

MANIFEST for Lokal-MED PTM

Vi bruger informative dagsordner og helst involverende dagsordner fordi vi med møderne vil have resultater baseret på dialog frem for orientering

Vi opsøger styrke gennem fællesskabet og udnytter de professionelle og personlige kompetencer, når vi er enige om, at det giver værdi i vores arbejde

Vi udbreder resultater og værdi af MED-udvalgets arbejde struktureret og altid med en loyal og engageret tilgang

Vores ledere er åbne i processer, der leder mod beslutninger og opsøger dialogen. Dialogen kvalificerer beslutningsgrundlag, når den er konstruktiv. MED-udvalgets formand og næstformand er vores rollemønstre for samarbejdet i MED-udvalget

Vi har fremsyn og kommunikerer derfor også om udvikling og tendenser, der påvirker os indefra eller udefra, fordi parathed og dynamik giver os bedre handlemuligheder

Gensidige forventninger i Lokal-MED sammenhæng

Den gode leder:

ser værdien i MED-samarbejdet
er lydhør for argumentation
inviterer til dialog i væsentlige beslutninger
anerkender ligestillingen mellem medarbejderrepræsentant og leder i MED

Den gode medarbejder:

er konstruktiv – udfordrende, fordi det giver ledelsen et passende modspil ift. begrundelser for beslutning
har interesse for den gode organisation
har god kontakt med hele baglandet og fingeren på pulsen
er aktiv og involverer sig før/under/efter møderne
bringer selv emner ind i MED