

Orientering om MED-processen i forbindelse med direktionens forslag om organisationsændringer

Direktionen påtænker at gennemføre en organisationsændring i Nyborg Kommune, og i processen har du, som personaleleder, ansvar for at der sker den nødvendige MED-inddragelse af dine medarbejdere. Det betyder, at du skal bidrage til at sikre løbende, åben og klar kommunikation så processen bliver god og ordentlig for alle involverede.

I dette dokument gennemgås dit ansvar i den kommende proces.

For at klæde dig bedst muligt på til processen, vil du få grundig orientering af din chef inden for de næste dage. Derudover står cheferne til rådighed for at understøtte dig og svare på dine spørgsmål undervejs.

Du skal stå til rådighed

Når medarbejdere berøres af en organisationsændring, kan der opstå usikkerhed og spørgsmål. Du er derfor ansvarlig for grundigt at sætte dig ind i det fremsendte materiale om organisationsændringen, så du i videst muligt omfang kan besvare spørgsmål, og medvirke til at bevare ro i afdelingen og fortsat fokus på kerneopgaven.

Du skal indkalde til ekstraordinært MED-møde

Som formand for jeres lokale MED-udvalg eller personalemøde med MED-status er du ansvarlig for at indkalde til et ekstraordinært MED-møde snarest muligt og **senest 19. april 2023**, som er jeres deadline for at indsende input til organisationsændringen.

Det er et krav, at I afholder MED-mødet uanset om jeres afdeling umiddelbart er berørt af den kommende organisationsændring eller ej.

Inden MED-mødet skal du sikre dig, at alle dine medarbejdere har fået mulighed for at sætte sig ind i materialet omkring organisationsændringen (sendt til alle brugere 27. marts 2023). Hvis du har medarbejdere, der ikke er på kommunens mail-system, er du ansvarlig for at viderebringe materialet til dem på anden vis.

Formål med MED-mødet

Formålet med mødet er, at give alle medarbejdere mulighed for at drøfte den varslede organisationsændring, og hvilke konsekvenser ændringen kan få på arbejdspladsens arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold.

Input til organisationsændringen

Du er ansvarlig for at viderefordre dit MED-udvalgs input til den kommende organisationsændring. Dette betyder, at du skal samle medarbejdernes input, du kan vælge at bruge i skemaet nederst i dette dokument.

Tilbagemeldinger skal sendes pr. mail til personalekonsulent Anne Persson: tilbagemeldinger@nyborg.dk senest 19. april 2023. Alle input vil løbende blive offentliggjort for hele organisationen på Nyborg Kommunes intranet for at sikre mest mulig gennemsigtighed i processen. Du skal derfor sikre, at jeres tilbagemeldinger er i et læsbart format, og at det sendes som vedhæftet Word-dokument.

Input modtaget efter 19. april 2023 vil ikke blive taget i betragtning. Hvis dine medarbejdere efter jeres MED-møde ikke har input, skal du naturligvis ikke sende noget.

Sideløbende med de lokale MED-møder, har koordinationsgrupperne mulighed for at mødes med henblik på at indsende deres input. En given medarbejdergruppe kan på samme vis sende deres bemærkninger uden om det lokale MED-møde.

Jeres input tages i betragtning

Ved ekstraordinært Hovedudvalgsmøde 24. april 2023 drøftes indkomne tilbagemeldinger fra de lokale MED-udvalg.

Efterfølgende behandler Direktionen jeres input inden endelig beslutning om organisationsændring 26. april 2023.

Relevante input behandles desuden af de respektive chefer i det videre forløb med organisationsændringerne.

Det videre forløb

Efter endelig beslutning om organisationsændringen vil I løbende modtage relevant information om de næste faser i processen frem til organisationsændringen er fuldt indfaset.

Ved spørgsmål til MED-processen er du velkommen til at kontakte personalekonsulent Anne Persson pr. mail aper@nyborg.dk eller pr. telefon 6333 7773.

Skema som kan bruges til jeres tilbagemelding finder du nederst i dette dokument.

Input til videre behandling af organisationsændring i Nyborg Kommune

(indsendes senest 19. april 2023)

Afdeling / MED-udvalg for / Koordinationsgruppe

Børnehuset Tumblebillen
Marianne Iversen TR PMF, Janne Lausten FTR Bupl, Anette Petersen, AMR og Birgitte Rønsner, Leder
(Anne Jakobsen, Souschef var fraværende ved mødet)

Emne: Sammenlægning af dagtilbud og skole

Arbejdspladsens arbejdsforhold: vi er bekymrede for at det enkelte barn og dets ressourcer bliver glemt for at gøre barnet klar til skole.
Det enkelte barn har værdi i sig selv.

Arbejdspladsens personaleforhold:

Arbejdspladsens samarbejdsforhold:

Vi kan godt se på overskriften at dagtilbud bliver nævnt først, og vi håber, at den høje prioritet de yngste børn hidtil har haft i kommunen ikke forsvinder.

Arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold:

Øvrige bemærkninger: det er svært at kommenterer og tage stilling til andet, da materialet ikke er konkret i forhold til hvad det faktisk kommer til at betyde for daginstitutionerne

Emne: Ændringer på sundhedsområdet

Arbejdspladsens arbejdsforhold:

Arbejdspladsens personaleforhold:

Arbejdspladsens samarbejdsforhold: hvis sundhedsplejen bliver i vores område, så der tænkes en vej ind i systemet for familien og den forebyggende indsats, så kan vi på den måde bedre sikre det forebyggende arbejde og de første 1000 dage i barnets liv. Med blikket på overgange

Det kan være hensigtsmæssigt for overgange, og her overgangen fra det lille barn og familien til institutionslivet, at vi er under samme område.

Arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold:

Øvrige bemærkninger: