

TR-politik for Socialpædagogerne

Socialpædagogernes vision og mål for TR-området

Socialpædagogernes vision for TR-området er, at tillidsrepræsentanterne udgør kernen i det fagpolitiske arbejde på arbejdspladserne.

Tillidsrepræsentanterne skal have indflydelse på alle forhold af betydning for medarbejderne. Det gælder både medarbejdernes løn og ansættelsesvilkår og ved udformning af arbejdspladsens personalepolitikker og den socialpædagogisk faglige udvikling på arbejdspladserne.

Socialpædagogerne har fem overordnede mål for TR-området:

1. Alle medlemmer skal have en tillidsrepræsentant.
2. Tillidsrepræsentanterne repræsenterer Socialpædagogerne på de enkelte arbejdspladser.
3. Det skal være attraktivt og fagligt udviklende at være tillidsrepræsentant.
4. Alle tillidsrepræsentanter ydes funktionsløn og har rimelige vilkår for at udøve TR-hvervet.
5. TR-hvervet er respekteret og anerkendt af kolleger og ledere.

Tilgangen til at opnå disse mål foldes ud i følgende afsnit:

- En leder – én TR
- Tillidsrepræsentanternes opgaver
- Tillidsrepræsentanternes viden, faglighed og kompetencer
- Tillidsrepræsentanternes rammer og vilkår
- Flere slags tillidsrepræsentanter.

'En leder – én TR'

Socialpædagogerne arbejder ud fra strategien 'én leder – én TR'. Det kan medføre, at nogle TR får et stort 'medlemsspænd'. Det gælder fx på arbejdspladser, der består af mange geografisk adskilte enheder. I de tilfælde har kredsene mulighed for at indgå lokale aftaler om valg af flere TR pr. leder.

På små arbejdspladser, hvor der ikke er tilstrækkeligt ansatte på Socialpædagogernes overenskomster, kan målet opnås ved at vælge en fællestillidsrepræsentant på tværs af flere faggrupper. Eller det kan opnås ved at gå sammen med en anden arbejdsplads og vælge en tillidsrepræsentant i fællesskab.

Tillidsrepræsentanternes opgaver

Tillidsrepræsentanterne er Socialpædagogerne på arbejdspladsen og den nærmeste kontakt til både medlemmer og potentielle medlemmer, der kan forklare relevante centrale aftaler, relevante faglige tilbud mv.

Tillidsrepræsentanterne står stærkest som repræsentanter for kollegerne fx i forhandlinger lokalt, hvis organiseringsgraden på arbejdspladsen er høj. Derfor skal tillidsrepræsentanterne være synlige og tilgængelige og bidrage til, at der rekrutteres kolleger med socialpædagogisk faglighed til ledige stillinger og benytte deres overenskomstmæssige ret til at mødes med nyansatte og introducere medlemskab af Socialpædagogerne.

Tillidsrepræsentanternes kerneopgave er at være kollegernes talsperson over for ledelsen fx ved at fremlægge forslag og ønsker fra kollegerne samt at optage forhandlinger om fx løn og lokale spørgsmål. Tillidsrepræsentanterne skal have fokus på ligestilling i forbindelse med forhandling af lokale tillæg og ift. øvrige vilkår på arbejdspladsen.

Socialpædagogerne ønsker et aftalesystem, hvor centralt indgåede rammeaftaler i alle væsentlige forhold udfyldes via lokale aftaler på de enkelte arbejdspladser. Kompetencen til at indgå lokale aftaler delegeres til tillidsrepræsentanterne på arbejdspladserne ud fra konkrete vurderinger i kredsene.

Det er en vigtig opgave for tillidsrepræsentanterne at arbejde for at udvikle og sikre et godt arbejdsmiljø fysisk og psykisk på arbejdspladsen i samspil med arbejdsmiljørepræsentanterne. Socialpædagogerne anser samspillet og samarbejdet mellem tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og leder for at være vitalt for arbejdspladsens udvikling. Tillidsrepræsentanten er en vigtig, strategisk partner for ledelsen, også når arbejdspladsen og dens opgaveløsning er under forandring.

Det er vigtigt for kvalitet og trivsel, at den socialpædagogiske faglighed er synlig lokalt, og at der ansættes kolleger med den rette socialpædagogiske faglighed på arbejdspladsen, samt at fagligheden er en naturlig del af udviklingen på arbejdspladsen, og at denne udvikles gennem stærke faglige fællesskaber lokalt.

