

SOCIALPÆDAGOGERNE KREDS SYDJYLLAND

Beskrivelser til skema vedrørende TR's rolle og funktion på arbejdspladsen

Skemaets anvendelse

Med dit valg som tillidsrepræsentant er det vigtigt, at du får lavet aftale om at du kan anvende den nødvendige tid (arbejdstid) til dine opgaver som TR. Der er indgået overordnede aftaler i hver enkelt kommune og i Region Syddanmark om hvordan denne tid aftales mellem TR og den enkelte leder. Disse aftaler finder du [her](#).

Kreds Sydjylland anbefaler at du sammen med lederen anvender dette aftaleskema for at indkredse den nødvendige tid. Skemaet lægger op til at man aftaler et årligt tidsbudget ud fra de vigtigste TR-opgaver. Den ugentlige kvote er oplyst både som den samlede tid TR kan forventes at have fravær fra den primære pædagogiske opgave, og den tid lederen må forvente at betale løn for.

Det er vigtigt at du kontakter kredsens, hvis du og din leder ikke kan blive enige om den nødvendige tid.

Baggrunden for beskrivelserne

Det er kredsens oplevelse at der som følge af kommunerne og regionens bestræbelser på effektiviseringer og besparelser, generelt er blevet mindre forståelse for TR's opgaver og rolle på arbejdspladsen, dermed er der kommet pres på TR-funktionen og TR's vilkår til at udføre TR-arbejdet.

Denne manglende forståelse fremtræder efter kredsens opfattelse både hos ledelsen, men også ind imellem hos kollegerne. Der er dog aftaler som fortsat skal respekteres både hos arbejdsgiverne og ledelsen, men også blandt kollegerne.

For at TR kan få status som en nødvendig integreret del af arbejdspladsen, skal de formelt ikke blot respekteres – de skal også forstås og anerkendes som et aktiv i den gode arbejdsplads. Beskrivelserne i skemaet indeholder derfor også en analyse af TR's rolle og opgaver set som sådan.

Instruktionen indeholder en række anbefalinger som kredsens gerne vil fremhæve i forbindelse med at TR-funktionen og vilkårene drøftes og fastsættes på den enkelte arbejdsplads.

Inden du går i gang er det en god ide at drøfte forventninger med kolleger og fortælle dem om dine opgaver. På den måde bliver du en synlig TR og du skaber forståelse for at du ikke i samme omfang er deltagende i den daglige tjeneste.

De formelle rammer

Rammeaftalen om Medindflydelse og medbestemmelse er en aftale der er indgået mellem fagforeningerne på det offentlige område (KTO) og henholdsvis Kommunernes Landsforening og Danske regioner. Det er således en aftale som både medarbejdere og fagforeningerne på

det offentlige område, samt på den anden side, kommunerne og kommunernes ledere er forpligtet på at følge. Der er indgået en lignende aftale mellem Danske regioner og KTO.

Rammeaftalens § 10 stk 1 fastsætter at man har ret til at vælge 1 TR på en arbejdsplads hvis der er 5 eller flere ansatte på et overenskomstområde. (I denne forbindelse SL's overenskomst)

Rammeaftalens § 11 stk 1 fastsætter at både TR og leder skal gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold

Rammeaftalens § 11 stk 2 fastsætter at TR som medarbejdernes talsmand over for ledelsen kan fremlægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne og optage forhandlinger om lokale spørgsmål og beskriver nogle af de opgaver som TR har:

- Modtage og videregive informationer fra ledelse, medarbejdere, FTR og fagforeningen
- Forhandle lokale spørgsmål, herunder vilkår for de medarbejdere TR repræsenterer
- Koordinere med andre TR
- Forberede, deltage og følge op på møder med de medarbejdere TR repræsenterer
- Være en del af MED-udvalget og kunne forberede, deltage og følge op på disse

Rammeaftalens § 11 stk 3 fastsætter at TR skal orienteres bedst muligt om afskedigelser og ansættelser

Rammeaftalens § 11 stk 4 fastsætter at TR skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold, herunder en liste over de ansatte

Rammeaftalens § 14 stk 1 fastsætter at TR ikke må lide løntab som følge af hvervet som TR

Rammeaftalens § 14 stk 2 fastsætter at TR skal have den nødvendige tid til at varetage hvervet

Rammeaftalens § 18 stk 1 (Regionen § 17 stk. 1) fastsætter at der skal tvingende årsager til at afskedige en TR

Forvaltningsloven (eks. § 8, § 9, § 19, § 21) beskriver at medarbejdere der skal til tjenstlig samtale eller anden samtale som kan medføre konsekvenser har ret til en bisidder. Dette kan være TR, hvis det er det medarbejderen ønsker

Fællesaftalen om løndannelse, MED aftalens § 11 stk 4 samt procedureaftale i din kommune/region fastsætter TR's rolle i forbindelse med lokal løndannelse

TR's rolle og funktion

Som ovenstående henvisninger indikerer er der formelle rammer for hvervet som TR både i form af lovgivning og indgåede aftaler mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Aftaler hvor der vel at mærke er enighed mellem parterne om at de skal følges og efterleves.

TR opgaverne skal betragtes som et nødvendigt bidrag til, at arbejdet kan udføres under gode og rolige vilkår. TR bidrager på den måde til at vedligeholde og udvikle arbejdspladsens sociale kapital og det psykiske arbejdsmiljø.

Følgende afsnit vil set i dette perspektiv gennemgå de vigtigste opgaver, som TR skal have adgang til, - mulighed for og - tid til at varetage.

1. Deltagelse i info møder for personalegrupper Aftalegrundlag: MEDAFTALENS (§ 11 stk 1, 2, 3 og 4)

TR er ofte valgt til at varetage medarbejderes interesse i andre afdelinger eller på andre matrikler end den man selv er ansat i. For at kunne leve op til de opgaver og den rolle der er beskrevet i § 11 og for at kunne bidrage til gode og rolige forhold på arbejdspladsen er det nødvendigt, at TR har fingeren på pulsen og har en fornemmelse af det aktuelle samarbejds klima og miljø.

Dette kan indfris ved at TR med mellemrum deltager i hele eller dele af personalemødet i den enkelte afdeling eller på den enkelte matrikel. Udover at deltage i mødet kan det aftales at TR har et fast punkt på dagsordenen. Hvis der er en afdelingsleder i afdelingen vil det være en god ide at aftale med denne at afdelingslederen under dette punkt forlader mødet og at man betragter punktet som TR og medarbejdernes mulighed for at drøfte forhold uden ledelsen er til stede.

Den aftalte tid til ovenstående bør tage højde for forberedelsesmulighed, transport, deltagelse og opsamlingsmulighed.

2. Deltagelse i MED-udvalg Aftalegrundlag Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse (§ 2, § 7 stk 2 samt bemærkning i § 7) samt lokalaftale om samme

TR er selvskrevet til at være en del af MED-udvalget, med mindre antallet af TR overstiger antallet af pladser. Er det tilfældet vælger TR blandt sig hvem der skal sidde i udvalget. Udover TR skal der være mindst 1 AMR i udvalget. Der skal være mindst lige så mange medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter i udvalget.

MED-udvalget skal betragtes som den formelle arena, hvor dialogen mellem medarbejdere og ledelse kan sikre at medarbejdernes ideer og ønsker til forhold der vedrører arbejdspladsen og personalet kan blive italesat, drøftet og eventuel aftalt – inden lederen der med sin ledelsesret træffer sin beslutning.

Næsten alle lokalaftaler om medbestemmelse og medindflydelse i de enkelte kommuner og region har et forord som beskriver vigtigheden af denne dialog. Det er et must for arbejdspladsens opgaveløsning, trivsel og arbejdsmiljø.

At udvalgets opgave skal tage udgangspunkt i en dialog mellem medarbejdere og ledelse betyder at udvalget ikke kun er et orienteringsforum som ledelsen bruger til at informere.

Både medarbejdersiden og ledelsessiden kan sætte punkter på dagsordenen. Dagsordenen udarbejdes således i fællesskab mellem lederen (formanden) og en TR (næstformanden). Er der kun 1 TR blandt medarbejderrepræsentanterne vælges denne typisk som næstformand.

I forhold til den tid der bør afsættes til TR's opgave skal der tages højde for at TR inden dagsordenen fastsættes har mulighed for at indhente ønsker fra medarbejderne på alle matrikler. Der skal afsættes tid til at disse punkter kan samordnes med eventuel andre TR. Der skal afsættes tid til at næstformanden sammen med lederen kan forberede og udforme dagsordenen med eventuelle bilag. TR skal herpå have mulighed for at drøfte hele dagsordenen med medarbejderne, inden mødet, således at TR ved hvordan baglandet forholder sig. Der skal endeligt afsættes tid til egen forberedelse og formøde med de øvrige medarbejderrepræsentanter og til deltagelse i selve mødet samt eventuel mulighed for opfølgning efter mødet.

3. Ansættelser

Aftalegrundlag. MEDAFTALENS (§ 11 stk. 3) samt Procedureaftale i din kommune eller region Fællesaftale om lokal løndannelse § 4

TR skal holdes bedst mulig orienteret om ansættelser af medarbejdere på SL's overenskomst og inden for det område man er valgt (MED-aftalens § 11 stk. 3. Ligeledes er det TR's opgave som den nyansattes og kredsens repræsentant at fassætte lønnen ved en aftale med lederen. Denne kompetence er fastsat i kommunens procedureaftale og opgaven er beskrevet i Fællesaftalen om lokal løndannelse.

