjøres kjent for å beholde ro og unngå unødig engstelse.
- ▶ Det anbefales at tillitsvalgte i utgangspunktet ikke aksepterer at planer for omstilling holdes hemmelig.

Å pålegge taushetsplikt i forbindelse med omstillinger vil være i strid med intensjonen i Hovedavtalen. Det er viktig at alle planer om større endringer i en virksomhet gjøres kjent for de som vil bli berørt. En åpen planprosess vil skape trygghet til tross for at omstillingen i seg selv kan virke truende for den enkelte.

- ▶ Forholdene kan imidlertid være slik at arbeidsgiver har en legitim begrunnelse for å pålegge taushetsplikt om forhold som kan medføre behov for omstilling. Dette kan f. eks. være taushetsbelagte opplysninger i anbudsdokumenter. Arbeidsmiljølovens § 8-3 om fortrolige opplysninger legger til grunn at dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte taushetsplikt. I slike unntakstilfeller bør tillitsvalgte samtykke i å få informasjon mot å bli pålagt taushetsplikt.

- ▶ En omstilling kan ende opp i konkrete personalsaker hvor lovbestemte regler for taushetsplikt gjelder (forvaltningsloven). Taushetsplikten i personalsaker innebærer at nødvendige opplysninger om personlige eller private forhold ikke skal gjøres kjent for andre enn dem som har et behov for opplysningene i forbindelse med behandling av saken. Denne typen taushetsplikt gjelder selvsagt også for tillitsvalgte.




Trööndelagen
Ööhpehtimmiesiebrie
UTDANNINGSFORBUNDET
Tröndelag

Hva betyr omstilling for arbeidsmiljøet?

- Omstilling kan gi muligheter for læring og personlig utvikling, mer variert og interessant arbeid, økt ansvar, innflytelse og selvbestemmelse, mv.
- - ofte er det usikkerhet og frykt som er fremtredende hos arbeidstakere som står foran en omstilling. Usikkerhet i forhold til om man får beholde jobben, om man har de kunnskapene som nå trengs, om man vil få nødvendig opplæring og ikke minst - frykten for å miste et godt sosialt og faglig miljø, vil for mange være dominerende.
- Hvorvidt den enkelte opplever omstillingen som en belastning eller en mulighet for positiv utvikling, avhenger av faktorer som selvbestemmelse, medvirkning og faglig utvikling.

Uten å ta hensyn til disse faktorene som gir grunnlag for mestring, kan omstilling gi stressreaksjoner og sykdom. Opplevelsene og resultatet av omstilling vil i stor grad være avhengig av hvordan omstillingen gjennomføres.

- 
- ▶ Derfor svært viktig at arbeidsgiver kommuniser tydelig til de ansatte :
 - **Hva som er årsaken til at det igangsettes endringer og hva som er målet med omstillingen.**
 - ▶ **Informasjon om omstillingen bør gis så tidlig som mulig og regelmessig gjennom hele prosessen.**
 - ▶ På bakgrunn av **risikovurdering** bør arbeidsgiver bl.a. informere om mulige konsekvenser av omstillingen og planlegge og gjennomføre tiltak for å øke den enkeltes omstillingsevne og redusere uheldige følger av omstillingen.

- ▶ Sikre god prosess, med involvering, ROS-analyser , informasjon og fremdriftsplan

Arbeidsmiljøloven – viktig verktøy i alle prosesser

► § 1-1. Lovens formål

- a. å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b. å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c. å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,
- d. å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- e. å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- f. å bidra til et inkluderende arbeidsliv

