Tillidsrepræsentant i ETF – få det bedste afsæt som TR

Et oplæg til drøftelser med kolleger, TR-suppleant, AMR og din leder

Få det bedste afsæt som TR

Tillykke med dit hverv som TR.

For at du kan blive bedst muligt klædt på til opgaverne, anbefaler ETF, at du – udover TR-uddannelsen – også deltager i TR-møder og andre aktiviteter. Derudover er det vigtigt, at du ret hurtigt tager en snak med dine kolleger, din TR-suppleant, din Arbejdsmiljørepræsentant (AMR) og din leder, så I kan afklare jeres gensidige forventninger til opgaver og samarbejdet. Når jeres fælles 'spilleregler' er gjort tydelige, ved du, hvilken opbakning du kan forvente fra både kolleger og leder.

På den måde får du det bedste afsæt for din rolle som ny TR.

Denne folder kan fungere som ramme for jeres drøftelser. Den er bygget op om en række temaer, der tager afsæt i nogle af TR's væsentligste pligter, rettigheder og vilkår.

Hvert tema er bygget op om fire centrale elementer:

- Udvalgte dele af paragraffer i TR-reglerne
- Overvejelser inden jeres drøftelser
- Spørgsmål til inspiration for dine drøftelser
- Refleksioner, du kan gøre dig efterfølgende

Ergoterapeutforeningen vægter den medskabende tilgang i forhold til samarbejdet med både kolleger og ledelse. Den medskabende tilgang giver mulighed for at skabe en stærk og respektfuld relation i samarbejdet.

God arbejdslyst!
Ergoterapeutforeningen

Rolige og gode arbejdsforhold

OVERVEJELSER INDEN DRØFTELSE

Det er afgørende at engagere samtlige kolleger i bestræbelserne på at fremme og opretholde en fredelig og behagelig arbejdsatmosfære. Tillidsrepræsentanten kan lette samtaler og samarbejde mellem kolleger og ledelse ved at identificere udfordringer og foreslå løsninger, der fremmer en positiv arbejdskultur.

Det betyder ikke, at vi skal undgå uenigheder, men derimod at vi håndterer dem konstruktivt gennem åben dialog, respektfuld kommunikation og samarbejde om at finde løsninger, der er til gavn for alle på arbejdspladsen.

TIL DRØFTELSE

Mellem TR og kolleger

- Hvordan vil I bidrage til at fremme og vedligeholde gode og rolige arbejdsforhold?

Mellem TR og leder

- Hvordan forestiller du/jeg, at vi hver især bedst bidrager til at fremme og vedligeholde gode og rolige arbejdsforhold?

TR-REFLEKSIONER

- Hvordan vil du som tillidsrepræsentant håndtere situationer, hvor der er uoverensstemmelse mellem dine kollegers, din leders og din egen opfattelse samt forventninger?

Tillids-repræsentantens virksomhed

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen og dennes repræsentanter.

MED-håndbogen: Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse - § 11. stk. 1.
Cirkulære om TR i Staten - § 3.

At være talsmand

OVERVEJELSER INDEN DRØFTELSE

Som TR repræsenterer du dine kolleger. Du er deres talsmand og kan efter aftale med dem tale på deres vegne.

- Hvordan skal kollegerne få fat på dig som TR? Skal det ske pr. mail, på telefon, til møder? Skal henvendelsen være på skrift? Eller efterfølgende nedskrives?
- Bør du have faste TR/ledermøder eller skal det være ad hoc?
- Hvilke forventninger har du som TR til at blive inddraget i ledelsens drøftelser om emner, der har direkte betydning for medarbejderne?

TIL DRØFTELSE

Mellem TR og kolleger

- Hvilke forventninger har I/jeg til funktionen som talsmand?
- Hvilken type klager, problemstillinger m.m. mener I/jeg, at TR kan/skal gå til ledelsen med?

Mellem TR og leder

- Hvilke forventninger har du/jeg til vores indbyrdes samarbejde?

TR-REFLEKSIONER

- Giver forventningsafstemningen anledning til noget, du skal have særligt fokus på i din rolle som TR?
- Hvordan vil du gøre det tydeligt for dine kolleger, at du er talsmand for dem?

Tillidsrepræsentantens virksomhed

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.
MED-håndbogen: Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse - § 11 stk. 2.
Cirkulære om TR i Staten - § 3 stk. 3.

Ansættelse

OVERVEJELSER INDEN DRØFTELSE

Det kan være en fordel for både arbejdspladsen og for ansøger at du som TR sidder med ved ansættelsessamtalerne. Forventer kollegerne, at du som TR sidder med i ansættelsesudvalget? Ser lederen det som en fordel, at TR har en plads i ansættelsesudvalget? Dels kan du bistå med vigtig viden om arbejdspladsen og arbejdsindholdet og du bliver også bekendt med den nye kollegas kvalifikationer. Derved kan du lettere hjælpe med at lønmæssigt indplacere den nye kollega.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.
MED-håndbogen: Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse – § 11. stk. 3.