Den bedst mulige orientering er at deltage i selve ansættelsesprocessen. Altså, - at være en del af ansættelsesudvalget. Det er ikke nødvendigvis TR der skal være med til at udvælge dem der skal til samtale, men TR skal have mulighed for at læse ansøgningerne fra dem der skal til samtale og til at deltage i ansættelsessamtalerne. Det er en god ide at TR aftaler med ledelsen at han får en aktiv del i ansættelsessamtalen - f. eks at præsentere de eventuelle lokalaftaler der er indgået eller spørge ind til lønforventninger.

Når der er truffet beslutning om hvem det er man vil ansætte, kan leder og TR forhandle og aftale løn. Det er vigtigt at TR er i kontakt med ansøgeren, således at forhandlingerne ikke er afsluttet før medarbejderen har accepteret lønfastsættelsen.

4. Bisidder (tjenstlige samtaler, sygefraværssamtaler m.m.)

Juridisk grundlag: Forvaltningsloven (eks. § 8, § 9, § 19, § 21) Aftalegrundlag. MEDAFTALENS (§ 11 stk. 3)

En kommunal/regional ansat medarbejder der bliver indkaldt til en tjenstlig samtale eller en sygefraværssamtale har ifølge forvaltningsloven ret til at tage en bisidder med. Det er en naturlig del af TR's opgave at stille sig til rådighed som bisidder for medlemmerne.

En TR skal orienteres bedst muligt om afskedigelser. En tjenstlig samtale eller en sygefraværssamtale er potentiel grundlaget for en eventuel senere afskedigelse. Derfor skal

lederen orientere TR om forestående samtaler af den karakter. Lederen er ikke nødvendigvis forpligtet til at fortælle årsagen til samtalen.

Når TR er underrettet om en forestående samtale, bør hun kontakte medlemmet og fortælle at hun er orienteret om at samtalen finder sted og tilbyde sin hjælp og bisidder.

Det at være bisidder er ikke det samme som at man skal advokere for medlemmets sag. Man er populært sagt medlemmets ekstra øjne, ører og hukommelse før – under og efter samtalen.

Hvis medlemmet ønsker at TR skal være bisidder skal TR have mulighed for at mødes med medlemmet inden samtalen med henblik på at medlemmet kan forberede sig på samtalen og samtalens emne, således at alt det der kan tale til fordel for medlemmet bliver kredset ind og husket af både medlemmet og TR.

Under mødet er det bisidderens opgave at minde medlemmet om argumenter der kan tale til fordel for medlemmet. Ligeledes er det TR's opgave, at de i forvaltningslovens bestemmelser om aktindsigt og udsættelse bliver overholdt, lige som det er TR's opgave at sikre et fyldestgørende referat hvor medlemmets synspunkter også er medtaget.

Lederen kan aldrig bede TR om at deltage i ovenstående type samtaler. Der kan dog på forhånd være aftalt retningslinjer for sygefraværssamtaler hvor TR har en rolle.

5. Lønforhandling/aftaler

Aftalegrundlag: Fællesaftalen om løndannelse § 3 stk 2, 3 og 4 , MED aftalens § 11 stk 4 samt procedureaftale i xxxx Kommune

Samtlige medarbejdere har krav på en årlig lønvurdering. Dette fremgår af Fællesaftalens § 3 stk 4. Endvidere er det beskrevet i fællesaftalens § 3 stk 2 og 3 samt i procedureaftalen mellem kredsen og den enkelte kommune om hvornår og hvordan forhandlingerne skal gennemføres.

TR skal forinden forhandlingen have udleveret lønoplysninger på samtlige medarbejdere der er ansat på SL's overenskomst (MED-aftalens § 11 stk 4) og have mulighed for at konsultere sit bagland og indkredse og beskrive forslag fra medarbejdernes side. Forslagene bør være prioriteret sammen med kollegerne.

Når TR modtager eventuelle forslag fra lederen skal TR have den nødvendige tid til at forberede sig til selve forhandlingen.

Der skal naturligvis afsættes tid til den egentlige forhandling.

Efter forhandlingen og en aftaleindgåelse/uenighedsreferat skal TR have den fornødne tid til at orientere baglandet om resultatet og årsagen hertil.

Det kan i særlige tilfælde være nødvendigt at indgå forhandlinger eller aftaler om løndannelse ud over de beskrevne terminer.

