

Djøfs anbefalinger til tillidsrepræsentanter om processen i samarbejdsudvalget ved besparelser

Inddragelse af samarbejdsudvalget

Når der skal gennemføres besparelser på din arbejdsplads, har ledelsen en pligt til at inddrage medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget (SU).

I skal drøfte grundlaget for besparelserne, de eventuelle personalereduktioner, der følger med, om I kan afbøde konsekvenserne for medarbejderne, konsekvenserne for den fremtidige drift mm.

Ledelsen skal informere jer så tidligt i processen, at der er tid til, at medarbejderrepræsentanterne kan bidrage til at kvalificere beslutningerne. Det kræver, at der også er tid til, at medlemmerne bliver inddraget og får mulighed for at bidrage med ideer og synspunkter.

Du kan læse mere om rammerne for SU-processen her:

[Vejledning om ledelsens informationspligt](#)

[Personaletilpasninger på statslige arbejdspladser | MEDST](#)

Djøfs anbefalinger til dig

Hvis du er medarbejderrepræsentant i jeres samarbejdsudvalg (eller hvis du sidder i et kontaktudvalg, hvor du er med til at klæde andre medarbejderrepræsentanter på), så har Djøf nogle enkle anbefalinger til, hvad du skal være opmærksom på.

1. Der skal være tid til en ordentlig drøftelse

Robuste beslutninger, der er forankret i organisationen, kræver, at der er tid til at høre medarbejdernes perspektiver og bruge medarbejdernes erfaringer. Ved siden af dette står naturligvis, at besparelser giver usikkerhed og medarbejderne har brug for afklaring. Som repræsentant for medarbejderne må du dog insistere på, at alle medarbejder skal have tryghed for, at beslutninger, som i sidste ende betyder, at nogle vil miste deres arbejde, er gennemtænkte og velunderbyggede. Det kræver tid til inddragelse.

2. Overvej alternativer til opsigelser

Brug drøftelserne i SU til at vende alle alternative til opsigelser. Hav i disse drøftelser fokus på, at I ikke, for at undgå opsigelser, kommer til at lægge pres på bestemte personalegrupper, det kunne fx være seniorer. Hvis I fx drøfter brug af seniorordninger og frivillig fratræden, så overvej kommunikationen af disse ordninger.

For at undgå opsigelser kan I overveje:

- Naturlig afgang
- Frivillig fratræden
- Seniorordninger
- Omplacering
- Ansættelsesstop

Du kan læse mere her:

[Cirkulære om frivillig fratrædelse](#)

[Cirkulære om seniorordninger](#)

3. Tilbyd fornuftige fratrædelsesvilkår

Hvis I ikke kan undgå egentlige opsigelser, så tal i SU for, at I som arbejdsplads skal kendes for at hjælpe opsagte medarbejdere godt videre. Opsigelserne er begrundet i arbejdspladsens forhold og ikke medarbejdernes. Så arbejdspladsen bør påtage sig et stort ansvar for at skabe gode ramme for, at de opsagte hurtigst muligt er i nyt job.

I kan fx drøfte:

- Forlænget opsigelsesvarsel
- Outplacementbistand
- Økonomisk støtte til efter/videreuddannelse
- Psykologbistand
- Fritstilling i opsigelsesperioden

4. Fokus på kommunikation

Det vil være helt naturligt, at I i SU drøfter, hvordan og hvornår der kommunikeres om besparelserne. Hold som medarbejderrepræsentant fast i, at der skal kommunikeres åbent og kontinuerligt.

Vores erfaring er, at medarbejdernes behov for information om processen og fremtiden for organisationen ofte undervurderes. Så du må gerne opfordre til, at ledelsen hellere kommunikerer for meget end for lidt og er de er åbne om svære beslutninger og hvad medarbejderne kan forvente.

5. Støtte til mellemlederne i en svær ledelsesopgave

I en sparesituation er det naturligt, at du som medarbejderrepræsentant har fokus på vilkår for medarbejderne. Tal dog også gerne for, at arbejdspladser prioriterer at give mellemlederne støtte og sparring i denne situation.

Mellemlederne har ansvar for at kommunikere overordnede beslutninger, som de ofte ikke selv har været med til at træffe. Desuden vil det typisk være dem, der skal overbringe beskeden til de medarbejdere, der bliver opsagt. Arbejdspladsen har ansvar for, at dette sker på en ordentlig måde, det kræver mellemledere, der er klædt på til opgaven.

6. Konsekvenser for arbejdspladsen på den lange bane

SU skal drøfte konsekvenser af besparelsen på arbejdspladsen.

De kommende besparelser har potentiale til at forøge arbejdspresset på arbejdspladser, hvor der måske i forvejen er alt for travlt. Yderligere kan arbejdspladser, der hidtil har været fornuftigt dimensioneret, få svært ved at holde den balance fremadrettet. Så bed ledelsen om at tage ansvar for klare prioriteringer og forventningsafstemning med det politiske niveau.

Besparelser og opsigelser af gode kollegaer sætter spor, så husk også jeres ledelse på, at der skal være en plan for, hvordan arbejdspladsen kommer fornuftigt videre og medarbejdernes motivation fastholdes.

Hvis din arbejdsplads er spredt geografisk, kan besparelser resultere i, at nogle medarbejdere skal flytte tjenestested. Der kan være nogle medarbejdere, som bliver bedt om at flytte så langt, at det udgør en væsentlig ændring af deres vilkår. Hvis I står i den situation, så brug vores vejledning om væsentlige vilkårsændringer til tillidsrepræsentanter.