Socialpædagogerne anerkender, at det kan give et særligt krydspres for tillidsrepræsentanterne at være dem, der indgår i lokale forhandlinger med den daglige leder, da de også er lederens underordnede. Decentralisering af forhandlingskompetencen medfører derfor en forpligtelse for Socialpædagogerne til at støtte op om tillidsrepræsentanterne ved bl.a. at tilbyde sparring og sikre mulighed for at indgå i netværk med ligestillede.

Tillidsrepræsentanternes viden, faglighed og kompetencer

Socialpædagogernes vision og mål for TR-området forudsætter, at tillidsrepræsentanterne er veluddannede, kompetente og aktive på arbejdspladserne. Derfor tilbyder Socialpædagogerne uddannelse til alle tillidsrepræsentanter – gennem en basisuddannelse og løbende efteruddannelse.

TR-uddannelsen skal støtte tillidsrepræsentanternes evne og vilje til at varetage hvervet på arbejdspladsen. Formålet er, at tillidsrepræsentanterne udvikler brede kompetencer, som sætter dem i stand til at handle aktivt i samspil med kolleger og ledelse.

Grundlæggende skal TR-uddannelsen sikre, at tillidsrepræsentanterne opnår faglige og instrumentelle kompetencer, som omfatter organisatorisk, faglig og politisk indsigt i de opgaver, der knytter sig til TR-hvervet.

TR-uddannelsen skal ruste tillidsrepræsentanterne til at udvikle handlekompetencer, som omfatter både evnen, kapaciteten og – ikke mindst – motivation til at tackle opgaver, samarbejde og problemstillinger på en løsningsorienteret måde på arbejdspladsen.

TR-uddannelsen står ikke alene, men skal kombineres med kredsens andre tilbud, fx TR-møder, TR-netværk og udviklingssamtaler, der tilsammen udgør tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling.

Dertil kommer, at Socialpædagogerne løbende klæder tillidsrepræsentanterne på med viden om relevante aftaler og politikker mm., så de er rustet til at gennemføre og implementere aftaler og politikker lokalt. På samme måde skal Socialpædagogerne levere viden om nye faglige tilbud som konferencer, podcasts, artikler mm., som tillidsrepræsentanterne kan dele med deres medlemmer og derigennem bidrage til den faglige udvikling lokalt.

Viden og kommunikation skal selvfølgelig gå begge veje, så tillidsrepræsentanterne også informerer tilbage til kredsen om forholdene på arbejdspladserne, udviklingstendenser, problemstillinger m.m. Denne tovejskommunikation er helt central for udviklingen af Socialpædagogernes indsatser.

Tillidsrepræsentanternes vilkår og rammer

Socialpædagogerne ønsker en høj dækning af tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne, og at de bliver længe i hvervet. Det forudsætter, at TR-hvervet opleves som relevant og udviklende, og at vilkår og rammer for at udføre opgaverne som tillidsrepræsentant opleves som rimelige og attraktive.

Aflønning gennem funktionsløn er et vigtigt afsæt, og dertil kommer tiden til at være en synlig tillidsrepræsentant for kollegerne. Det sikres så vidt muligt gennem de vilkårsaftaler, som kredsen indgår for TR.

TR, FTR og medarbejderrepræsentanter

Socialpædagogerne har flere slags tillidsrepræsentanter. De benævnes forskelligt og opererer på forskellige niveauer. Men de har én ting til fælles. De er alle valgt på en arbejdsplads og har derfor arbejdspladsen som udgangspunkt for deres faglige arbejde. Nogle tillidsrepræsentanter har derudover et tillidshverv, som rækker ud over den enkelte arbejdsplads enten som fællestillidsrepræsentanter¹ (FTR) eller som medarbejderrepræsentanter i overliggende medarbejder- eller samarbejdsudvalg.

Socialpædagogerne vil støtte en klar og tydelig ansvarsfordeling mellem de forskellige niveauer af tillidsrepræsentanter. Vi vil give dem den støtte og opbakning, der er brug for på netop det niveau, de arbejder.

