

LØN & UDVIKLING

**klar
parat
for
ændrings
s**

ØKONOMAFORENINGEN

Klar, parat, forandring
- Økonomaforeningens forandringsprogram

Layout: Torben Wilhelmsen

Tryk: Eks · Skolens Trykkeri

ØKONOMAFORENINGEN OKTOBER 2001

Må gengives med angivelse af kilde

Klar, parat, forandring

Økonomaforeningen har gennem de seneste år fået en række erfaringer i forbindelse med de mange forandringssager, der har været på hele køkkenområdet. Herunder de ændringer, der er sket for personalet.

Erfaringerne har vi samlet i et forandringsprogram, som er en aktivitets- og handleplan for, hvordan man bedst kan håndtere hele processen omkring en forandring og hvilke overvejelser, man skal igennem på personaleområdet i forløbet fra start til slut. Planen tager hånd om både planlægning og gennemførelse af forandringer, hvad enten det er køkkenlukninger, udbud eller udlicitering eller andre ting.

Planlægning og aftaler løser ikke de grundlæggende problemer, der opstår, når for eksempel en forandring hastes igennem fra arbejdsgiverside. Men erfaringerne fra de områder, hvor programmet har været anvendt helt eller delvist, viser, at det medvirker til at skabe ro og overblik hos de involverede parter, herunder ikke mindst de ansatte.

Kun derved gives medlemmerne størst mulig indflydelse på egen fremtid.

Endelig giver det også Økonomaforeningen det bedst mulige udgangspunkt for at opnå de bedste forhandlingsresultater for medlemmerne.

Irene Kofoed-Nielsen
Formand

Forberedt på forandringer



Alle køkkener kan blive ramt af krav om forandringer. Det kan blandt andet være:

- Udbud og udlicitering
- Privatisering
- Selskabsdannelser
- Rationalisering og effektivisering
- Nye styreformer
- Køkkensammenlægninger og – lukninger
- Nye og ændrede produktionsformer.

Det bedste udgangspunkt for at gennemføre en forandring er at vælge en tillidsrepræsentant. Det kan give indflydelse på arbejdspladsen og er et godt bindeled til Økonomaforeningen.

I samarbejde skal lederen og tillidsrepræsentanten sørge for, at:

- der er dokumentation for det arbejde, der foretages i køkkenet, for eksempel gennem en køkkenanalyse
- omsætte strategiske mål til faktisk handling
- drage omsorg for medarbejdernes udvikling og trivsel på arbejdspladsen.

Lederen skal i det hele taget videregive relevant information både indadtil i køkkenet og udadtil i forhold til brugere, politikere og omverdenen i øvrigt.

Tillidsrepræsentanten bør søge indflydelse i samarbejdsudvalg og medindflydelsesudvalg og indgå i samarbejde med tillidsrepræsentanter for andre faggrupper på arbejdspladsen.

Starten vigtig

Ved alle former for forandringer i køkkenerne skal medarbejderne inddrages. Det er også forudsætningen for, at forandringer kan gennemføres værdigt og i overensstemmelse med de regler, der gælder.

I har som medarbejdere og tillidsrepræsentanter krav på at blive orienteret og få indflydelse allerede fra starten. Det vil sige allerede fra det tidspunkt, hvor der er overvejelser om at foreslå eller foretage forandringer.

Det betyder også, at sagen skal behandles i samarbejdsudvalg og/eller medindflydelsesudvalg, inden der træffes beslutning, og det er uanset om der efterfølgende gennemføres administrative eller politiske beslutninger.

Sammen med kollegerne og gennem tillidsrepræsentanten har I herved mulighed for at påvirke udviklingen.

Jo tidligere I søger indflydelse på forandringer, jo større er muligheden for at påvirke udviklingen.

Forandringsprogrammet

Økonomaforeningen får ikke automatisk at vide, hvis en kommune eller et amt går med planer om at forandre i køkkenerne. Derfor er det vigtigt, at medlemmerne orienterer foreningen, hvis de hører om eventuelle overvejelser og planer om forandringer.

Derfor er det en god idé at være opmærksom på den politiske debat og udvikling i (amts)kommunen, informationer ved personalemøder, referater fra samarbejds- eller medindflydelsesudvalg og lignende.