TR skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.
Cirkulære om TR i Staten - § 3 stk. 4.

Afskedigelse

OVERVEJELSE INDEN DRØFTELSE

I tilfælde af, at en af dine kolleger bliver indkaldt til (tjenstlig) samtale, er det vigtigt, at du på forhånd har forklaret dine kolleger, hvilken procedure og hvilke muligheder der så er til stede.

Hvis der er tale om en afskedigelse af et medlem, er det ETF's konsulenter og ikke TR, som arbejdsgiveren skal forhandle med.

TIL DRØFTELSE

Mellem TR og kolleger

- Hvordan kan jeg bistå jer som bisidder?

Mellem TR og leder

- Hvordan mener du/jeg, at TR holdes bedst muligt orienteret om forestående ansættelser og afskedigelser?

TR-REFLEKSIONER

- Skal du arbejde for, at du som TR får en automatisk plads i ansættelsesudvalget?
- Er der noget, du skal have særligt fokus på i forbindelse med afskedigelser/rollen som bisidder.

Eksempel på, hvordan du kan gå i dialog med kollegerne på arbejdspladsen om emnet:

''Skulle én af jer en dag blive indkaldt til en tjenstlig samtale, har I ret til at tage en bisidder med. Hvis I ønsker, at ETF bistår et medlem under en tjenstlig samtale, er det mig, der varetager opgaven.''

''Jeg vil gerne opfordre jer til at orientere mig, hvis I får en indkaldelse, så vi sammen kan få afklaret, hvad samtalen går ud på, og om det er hensigtsmæssigt at have en bisidder med. ''

Tid til TR-arbejdet

OVERVEJELSER INDEN DRØFTELSE

For at kollegerne kan bakke dig op i dit TR-hverv og den tid, der anvendes til det, er det vigtigt, at der er synlighed omkring, hvad tiden til TR-opgaver bruges på. I den første tid som TR, kan du have brug for at finde ud af, hvad omfanget opgaverne er, og hvor lang tid de tager. ETF anbefaler derfor, at du f.eks. det første ½ år fører regnskab over TR-opgaverne og registrerer den tid, du bruger på at løse dem. Ved det første møde med din leder, anbefaler ETF at I afstemmer forventninger til dine muligheder for at udføre dit TR-hverv. Efter et halvt år kan dine erfaringer bruges i en egentlig forhandling om din tid til TR-arbejdet.

Er der forventninger om en velinformeret, velforberedt og proaktiv TR, er det vigtigt, at du har opbakning fra kolleger og ledelse til at bruge tid på forberedelse, informationssøgning, få TR-uddannelse, gå til møder m.m.

TIL DRØFTELSE

Mellem TR og kolleger

- Hvilke forventninger har I/jeg til information fra TR: om hvad, hvornår og hvordan?

Mellem TR og leder

- Hvordan vil du støtte op, så jeg løbende kan være i dialog med mine kolleger og har fingeren på pulsen?
- Hvor meget tid, som en start, mener du/jeg, at der kan sættes af til TR- arbejdet?
- Hvordan skal jeg forholde mig, hvis der opstår en akut situation, hvor jeg skal fungere som TR?
- Hvordan vil du støtte mig, så jeg kan være en velinformeret og velforberedt samarbejdspartner?

TR-REFLEKSIONER

- Hvordan kan du løbende være i dialog med dine kolleger i al almindelighed og om dine TR-opgaver?
- Er der overensstemmelse mellem din leders og dine forventninger?

Tidsforbrug i forbindelse med TR-arbejdet
Medarbejderrepræsentanter (bl.a. TR) skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af deres hverv.
MED-håndbogen: Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse - § 14. stk. 2.
Cirkulære om TR i Staten - § 6.

Det er formuleret lidt forskelligt i de tre TR-aftaler, men grundprincippet er, at TR skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid, under hensyntagen til flere forhold: f.eks. arbejdspladsens størrelse, at det medfører mindst muligt forstyrrelse af TR's almindelige arbejde og institutionens arbejdstilrettelæggelse, omfanget af TR's opgaver samt at TR har mulighed for at udføre TR-hvervet og sit normale arbejde i arbejdstiden. For mere præcis information – se den TR-aftale, du er omfattet af.

TR-uddannelse og professionsfaglig kompetenceudvikling

OVERVEJELSER INDEN DRØFTELSE MED DIN LEDER

Som TR har du samme ret som dine kolleger til ergoterapifaglig kompetenceudvikling. Du skal ikke stilles ringere med f.eks. begrundelsen om, at du som TR får TR-uddannelse og går til TR-møder.

TIL DRØFTELSE MELLEM TR OG LEDER

- Hvordan vil du støtte om omkring, at jeg får tid til at gennemføre TR-uddannelsen og øvrige kurser/møder, som ETF arrangerer?
- Hvordan vil du være med til at sikre, at jeg samtidig kompetenceudvikles ift. ergoterapifaglige opgaver?