Heri ligger også en forpligtelse til at sikre, at der udvikles tilbud, der er målrettet til disse grupper, og som understøtter og rustet dem til at udfylde de roller og opgaver, de varetager på vegne af Socialpædagogerne. Det gælder såvel deres varetagelse af politiske og strategiske opgaver på vegne af Socialpædagogerne som de lokale opgaver, der er relateret til støtte for og samarbejde med TR og

¹ Fællestillidsrepræsentanter er som udgangspunkt valgt med tilknytning til en arbejdsplads, idet de vælges af og blandt de TR, som de repræsenterer. Der er dog eksempler på FTR, der ikke længere har en arbejdspladstilknudning, fx hvor FTR-hvervet er på fuld tid. Herudover kan der være eksempler på FTR, der er udpeget af kredsen uden i forvejen at være valgt TR, hvor der foreligger en konkret aftale herom mellem kredsen og arbejdsgiveren.

medarbejderrepræsentanter på underliggende niveauer. Opgaver de har fået uddelegeret kompetencen til at varetage på vegne af kredsene.

Samtidig skal Socialpædagerne sikre, at både FTR og medlemmer af overliggende medarbejder- og samarbejdsudvalg agerer forpligtende overfor – og oplever sig forpligtet af – de beslutninger, der træffes af Socialpædagogernes beslutende forsamlinger.

Fællestillidsrepræsentanter

Fællestillidsrepræsentanter (FTR) i Socialpædagerne er valgt til at varetage opgaver på tværs af socialpædagogiske arbejdspladser.

Udgangspunktet for fællestillidsrepræsentanternes virke er på niveauet lige under kredsniveau som bindeled mellem de lokale tillidsrepræsentanter og arbejdsgiver. Kredsen er forpligtet til at indgå konkrete aftaler med fællestillidsrepræsentanterne om rækkevidden af deres opgaver og kompetencer (delegeringsaftaler – se også bilag 1 med eksempler på fællestillidsrepræsentanternes opgaver). Dette gælder såvel i forhold til at agere politisk som til at varetage medlemssager, der forvaltningsmæssigt eller juridisk kan være ansvarspådragende, fx afskedigelsessager.

Det er Socialpædagogernes opfattelse, at der skal være en klar adskillelse mellem FTR-opgaver og de opgaver, som udføres af lokale tillidsrepræsentanter. Det er således en vigtig opgave for fællestillidsrepræsentanterne at indgå i og understøtte processer på arbejdspladserne, som kan medvirke til, at der bliver valgt tillidsrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanter i overliggende medarbejder- eller samarbejdsudvalg

En mindre del af Socialpædagogernes tillidsrepræsentanter varetager desuden tværfaglige tillidshverv som medarbejderrepræsentanter i de overliggende medarbejder- og samarbejdsudvalg.

Tillidsrepræsentanterne i disse udvalg har en central opgave med at sikre, at de aftaler, som er indgået på det offentlige eller private område, bliver konkret implementeret på de enkelte arbejdspladser. De tillidsrepræsentanter, der sidder i de overliggende medarbejder- eller samarbejdsudvalg, er derfor vigtige strategiske sparringspartnere for Socialpædagerne. De skal sikre fremdriften i aftalesystemet.

Socialpædagogernes faglige styrke bygger blandt andet på, at vi har dygtige og engagerede repræsentanter også på dette niveau. For at styrke deres indflydelse og gennemslagskraft vil Socialpædagerne både have fokus på den uddannelsesmæssige indsats og også støtte op med møder og andre muligheder for erfaringsudveksling mellem disse repræsentanter.

Til opbakningen af repræsentanterne i de overliggende medarbejder- og samarbejdsudvalg hører også, at Socialpædagerne styrker dem med politiske argumenter og bruger dét engagement i faget og det fagpolitiske, der er selve drivkraften i repræsentationen.

Bilag 1. Eksempler på FTR's opgaver

- koordinere samarbejdet mellem tillidsrepræsentanterne, som FTR er valgt af
- formidle informationer fra arbejdsgiver til de lokale tillidsrepræsentanter
- koordinere forslag til lønforhandlingerne, bl.a. forhåndsftaler
- varetage overordnede forhandlinger og aftaler om forhåndsftaler, rammeaftaler og generelle aftaler med arbejdsgiveren evt. i samarbejde med kredsens politisk valgte
- arbejde for ligestilling i forhold til både løn og øvrige arbejdsvilkår
- samarbejde med de øvrige faggruppers fællestillidsrepræsentanter
- at rådgive og vejlede de lokale tillidsrepræsentanter
- koordinere netværksarrangementer for tillidsrepræsentanterne og
- varetage opgaver på tværs af arbejdspladser.