Uanset hvordan Økonomaforeningen hører om sådanne initiativer og forandringer på køkkenområdet, så undersøger vi sagen, og i det omfang, forandringer er »på vej«, starter forandringsprogrammet.

Samtidig tager vi kontakt til andre ansattes organisationer, for eksempel Forbundet af Offentligt Ansatte, FOA, for sammen med dem at kunne lave en samlet løsning for kostfagligt uddannede og ufaglærte.

Forhandling

Forandringsprogrammet medfører derfor som det første, at Økonomaforeningen straks beder om en forhandling med (amts)kommunen.

Dette sker gerne i samarbejde med andre organisationer, hvilket som oftest er FOA.

Formålet med forhandlingerne er:

- at få klarlagt, hvad der konkret skal ske
- at sikre, at reglerne om medarbejderindflydelse er overholdt. Det vil sige, om medarbejderne har været orienteret om planerne og har haft indflydelse på dem
- at indgå aftale om en tids- og handlingsplan for hele forandringsprocessen.

Medlemsmøde

Så snart vi har fået de konkrete oplysninger om sagen, bliver der i samarbejde med eventuelle tillidsrepræsentanter og ledere ind-

kaldt til et medlemsmøde på arbejdspladsen. Hvis det er muligt, holdes medlemsmødet i samarbejde med FOA. Formålet er at:

- orientere om de aftaler, der eventuelt er indgået med arbejdsgiverne eller om de videre forhandlingsplaner, der kan være aftalt.
- orientere om indholdet i forandringsprogrammet og gerne arbejdsgiverens holdning til programmet
- besvare spørgsmål fra medlemmer og rådgive om det videre forløb for køkkenet generelt og for det enkelte medlem.

Aftaler om løn og ansættelse

Forandringer betyder som oftest, at der skal ske ændringer i medlemmernes løn- og ansættelsesforhold. Det kan være:

- ændret arbejdssted, forflyttelse
- ændret arbejdstidsnorm og måske arbejdstider
- ændret stillingsindhold
- ændrede lønvilkår
- opsigelse.

Hvis det på forhånd er besluttet, at der skal ske personalereduktioner, forsøger Økonomaforeningen at lave en aftale med arbejdsgiverne om at undgå eller begrænse antallet af afskedigelser. Hvis det ikke kan undgås, forsøger vi at aftale fratrædelsesmuligheder for de berørte medarbejdere. Det kan være f.eks. omskoling, andre job, videre- og efteruddannelse eller fratrædelsesvilkår i forbindelse med forandringen.

Uanset hvad ændringen eventuelt kommer til at bestå i, sikrer Økonomaforeningen via forandringsprogrammet og dermed forhandlingerne med (amts)kommunen, at alle regler overholdes, så medlemmernes rettigheder og arbejdsgivernes forpligtelser som minimum fastholdes og om muligt forbedres.

Medarbejdersamtaler

Når og hvis der skal ske personalemæssige ændringer, bør der holdes medarbejdersamtaler med hver enkelt medarbejder. Såvel de, der er direkte berørt, som de, der ikke får ændrede vilkår på arbejdspladsen.

Økonomaforeningen har udarbejdet en vejledning til medlemmerne om, hvordan man forbereder sig til sådan en samtale, og hvordan den kan gennemføres.

Hvis arbejdsgiveren og Økonomaforeningen har indgået en aftale om et fratrædelses-katalog, bør medarbejderne kende indholdet inden samtaleforløbet

Samtaleforløbet bør være som følger for alle ansatte:

- Den første samtale mellem leder og medarbejder, hvor lederen kan orientere om de aktuelle planer, og hvor du som medarbejder eventuelt foreløbigt kan oplyse, hvor du ser dig selv i den forandring, der skal ske. Hvad vil jeg, hvor vil jeg arbejde? osv.

Til dette første møde kan du evt. tage din tillidsrepræsentant med, eller en anden person, som du ønsker skal deltage

Ved denne samtale eller efterfølgende udleveres et spørgeskema, hvor du har mulighed for at fremkomme med ønsker til dine fremtidige beskæftigelses- og arbejdsforhold.

- Du udfylder spørgeskemaet hjemme, så du har god tid til det og eventuelt kan drøfte besvarelsen med din familie, venner, kollegaer, tillidsrepræsentanten eller hvem du måtte have lyst til at tale med. Du er også velkommen til at kontakte en faglig sekretær i Økonomaforeningen.

