

# Høringssvar vedrørende forslag om samling af arbejdsmiljø og MED under HR jf. notat 9B

Vi anbefaler at bevare nuværende organisering med tæt lokal forankring

Tak for muligheden for at afgive høringssvar.

Efter grundige overvejelser om det fremlagte forslag ønsker vi at udtrykke vores klare opbakning til at **bevare den nuværende** decentrale organisering i fagforvaltningerne.

Vi vurderer, at en decentral struktur bedst understøtter både arbejdsmiljøindsatsen og det formelle samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i MED-regi.

Det er dog vanskeligt at forholde sig konkret til forslaget om samling af arbejdsmiljø og MED under HR, da der kun er givet sparsomme oplysninger om den foreslåede organisationsændring.

Vi opfordrer derfor til, at forslaget om den fremtidige organisering af Arbejdsmiljø og MED uddybes væsentligt, inden der træffes beslutning - politisk og administrativt.

## Styrken ved decentral organisering af arbejdsmiljø og MED

En decentral struktur sikrer, at arbejdsmiljø- og MED-arbejdet tager udgangspunkt i den konkrete kontekst og bliver en integreret del af den daglige ledelsesopgave. Det giver mulighed for tidlig indsats, hurtig reaktion og målrettede løsninger baseret på lokal faglig indsigt. Samtidig fastholdes specialiseret viden og ejerskab til indsatserne, hvilket styrker engagementet og oplevelsen af relevans og medindflydelse blandt medarbejdere og ledere.

Denne organisering er i overensstemmelse med MED-aftalens principper om nærhed og samarbejde tæt på beslutningerne. Herigennem styrkes samarbejdsrelationerne og tilliden hvilket understøtter den reelle medindflydelse.

## Erfaringer fra Team God Arbejdsplads

Team God Arbejdsplads blev etableret i oktober 2023 med tre fuldtidsstillinger i Social- og arbejdsmarkedssekretariatet. Baggrunden var et udtalt behov fra arbejdspladserne for øget støtte i forbindelse med bl.a. komplekse kultur- og forandringsprocesser. Mange ledere – både nye og erfarne – oplevede det vanskeligt at lykkes i lederrollen.

Organiseringen med tæt forankring til Social og Arbejdsmarked har vist sig særdeles velfungerende og giver høj effekt af de investerede ressourcer.

## Positive effekter af lokal forankring

- **Nærhed og tæt kendskab til fagområderne** og deres rammer, vilkår og kommende opgaver, hvilket styrker uformel kontakt, hurtig sparring og lokalt ejerskab til beslutninger og indsatser.
- **Fleksibel og behovsbaseret indsats**, der kan tilpasses hurtigt og præcist.
- **Relevant ledelsesunderstøttelse** tæt på alle organisatoriske niveauer.

- **Forebyggende effekt**, fordi teamet har en tæt dialog med fagområderne og kan reagere hurtigt på de behov, som opstår.
- **Smidig opgaveprioritering** i tæt dialog med områderne.
- **Skræddersyede løsninger** der er tilpasset de lokale behov, muliggjort af stor faglig handlefrihed.
- **Dokumenteret positiv effekt på ledernes arbejdsmiljø.**
- **Øget engagementet i arbejdsmiljøarbejdet**, når medarbejdere og ledere oplever lokal indflydelse.

### Risici ved centralisering

Vi er bekymrede for, at centralisering kan medføre:

- Tab af nærhed og reel medindflydelse.
- Mindre kvalitet i opgaveløsningen.
- Usmidige og langsommere beslutningsgange.
- Mindre handlekraft i pressede situationer.

Vi vurderer at centralisering af arbejdsmiljø og MED vil få konsekvenser for løsningen af kerneopgaven, oplevelsen af medindflydelse samt leder- og medarbejdertrivsel.

### Mulige alternativer

#### Vi anerkender behovet for koordinering – men uden centralisering

Vi anerkender behovet for at styrke koordinering og udvikling på tværs af kommunen for arbejdsmiljø og MED-arbejdet. Nedstående tiltag kan styrke fælles udvikling af opgaverne inden for arbejdsmiljø og MED:

- Faste netværksmøder mellem HR og decentrale medarbejdere med ansvar for arbejdsmiljø og MED.
- Tværgående arbejdsgrupper om nye initiativer.
- Øget samarbejde om udvalgte opgaver og projekter, hvor fælles løsninger giver værdi.

Tiltagene kan fremme sammenhæng og videndeling – uden at miste de væsentlige fordele ved lokal forankring.

### Uafklarede konsekvenser ved centralisering

Hvis centralisering overvejes, bør der tages stilling til:

- Hvad er baggrunden for den foreslåede ændring, og hvilke mål tilstræbes? Hvordan adskiller disse sig fra de mål, der opnås i den nuværende organisering?
- Hvilke forhold gør, at arbejdsmiljø og MED vurderes egnet til centralisering, mens økonomi og jura fastholdes lokalt?
- Hvordan skal HR business partner-modellen fungere i praksis? Hvordan sikres det, at de ressourcer, der overføres fra forvaltningerne, også afspejles i de ydelser, de modtager fremadrettet?

- Hvordan defineres de konkrete opgaver indenfor arbejdsmiljø og MED man ønsker at samle? I dag arbejdes der med arbejdsmiljø og MED på mange niveauer – fra overordnet strategiske indsatser til helt lokale opgaver ude på de enkelte arbejdspladser?
- Om centralisering af opgaver i relation til MED alene omhandler organisatoriske forandringer, eller gælder det også alle øvrige opgaver i MED-samarbejdet - fx dagsorden, referat, udarbejde materialer til udvalget, koordinering af arbejdsmiljøindsatsen mv.?
- Om centraliseringen skal gælde på alle MED-niveauer fra Sektor MED til Lokale MED-udvalg?
- Hvorfra allokeres ressourcerne til at drive en whistleblowerordning vedrørende arbejdsmiljø og ledelse?

Vi er bekymrede for, at hvis ressourcer til whistleblowerordningen tages fra den forebyggende arbejdsmiljøindsats, kan det føre til, at flere arbejdspladser ser en anonym henvendelse som eneste udvej – frem for at løse udfordringer i et åbent og direkte samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

### Vores anbefaling

Første prioritet, at:

- Bevar den decentrale struktur for arbejdsmiljø og MED bibeholdes.
- Styrk samarbejdet på tværs af fagområder, uden at fjerne den lokale forankring, som er afgørende for både arbejdsmiljø og det formelle samarbejde i praksis.

Anden prioritet:

- Afsæt mere tid til at kvalificere beslutningsgrundlaget, hvis der ønskes ændringer i organiseringen af arbejdsmiljø og MED.

### Opsummering

Det er nødvendigt at beskrive baggrund og formål med forslaget om centralisering og hvordan det kan stå mål med de mange væsentlige fordele, der er ved lokal forankring af arbejdsmiljø og MED.

Den fremtidige organisering af arbejdsmiljø og MED bør også fremadrettet bygge på:

- Tæt kobling til praksis – både strategisk og lokalt.
- Klare mål for indsatsen.
- Smidighed, handlekraft og medindflydelse.
- Et udbytte, der står mål med de ressourcer, hvert forvaltningsområde bidrager med.

Med venlig hilsen

Medarbejdere i Social og Arbejdsmarkedssekretariatet i Randers Kommune, 9.9.2025