

Tjekliste for drøftelse af retningslinjer

Behovet for lokale retningslinjer kommer ofte "ovenfra"

- De fleste retningslinjer bliver lavet i Hoved-MED - og bliver nogle gange *kaldt* politikker selv om det faktisk er en retningslinje.

Drøft overordnede retningslinjer lokalt

- Når der er indgået en retningslinje på øvre niveau skal den på dagsordenen lokalt. Her skal I drøfte, hvad den overordnede retningslinje har af konsekvenser for arbejdspladsen.

Lav lokale retningslinjer når I har drøftet de overordnede

- På baggrund af overordnede retningslinjer, bør I indgå lokale retningslinjer, der udmønter eller specificerer, hvordan I handler efter dem på arbejdspladsen.

Tag selv initiativ

- Det er en god ide at tage initiativ til, at der laves retningslinjer. Fx personalepolitiske områder, for samarbejdet, for arbejdets tilrettelæggelse osv. Retningslinjer indgået i "fredstid" er med til at komme konflikter i forkøbet når situationen opstår.
- Eksempel: Hvad gør vi med bemanningen i ferien hvis for mange vil have ferie på samme tid? Her kan det være en god idé, at finde nogle principper, så alle kender reglerne og synes det er retfærdigt. Aftalerne nedskrives som en retningslinje. Dvs. som det fremtidige princip for ferie bemanning.

Husk at inddrage dit bagland

- Du er repræsentant for alle dine kolleger. Husk at indsamle forslag fra dem eller tage en dialog med dem inden drøftelserne.

Begrund din indstilling

- Når du sætter en problemstilling på dagsordenen skal du sørge for at begrunde, hvorfor det er vigtigt at drøfte, så der opnås en forståelse for problemet. På baggrund af drøftelsen kan man beslutte at det er en god ide at lave en retningslinje for området.

Alle udvalgsniveauer kan lave retningslinjer

- Alle niveauer i MED kan fremsætte ønsker om, at der skal indgås en retningslinje. Et udvalg kan selvfølgelig kun lave retningslinjer, der passer til lederens kompetence.

Retningslinjerne skal nedskrives

- Det er vigtigt at man ikke bare drøfter men også nedskriver resultatet i form af en egentlig retningslinje. Det er noget der ofte forsømmes i de lokale MED.

Retningslinjerne skal efterleves af både ledelse og medarbejdere

- Når der er indgået en retningslinje, *skal* leder og medarbejdere agere efter den. (Det er en del af medbestemmelsesretten).

Ledelsen skal gøre rede for principper, hvis aftale ikke kan laves

- Er det ikke muligt at opnå enighed om en retningslinje på et område er det ledelsen, der tager beslutninger på området. Ledelsen har dog pligt til at redegøre for hvordan den vil forholde sig på det pågældende område, hvis medarbejderne fremsætter et ønske om det.

MED-rammeaftalerne: § 8, stk. 4
SU-aftalen § 17, stk.4