



Sagsnr.: 2009-70591  
Dokumentnr.: 2009-407758

Sagsbehandler: Erik Hansen

## **Aftale mellem Næstved Kommune og Socialpædagogerne Storstrøm om vilkår for tillidsrepræsentanter.**

### **Aftalens område.**

Aftalen omfatter samtlige virksomheder i Næstved Kommune.

### **Prioriterede funktioner for tillidsrepræsentanten.**

Det følger af MED-aftalen, at tillidsrepræsentanten skal virke for "at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold" og fungere som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt af og blandt.

Næstved Kommune forventer, at tillidsrepræsentanten deltager i en ligeværdig udviklingsdialog og udviser initiativ og medvirker til at sikre sammenhæng mellem den enkelte medarbejders ansvarsområde, opgaver, kvalifikationer og aflønning.

Tillidsrepræsentanten er kollegernes repræsentant over for ledelsen, og tillidsrepræsentanten er samtidig i et konstant samarbejde med ledelsen om arbejdspladsens udvikling.

### **Særlige krav til tillidsrepræsentanten.**

Det kræver en tillidsrepræsentant, som er fortrolig med sine kolleger og som har sit bagland i orden, så der er potentiale til at indgå i en udviklingsdialog med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten skal i sin dialog med kollegerne kunne håndtere interesseforskelle blandt kollegerne. Denne kompetence er en nøglekompetence, når tillidsrepræsentanten skal virke som dialog- og aftalepart i forhold til ledelsen. Det er helt centralt, at tillidsrepræsentanten som en slags proceskonsulent kan skabe rum for, at kollegerne kan drøfte deres fremadrettede bud på udviklingen af arbejdet og arbejdsmiljøet. Tillidsrepræsentanten skal gøre det muligt for kollegerne at afklare og diskutere forskelligartede ønsker til forandring og udvikling. Tillidsrepræsentanten skal således ikke alene kunne handle på kollegernes vegne, men skal også mestre involveringen af kollegerne.

### **Tillidsrepræsentantens særlige indsatsfelter.**

Næstved Kommunes forventninger til tillidsrepræsentanterne er blandt andet,

- at tillidsrepræsentanten tager medansvar i forhold til drifts- og udviklingsmålene for den samlede arbejdsplads,
- at tillidsrepræsentanten tager medansvar for samarbejdet om den løbende personale-, kvalifikations- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen,
- at tillidsrepræsentanten tager medansvar for samarbejdet om arbejdspladsens kvalitetsudvikling og dokumentation.

Det betyder, at tillidsrepræsentanten har både ret og pligt til at deltage i beslutningsprocesser.



Ledelsen har pligt til at inddrage tillidsrepræsentanten helt fra opstartsfasen, således at tillidsrepræsentanten sikres en reel medindflydelse i hele beslutningsprocessen.

For ledelsen og tillidsrepræsentanten drejer udviklingsdialogen sig om at udnytte den fælles viden og de fælles erfaringer, der eksisterer i en hel medarbejdergruppe, således at fælles viden og fælles erfaringer bliver til gavn for helheden.

### **Grundlaget for udviklingsdialog – kompetence til at indgå aftaler.**

For ledelsen er det afgørende, at den enkelte tillidsrepræsentant har kompetence til at indgå i udviklingsdialog og til at indgå aftaler.

For ledelsen og Socialpædagogerne er det en fælles interesse, at tillidsrepræsentanten har en kompetence/kvalifikation, der bygger på viden og erfaring, således at tillidsrepræsentanten er i stand til at varetage formel delegationskompetence.

Deltagelse i udviklingsdialog, inddragelse af kolleger, tilrettelæggelse af beslutningsprocesser og indgåelse af aftaler kræver en kvalificeret og kompetent tillidsrepræsentant.

### **Kvalificering af tillidsrepræsentanter – kompetencekrav.**

Socialpædagogerne har et TR-kursuskatalog, som fokuserer på tillidsrepræsentanternes uddannelse, udvikling, gennemslagskraft og evnen til indgå som ligeværdig samarbejdspartner.

Uddannelsen er opbygget i grundmodulerne 1 – 3 og efteruddannelse.

Når grundmodulerne 1 – 3 og efteruddannelse er gennemført, får tillidsrepræsentanten fuld kompetence til at varetage samtlige særlige indsatsfelter, som er nævnt ovenfor.