TR-REFLEKSIONER

- Giver forventningsafstemningen anledning til, at der er noget, du skal have særligt fokus på i din rolle som TR?

Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

Efter anmodning gives der TR den fornødne tjenestefri med henblik på:

1. deltagelse i de af personaleorganisationernes arrangerede TR-kurser
2. udøvelse af hverv, hvortil TR er valgt inden for sin forhandlings- berettigede personaleorganisation og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de TR, der er valgt i kommunerne/ regionerne

MED-håndbogen: Rammeaftale om med- indflydelse og medbestemmelse, KL - § 15 stk. 1 og § 16.
MED-håndbogen: Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Danske Regioner - § 15 stk. 1.

Efter aftale med ledelsen gives der TR-frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser mv. jf. herved Ministeriet for Statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971.

Cirkulærebemærkninger til § 9 stk. 4: TR bør så vidt muligt indenfor de første 12 måneder efter valget gives frihed til deltagelse i grunduddannelsen for TR.
Cirkulære om TR i Staten - § 9 stk. 4

TR og TR-suppleant

OVERVEJELSER INDEN DRØFTELSE MED TR-SUPPLEANT

På nogle arbejdspladser har TR og TR-suppleant aftalt at fordele opgaverne mellem sig sådan, at suppleanten har selvstændige TR-opgaver og fungerer som TR i forhold til de konkrete opgaver, også selvom TR er på arbejde. Den løsning anbefaler ETF kun, hvis TR-suppleanten har vilkår (f.eks. tid) til at løse opgaverne, og ledelsen anerkender den løsning. Derfor er det vigtigt, at I også har denne drøftelse med jeres leder.

Uanset om I har fordelt opgaverne mellem jer eller ej, så kan det være en god idé at afstemme forventninger til samarbejdet mellem jer.

TIL DRØFTELSE MELLEM TR OG TR-SUPPLEANT

- Skal I f.eks. have formøder til MED/SU-møder, P-møder, møder med ledelsen?
- I hvilke situationer har du som TR-brug for at sparre med/inddrage TR- suppleanten?

TR-suppleanten rolle og vilkår

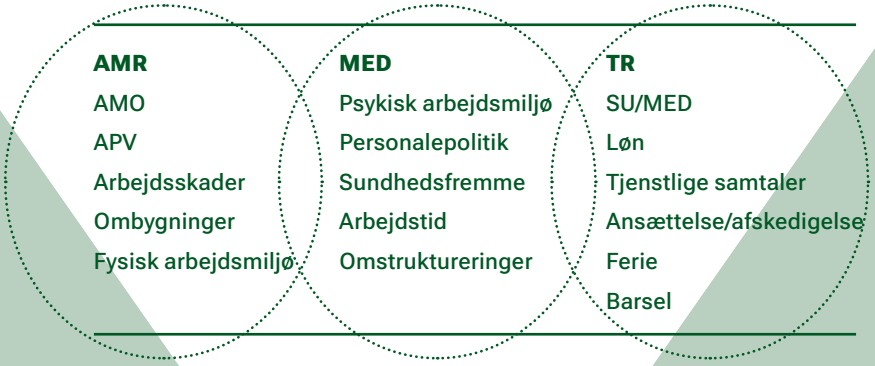
Under medarbejderrepræsentantens (TR's) fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler. TR-suppleanten er altid omfattet af TR-beskyttelsen uanset TR's fravær.

Dette er et sammendrag af teksten fra de tre aftaler.

MED-håndbogen: Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse - § 13 stk. 2.

TR/SU-aftalen - § 4 stk. 2 Cirkulære om TR i Staten - § 5 stk. 2

TR og AMR



Mange af de opgaver, som TR kan blive involveret i, kan have arbejdsmiljømæssige aspekter, f.eks. arbejdstid, omstruktureringer, besparelser eller personalepolitiske emner som trivsel, sundhedsfremme og forebyggelse af stress, sygefravær m.m.

Selv om TR og AMR har forskellige roller og opgaver, er det oplagt at skabe et tæt samarbejde om de opgaver, der ligger i overlappet mellem de oplagte TR-opgaver og oplagte AMR-opgaver.

ETF anbefaler, at TR og AMR afstemmer forventninger til samarbejdet:

- Hvilke emner vurderer I, det er oplag at samarbejde om?
- Skal I f.eks. have formøder til MED/SU-møder, P-møder, møder med ledelsen?
- Skal I have fælles møder i dagligdagen med lederen?

ETF anbefaler, at I i samarbejdet mellem TR, AMR og leder (TRIO) drøfter om nedsættelse af et TRIO-udvalg kan løfte samarbejdet på arbejdspladsen.

Ergoterapeutforeningen
Nørre Voldgade 90
1358 København K
88 82 62 70
etf@etf.dk

etf.dk/TR