

Aftale mellem Næstved kommune og FOA Sydsjælland om vilkår for tillidsrepræsentanter.

Aftalens område.

Aftalen omfatter samtlige virksomheder (incl. virksomheder med drifts-overenskomst) i Næstved kommune.

Det er et fælles ansvar for Næstved Kommune og FOA at sikre tillidsrepræsentanterne gode vilkår for at virke som tillidsrepræsentanter, herunder sikre forståelse hos kollegerne.

Aftalens fokus er tillidsrepræsentanternes og fællestillidsrepræsentanternes opgaver og vilkår. Det er ikke hensigten med aftalen, at Næstved Kommune skal finansiere aktiviteter, der hidtil har været varetaget af FOA.

Prioriterede funktioner for tillidsrepræsentanten.

Det følger af MED-aftalen, at ledelse og medarbejdere tager skridt til et gensidigt forpligtende samarbejde. Hensigten er at muliggøre, at alle ansatte skal opleve en reel medindflydelse på deres arbejde – både i egen arbejdsdag, med kollegerne, og når virksomhederne og kommunen træffer beslutninger, der vedrører det daglige arbejde.

Næstved kommune og FOA Sydsjælland forventer, at ledelsen og tillidsrepræsentanten udviser initiativ og medvirker til at sikre sammenhæng mellem den enkelte medarbejders ansvarsområde, opgaver, kvalifikationer og aflønning.

Tillidsrepræsentanten er det direkte udtryk for kollegernes indflydelse, når der indgås forpligtende aftaler om arbejdspladsens langsigtede udvikling.

Ledelsen og tillidsrepræsentanten skal derfor være i udviklingsdialog og skal indenfor deres kompetenceområde kunne træffe beslutninger under denne dialog.

Ledelsen, tillidsrepræsentanterne og medarbejderne skal samarbejde om at føre Næstved Kommunes og virksomhedernes mål ud i livet. Det kan ske ved, at der skabes en sammenhæng mellem kravene til kvaliteten i kommunens serviceydelser og til kvaliteten i den personalepolitik, som udvikles og anvendes på alle niveauer i kommunens organisation.

I samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er der en række interesser, som parterne har hver for sig og i fællesskab. Der tænkes både på de interesser, som er fælles for medarbejdere og ledelse, og på de legitime og på nogle områder modsatrettede interesser, som hver part har. Selv om interesserne i et vist omfang er modsatrettede, betyder det ikke, at samarbejdet ikke kan fungere, og at man ikke kan nå de mål for indsatsen, som kommunen har sat sig. Tværtimod er der en erkendelse i Næstved kommune af, at forbedring af serviceydelserne bl.a. forudsætter engagerede, effektive og kvalitetsbevidste medarbejdere - og det får man bedst, hvis medarbejderne deltager i beslutningerne om rammerne for arbejdet.

Tillidsrepræsentanten – dialog- og aftalepart.

Næstved Kommunes forventninger til tillidsrepræsentanterne er blandt andet, at:

- Tager medansvar i forhold til drifts- og udviklingsmålene for den samlede arbejdsplads.
- Medansvar for samarbejdet om den løbende personale-, kvalifikations- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen.
- Tager medansvar for samarbejdet om den stadige kvalitetsudvikling og dokumentation af denne på arbejdspladsen.

Det betyder, at tillidsrepræsentanten har både ret og pligt til at deltage i beslutningsprocesser jf. MED-aftalen.

Det kræver en tillidsrepræsentant, som er fortrolig med sine kollegaer, og som har sit bagland i orden, så der er potentiale til at indgå i en udviklingsdialog med ledelsen. Det kræver tillige, at tillidsrepræsentanten er fortrolig med det faglige områdes særlige rammer og vilkår for at løse sine opgaver.

Tillidsrepræsentanten skal i sin dialog med kollegaerne kunne håndtere interesseforskelle blandt kollegaerne. Denne kompetence er en nøglekompetence, når tillidsrepræsentanten skal virke som dialog- og aftalepart i forhold til ledelsen. Det er helt centralt, at tillidsrepræsentanten som et bindeled mellem medarbejdere og ledelse kan skabe rum for, at kollegaerne kan drøfte deres fremadrettede bud på udviklingen af arbejdet og arbejdsmiljøet.

Tillidsrepræsentanten skal gøre det muligt for kollegaerne at afklare og diskutere forskelligartede ønsker til forandring og udvikling og ikke alene kunne handle på kollegaernes vegne, men også mestre involvering af dem.

Ledelsen – i samspil med tillidsrepræsentanten.

Ledelsen har pligt til at inddrage tillidsrepræsentanten helt fra opstarten af en beslutningsproces, 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.

Det følger af Næstved Kommunes MED-aftale, at ledelsessystemet sikrer tillidsrepræsentanterne den nødvendige og tilstrækkelige tid til at fungere i forhold til de krav og forventninger, der er til tillidsrepræsentanten.

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 med ledelsen.

For ledelsen og FOA Sydsjælland er det en fælles interesse, at TR har en kompetence/kvalifikation, der bygger på viden og erfaring, så TR er i stand til at varetage forhandlinger og indgå aftaler.

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

Der udarbejdes beskrivelse af fordelingen af opgaver og formelle aftalekompetencer for henholdsvis fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Der er enighed mellem Næstved Kommune og FOA om, at det er til fælles bedste, at der er klare beskrivelser, således at det er synligt og tydeligt, hvad der løses af FTR og ikke af TR og omvendt.

Kvalificering af tillidsrepræsentanter – kompetencekrav.

Alle tillidsrepræsentanterne skal deltage i og gennemføre FOA Sydsjællands grunduddannelse og efter vurdering af opgaver og funktioner, tilbydes uddannelse på FOAs overbygningsmoduler.

Det forventes tillige, at den enkelte tillidsrepræsentant sætter sig ind i de særlige rammer, krav og vilkår, som gælder for varetagelsen af det konkrete faglige opgavefelt.

Aflønning for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant.

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

Med en aftale om aflønning for varetagelsen 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 i Næstved Kommune betinger, at tillidsrepræsentanten gennemfører FOAs TR-grunduddannelse, samt har og udøver forhandlings- og aftalekompetence. De vejledende takster for funktionsaflønning af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter er:

- