




Sønderborg

Effektiviseringsstrategi


Sønderborg




Sønderborg

Analyse af MED-systemet



Hovedkonklusion

Undersøgelsen peger på, at der ikke er sammenhæng mellem, hvordan MED-systemet er organiseret, og hvordan MED-repræsentanterne vurderer MED-udvalgenes indflydelse.

Derfor er der umiddelbart ingen grund til at have store – og dyre – MED-systemer med mange niveauer og mange medlemmer i udvalgene," siger Torben Buse, KREVI's direktør.

"Der er faktisk gode muligheder for at sænke resurseforbruget, og det kan vel at mærke gøres uden at sætte medarbejdernes indflydelse over styr – uanset hvor stor organisationen er," påpeger KREVI's direktør, Torben Buse.

Reaktioner fra OAO

OAO mener, at den påstand er revet ud af en sammenhæng:
"Hvis der er mange MED-niveauer i en kommune eller i en region, så er det fordi, at der er mange ledelsesniveauer", udtaler Dennis Kristensen formand for Offentlig Ansattes Organisationer.

Dennis Kristensen fortsætter:

"KREVI-undersøgelsen af MED-systemet forholder sig slet ikke til det faktum, at MED-systemet er opbygget således, at det matcher ledelsessystemet – det er det organisatoriske omdrejningspunkt i opbygningen af MED-systemet.

Systemet er netop aftalt lokalt, fordi det skal tage sit udgangspunkt i de lokale ledelsesforhold og den lokale ledelsestænkning. Hvis MED-systemet er for tungt, så er det fordi kommunernes ledelsessystem er for tungt".

MED organisationen i Sønderborg Kommune

Bilag 3: Oversigt over MED-organisationen



Slankning og effektivisering af MED-organisationen

Hvordan vi reducerer udgifterne til MED organisationen: fra 28 mio. kr. til 26 mio. kr.

Målsætningen for effektivisering af MED Systemet

Udgiften til MED- og AMO-organisationen er opgjort til 28,8 mio. kr. årligt.

Udgiften dækker mødeaktivitet, funktionsvaretagelse, frikøb af fællestillidsrepræsentanter samt tillæg til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Effektiviseringsmålet svarer således til ca. 7 % af den årlige udgift.

Redskaber i forbindelse med effektiviseringen

HMU har den 7. maj 2015 nedsat en arbejdsgruppe, der skal foreslå en udmøntning af effektiviseringen.

Arbejdsgruppen har drøftet en række mulige forslag:

1. Reduktion af mødefrekvens for HMU, CMU og LMU
2. Reduktion af frikøb for fællestillidsrepræsentanter
3. Reduktion af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter

Konkrete elementer.

1

Det foreslås, at mødefrekvensen for HMU, CMU og LMU reduceres fra det nuværende antal møder til 6 møder årligt. HMU holder 11 møder, mens mødeantallet i CMU og LMU varierer fra 6 til 11. Forslaget medfører en reduktion på 365.000 kr.

2

Bl.a. som følge af reduceret mødeaktivitet på HMU-niveau kan der realiseres en reduktion ved ny forhandling af frikøb af FTR med organisationerne. I øjeblikket er der 10 personer, der er frikøbt i et omfang svarende til 7,7 fuldtidsstillinger. Såfremt frikøb reduceres til 20 timer/uge for alle FTR vil det samlede omfang af frikøb svare til 5,4 fuldtidsstillinger. Reduktionen vil være på 780.000 kr.

3

Der er i dag 245 arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis Sønderborg Kommune går over til en minimumsmodel på området, hvor der er én AMR pr. LMU, vil tallet kunne reduceres til 144.

Status marts 2016:

1.

Antal møder: På LMU niveau og i en række CMU er der en mødeplan med 6 møder i 2016 – I hovedudvalget var vi en tur omkring de centrale parter og er endt med 9 møder i alt!

2.

Frikøb: Vi er næsten i mål med en reduktion af frikøbet hos FTR. Jeg forventer at nå 5,8 stilling fordelt på samme antal personer – dermed forventes ingen helt frikøbt, bortset fra næstformanden i HMU

PS. Der viste sig at være et frikøb hos TR på børneområdet (BUPL og FOA på i alt 2,4 stilling!!!)

Jeg forventer, at vi lander dette på maks. 1,2 stilling).

3.

Her er det aftalt, at vi nøjes med at reducere med 35 AMR. Processen er ikke igangsat