6. Dialog med ledelsen

Aftalegrundlag: MED-aftalens § 6 og § 11

I MED-aftalens § 6 er det præciseret at både ledelse og TR har en gensidig informationspligt i forhold til arbejds-, samarbejds- og personaleforhold. Det er en informationspligt der naturligvis skal forvaltes i overensstemmelse med de aftaler TR indgår med baglandet. Ligeledes står der i MED-aftalens § 11 stk 1 at både TR og leder skal gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

Med udgangspunkt i dette er det en god ide at man indgår aftale med ledelsen om med mellemrum at mødes uformelt for at drøfte aktuelle forhold, der kan være med til at opfylde ovenstående intention. De kontinuerlige møder kan tilpasses den enkelte arbejdsplads. Nogen steder er det alene TR og leder der mødes, andre steder er det AMR, TR og leder og andre steder hvor der er flere ledere er det TR og AMR der deltager i et ledelsesforum.

7. Henvendelser fra medlemmer

Aftalegrundlag: MED-aftalen § 11

Med henvisning til MED-aftalens § 11 stk 2 hvor der beskrives en række TR-opgaver, skal TR have den fornødne tid (MED-aftalens § 14 stk 2) til at sikre sin tilgængelighed over for medlemmerne, således at disse kan henvende sig og konsultere TR. TR skal ligeledes have den fornødne tid til at agere på baggrund af disse henvendelser.

Tiden bør tilrettelægges således at den kolliderer mindst mulig med den primære opgave. Der kan eksempelvis aftales af man er tilgængelig et bestemt sted og bestemt tidsrum hver uge men tilgængeligheden kan også aftales til at være mere fleksibel. Det er vigtigt at tilgængeligheden kommunikerer tydeligt ud til medlemmerne – særligt på TR-områder der omfatter mere end den matrikel TR selv arbejder på.

8. Deltagelse i TR-møder

Aftalegrundlag: MED-aftalen § 15

I følge MED-aftalens § 15 skal der gives TR den fornødne frihed til at kunne deltage i de møder som er tilrettelagt i forbindelse med TR's kompetenceudvikling. Det er forventet at TR deltager i de møder som kredsen indkalder til, således at det kun er uopsættelige forhold som ferie og sygdom, der berettiger et afbud.

Møderne er fortrinsvis heldagsmøder (6 timer) og datoerne fastsættes et år ad gangen. Deltagelse i møderne aftales med lederen og det meddeles at disse møder sædvanligvis er baseret på at kredsen yder lønrefusion for frikøb af TR, således at TR bevarer sin sædvanlige lønudbetaling, men kommunen/regionen fremsender meddelelse om refusion i hvert enkelt tilfælde.

Ligeledes dækker kredsen den transporttid der bruges og yder transportgodtgørelse i forbindelse med TR's eventuelle transportudgifter. Der tilrettelægges 4 – 5 møder om året som placeres på skift mellem Esbjerg, Kolding og Rødekro. Beregnet i timer varer møderne 24 timer på årsbasis.

9. Deltagelse i – TR- Uddannelse

Aftalegrundlag: MED-aftalen § 15

I følge MED-aftalens § 15 skal der gives TR den fornødne frihed til at kunne deltage i den uddannelse som er tilrettelagt i forbindelse med TR´s kompetenceudvikling. Det er forventet at TR gennemgår Socialpædagogernes basisuddannelse for tillidsrepræsentanter inden for det første år efter valget.

Den konkrete deltagelse i uddannelsen aftales med lederen og det meddeles at uddannelsen er baseret på at kredsen yder lønrefusion for frikøb af TR, således at TR bevarer sin sædvanlige lønudbetaling, men kommunen/regionen fremsender meddelelse om refusion i hvert enkelt tilfælde. Det anbefales at TR´s tjeneste omlægges under uddannelsesforløbet således at man frikøbes fra en daglig tjenestetid på 8 timer pr. dag. Endelig ydes transportgodtgørelse i forbindelse med TR´s eventuelle transportudgifter.

TR – basisuddannelsen varer 2 x 4 dage med internat på Severin i Middelfart. Beregnet i timer varer uddannelsen i alt 64 timer.

10. Deltagelse i Netværksmøder

Aftalegrundlag: Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 8

I denne paragraf er det beskrevet at TR skal have tjenestefri med løn til at deltage i møder hvis indhold aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere TR er valgt af.

Der er i hver kommune valgt en fællestillidsrepræsentant (FTR) blandt de tillidsrepræsentanter, der er valgt på SL´s overenskomstområder. Denne FTR sidder i kommunens HovedMEDudvalg og er med til at repræsentere kommunens medarbejdere.

For at FTR kan repræsentere medarbejderne er det nødvendigt at ha´ kontakten til de øvrige arbejdspladser i kommunen. Derfor indkalder FTR til netværksmøder i det omfang det er nødvendigt. På disse møder har TR mulighed for at drøfte aktuelle forhold i kommunen. Det er vigtigt at TR deltager i disse møder, så FTR reelt har mulighed for at bringe synspunkter videre til HovedMEDudvalget. Den enkelte FTR kan oplyse i hvilket omfang og hvornår der afholdes møder.