Tillidsrepræsentanten kan selvstændigt varetage lønforhandlinger. Lokalaftaler indgås i samarbejde med Socialpædagogerne Storstrøm.

Begrænsningen for tillidsrepræsentanten vil alene være forhandling af uansøgt afsked og meddelelse af dispensationer for uddannelseskrav.

### **Aftalt aflønning for varetagelse af dialog- og aftalekompetence.**

Næstved Kommune og Socialpædagogerne er enige om, at den kompetente tillidsrepræsentant, der mestrer deltagelse i udviklingsdialog, inddragelse af kolleger, tilrettelæggelse af beslutningsprocesser og indgåelse af aftaler, er en gevinst for såvel arbejdsplads som kolleger.

Med en aftale om aflønning for varetagelse af funktionen bliver det nødvendigt at have fokus på funktionens vigtighed, på tyngden i hvervet og på kvalifikations- og kompetencekrav i hvervet.

Honorering af tillidsrepræsentanter betinger, at tillidsrepræsentanten gennemfører Socialpædagogernes tillidsrepræsentant grundmoduluddannelser og efteruddannelse, samt har og udøver forhandlings- og aftalekompetence. De vejledende funktionsløntillæg er:

- tillidsrepræsentant, uuddannet og uerfaren: kr. 3.000,
- tillidsrepræsentant, med grundmoduluddannelser: kr. 5.000,
- tillidsrepræsentant, erfaren, grundmoduluddannelser, efteruddannelse kr. 7.000,
- fællestillidsrepræsentant, funktionsløntillæg oven i funktionsløntillæg til tillidsrepræsentant: kr. 5.000.



Funktionsløn, der er aftalt for hvervet som tillidsrepræsentant, bortfalder uden særskilt varsel til udgangen af den måned, hvor hvervet som tillidsrepræsentant måtte bortfalde.

Når tillidsrepræsentanten ophører med sit virke, kan der på den enkelte virksomhed ske en forhandling om ydelse af kvalifikationsløn. Der skal som grundlag for en sådan forhandling ske en konkret vurdering af, om den enkelte socialpædagog som følge af sit virke som tillidsrepræsentant har opnået kvalifikationer, som kan anvendes fremadrettet af virksomheden.

Tillidsrepræsentanter, der fra tidligere aftaler oppebærer højere funktionsløntillæg bevarer forskellen i for af et personligt tillæg.

Der er således enighed om et princip om modregning i forhold til tidligere ydelse af funktionsløntillæg til tillidsrepræsentanter.

### **Vilkårsaftaler – den enkelte arbejdsplads.**

På den enkelte arbejdsplads kan der indgås lokale vilkårsaftaler, der supplerer aftalen om aflønning. De særlige vilkårsaftaler kan naturligt have fokus på mulighederne for kontakt til kolleger, mulighederne for kontakt til eventuelle øvrige tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen m.v., da sådanne kontakter kan kvalificere tillidsrepræsentantens dialog- og aftalekompetence.

Vilkårsaftalerne tager – jf. MED-aftalen - f.eks. udgangspunkt i:

- arbejdspladsens størrelse og geografiske spredning.
- antal ansatte, som repræsenteres,
- graden af dialog-, forhandlings- og aftalekompetence,
- behov for mødevirksomhed,
- behov for kurser,
- omfang af arbejde på forskudte tidspunkter,
- funktioner i MED-systemet,
- eventuel varetagelse af både TR-funktion og SR-funktion.

### **Pension.**

Funktionsløn er pensionsgivende.

### **Niveau funktionsløn.**

Funktionsløntillæg er angivet i årligt grundbeløb excl. eget pensionsbidrag i 31-03-2000 niveau.

### **Ikrafttræden og opsigelse.**

Aftalen træder i kraft 01-04-2008.

Aftalen kan af såvel Næstved Kommune som af Socialpædagogerne Storstrøm opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Opsigelse skal være skriftlig.

26-10-2010

Dato

Næstved Kommune



26/10-10

Dato

Lisbeth Scha

Socialpædagogerne Storstrøm

SOCIAL PÆDAGOGERNE

STORSTRØM

Kæpgårdsvej 2  
4840 Nr. Alslev

Tlf. 72 48 65 00 · Fax 72 48 65 10