



**VELKOMMEN TIL
WORKSHOPPEN:
RETNINGSLINJE FOR
ANSÆTTELSESPROCEDUREN
I KOMMUNEN/REGIONEN**

Workshoppens program

- Hvad er ansættelsesproceduren?
- Hvorfor er det vigtigt for TR, at være en del af ansættelsesproceduren?
- Faktuel viden – et dyk ned i MED-aftalen
- Hvorfor er en retningslinje vigtig?
- Konkrete eksempler på beskrivelse af retningslinje for ansættelsesprocedurer
- Arbejdet med retningslinjer lokalt samt viden- deling med udgangspunkt i jeres forberedelse
- Hvordan kommer I i gang eller videre i arbejdet?





Hvorfor er det vigtigt for mig, *som TR*, at være en del af ansættelsesproceduren?

Interview hinanden to og to om jeres svar.
Spørg fx ind til svaret med:
"og hvorfor er det vigtigt?"

FAKTUEL VIDEN

- Ambitionen i MED-aftalen, for KL/RLTN og Forhandlingsfællesskabet, er **samarbejdet** mellem ledelse og medarbejdere i kommuner og regioner
- MED-aftalen er en **rammeaftale** om **medindflydelse og medbestemmelse**
- MED-aftalen er **udgangspunktet** for arbejdet med retningslinjer. Læs evt. mere i MED-aftalen, § 8.
- Der kan også laves **lokale retningslinjer** på arbejdspladsen

**Stoleleg:
Rejst dig, hvis du kan
svare JA på spørgsmålet**



HVEM BESLUTTER RETNINGSLINJER?

- **Hovedudvalget** kan **beslutte**, at der skal være en **fælles overordnet retningslinje** for stillingsopslag og ansættelsesudvalg
- Retningslinjen vil være en del af den **fælles personalepolitik**, der gælder for **alle ansatte**
- **Lokalt** kan der **vedtages retningslinjer**; herunder lokal retningslinje for ansættelsesproceduren
- Ved ændring af lokale retningslinjer skal disse ændres til at blive **bedre** end udgangspunktet

TR skal være bedst muligt orienteret ift. ansættelser!
(MED-aftalens §11, stk. 3)

Ikke lig med at TR skal være involveret i ansættelsesproceduren



Snak sammen med sidemak- keren og noter på post its:

Hvad kan TR fx sikres ved at være en
del af ansættelsesproceduren?

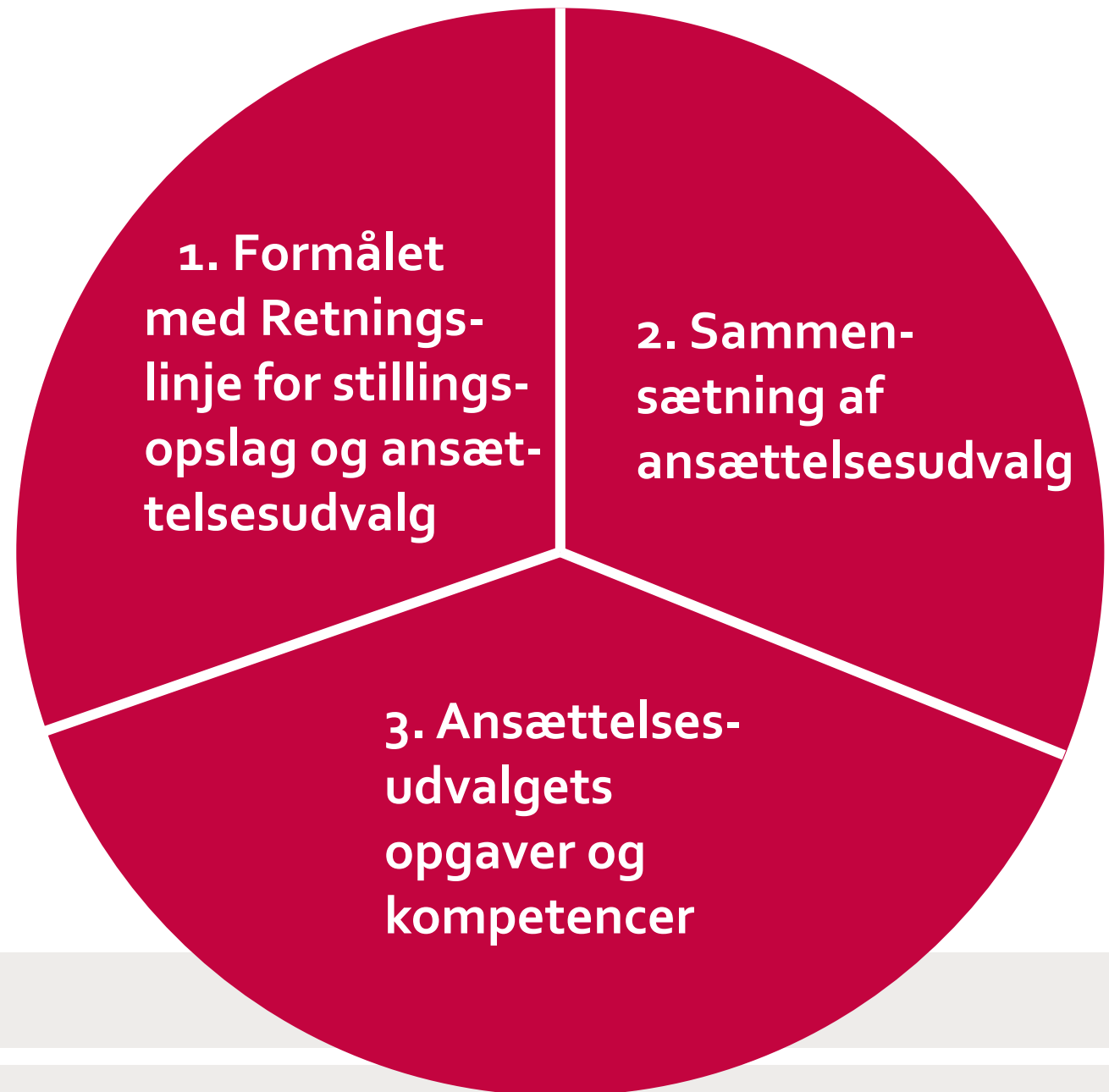
Eksempler:

- Plads i ansættelsesudvalget
- Indflydelse på stillingsopslaget

PAUSE



3 konkrete eksempler
på elementer
beskrevet i en
retningslinje for
ansættelsesprocedure:





1.

Eksempel på beskrivelse af:

Formålet med retningslinje for stillingsopslag og ansættelsesudvalg

- At ansætte medarbejdere med den relevante kompetenceprofil i forhold til opgaverne
- At sikre, at ansøgerne møder en professionel virksomhed og oplever seriøs behandling
- At sikre involvering af tillidsrepræsentanterne
- Hvor der ikke er en TR på området, sikres involvering af FTR
- At overholde gældende lovgivning

Eksempel på beskrivelse af:

Sammensætning af ansættelsesudvalget

- Lederen sørger for nedsættelse af ansættelsesudvalg og udpegning af ledelsens repræsentanter
- I ansættelsesudvalget deltager 2 medarbejderrepræsentanter, hvoraf den ene er TR med ansættelsesmæssig tilknytning til det pågældende fagområde/arbejdsplads
- Har arbejdspladsen ikke en TR med ansættelsesmæssig tilknytning til det pågældende fagområde/arbejdspladsen, skal fagområdets TR/FTR tilbydes at deltage
- Hvis lederen vurderer, at der er behov, kan antallet af medarbejderrepræsentanter udvides
- Lederen og MED-udvalget skal, ved udpegning af medlemmer til ansættelsesudvalget, bestræbe sig på, at ansættelsesudvalget afspejler arbejdspladsen m.v.



Eksempel på beskrivelse af:

Ansættelsesudvalgets opgave og kompetence

- Ansættelsesudvalget er rådgivende i forhold til den leder, som har ansættelseskompetencen, herunder i forhold til processen
- Ansættelsesudvalget skal således deltage aktivt i hele ansættelsesprocessen, herunder:
 - Udarbejdelse af stillingsopslag og personprofil
 - Beslutning om hvordan stillingen skal slås op
 - Uanset om der gennem drøftelserne i ansættelsesudvalget opnås fuld enighed eller ej, vil det altid i sidste ende være den leder, som har ansættelseskompetencen, der træffer den endelige beslutning i hele ansættelsesprocessen



I HAR EN RETNINGSLINJE

- HVORDAN KOMMER I VIDERE?

- Tilgodeser retningslinjen de ønsker, I har som faggruppe?
- Får du, som TR, den indflydelse, som du ønsker?
- Eller er der behov for justeringer?
- I givet fald hvilke?

I HAR INGEN RETNINGSLINJE

- HVORDAN KOMMER I I GANG?

- Gør dig som TR overvejelser om, hvad en lokal retningslinje skal indeholde?
- Indkald dine MED-kolleger og præsentér idéen. Forbered din argumentation: Hvorfor er en lokal retningslinje en god idé?

Når I skal i gang med at formulere/justere retningslinjen, kan I eksempelvis gøre sådan her:

1. Snak om emnet i TR-netværksgruppen
2. Undersøg i din kommune hvad det rette MED-niveau for drøftelse af emnet er
3. Snak med de øvrige MED-repræsentanter om emnet og bed din næstformand om at få emnet på dagsordenen
4. Foreslå evt. at nedsætte en arbejdsgruppe der laver udkast til retningslinjerne



TRs handleplan

Du kan anvende din handleplan i forbindelse med dine udviklingssamtaler.

Emne:	Fra 1-10 i hvor høj grad har jeg pt viden om/erfaring med/styr på dette emne? 1=meget lidt 10=rigtig meget	Noter:

Overvej hvad dit eget næste skridt er hen imod en retningslinje for ansættelsesprocedure eller forbedring/justering af jeres allerede eksisterende retningslinje

Notér i TRs handleplanen:

- Hvad du vil opnå?
- Hvordan du vil gøre det?
- Hvem kan hjælpe dig?
- Hvilken dato tager du det næste skridt?



GOD

ARBEJDSLYST