Spørgeskemaet afleveres efter en fælles tidsfrist for alle medarbejdere.

- På baggrund af første samtale og spørgeskemaet træffer ledelsen beslutninger om de personalemæssige ændringer.
- Ved den anden samtale mellem leder og med-

arbejder meddeler ledelsen sin beslutning. Her vil Økonomaforeningen – hvis det ønskes – deltage som bisidder i samtalen.

Nye konkrete forhandlinger

Når ledelsens beslutninger er taget og med-delt medarbejderne ved anden samtale, be-gynder Økonomaforeningen de konkrete forhandlinger for hver enkelt berørt medar-bejder – helt i overensstemmelse med ind-holdet i det aftalte fratrædelseskatalog eller på baggrund af medarbejdernes konkrete ønsker og forslag.

Først derefter indledes den formelle papirgang med høring og varsler over for den ansatte om de ændringer mv., som skal gennemføres.

Nye medlemsmøder

Under hele forandringsforløbet bliver der holdt medlemsmøder efter behov og ønske. Under alle omstændigheder holdes der med-lemsmøde eller møder, hvor der kan gives individuel rådgivning for de medlemmer, der bliver berørt af løn- og ansættelsesmæs-sige ændringer eller opsigelser.

Hvis der er behov for det, holdes møderne ofte sammen med arbejdsløsheds-kassen FTF-A.

Evaluering

Forandringsprogrammet indeholder også, at der i slutfasen af forandringsprocessen fore-tages en evaluering, dels i samarbejde med medlemmerne og del i samarbejde med arbejdsgiversiden.

Formålet hermed er at afklare eventuelt udestående problemstillinger, men ikke mindst at lære af de erfaringer, alle parter har gjort under forandringssagen.



Forskellige roller

Uanset om du er menig medarbejder, tillidsrepræsentant eller leder, så har du en række opgaver og en rolle, både i hverdagen, men også i forbindelse med forandringssager.

Medarbejderne

Medarbejderne skal høres, inden der træffes beslutning om en forandring. Det betyder, at man har mulighed for at påvirke udviklingen i køkkenet.

Medarbejdernes rettigheder

Ved for eksempel udliciteringer, er der regler, der beskytter medarbejderne. Væsentlige ændringer i

- medarbejderens løn
- stillingsindhold
- arbejdssted

skal varsles med mindst det opsigelsesvarsel, som den enkelte medarbejder har.

Hvis en anden arbejdsgiver overtager køkkenet, overtager denne også forpligtelserne over for medarbejderne. Det betyder, at man skal have samme løn- og ansættelsesforhold.

Tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanten har gennem samarbejdsudvalg og andre udvalg mulighed for at få oplysninger om forandringen og videregive oplysningerne til kollegerne.

Tillidsrepræsentanten har muligheden for at skabe forbindelser til andre tillidsrepræsentanter og organisationer, arbejdsgiveren og politikerne og derved skabe større klarhed over processen.

Lederen

Lederen skal kende og samarbejde med alle involverede. Det kan være politikerne, centrale arbejdsgivere i (amts)kommunen, medarbejderne og organisationerne.

Lederen skal søge informationer om forandringer på højere ledelsesniveau.

Økonomaforeningen

Foreningens rolle i forandringsager:

- at varetage medlemmernes interesser
- at forsøge at undgå eller begrænse antallet af afskedigelser.
- at forhandle fornuftige fratrædelsesordninger, uddannelsestilbud mv. for de afskedigede medlemmer.
- efter forandringen at sikre, at de medlemmer, der får ansættelsen forlænget eller fortsat er ansat, får overenskomst-mæssige og gode vilkår på arbejdspladsen.

Økonomaforeningen opfordrer medlemmerne til at gå aktivt ind i sager om forandringer for på den måde at sikre, at køkkenets synspunkter høres.

Økonomaforeningen anbefaler alle arbejdspladser, der har mulighed for det, at vælge en tillidsrepræsentant.



Økonomaforeningen
Nørre Voldgade 90
1358 København K

TLF 33 13 82 11

FAX 33 13 82 40

E-MAIL post@oekonomeforeningen.dk

INTERNET www.oekonomeforeningen.dk