Krav til ledelsens informationspligt, jf. samarbejdsaftalen § 3, stk. 2

Ledelsen påtænker en beslutning

Information til medarbejder-repræsentanterne

Information fra ledelsen om den påtænkte beslutning skal primært ske skriftligt, fx som bilag til dagsordenspunkt til det kommende samarbejdsudvalgsmøde.

Hvis den påtænkte beslutning er en indgribende forandring, kan det være en fordel at indkalde til et ekstra samarbejdsudvalgsmøde, hvor man gennemgår informationsmaterialet, så medarbejderrepræsentanterne kan stille spørgsmål til informationsmaterialet.

Kravene til informationens detaljeringsgrad skærpes, jo mere indgribende forandringerne er i medarbejdernes forhold.

Ledelsen kan selv overveje at kommunikere til hele eller dele af organisationen, før medarbejderrepræsentanterne konsulterer personalegrupperne

Tid til at konsultere de personalegrupper, der er på arbejdspladsen

Informationsmaterialet skal give medarbejderrepræsentanterne grundlag og mulighed for at konsultere personalegrupperne på arbejdspladsen og her indhente synspunkter, som de kan tilkendegive på samarbejdsudvalgsmødet, hvor den påtænkte beslutning skal drøftes.

Kravene til tiden til at konsultere personalegrupperne skærpes, jo mere indgribende forandringerne er i medarbejdernes forhold.

Drøftelse på samarbejdsudvalgs-møde

Drøftelse af den påtænkte beslutning, så medarbejdernes synspunker og evt. alternative forslag indgår i drøftelsen.

Ledelsen tager sin beslutning på baggrund af drøftelsen på samarbejdsudvalgsmødet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen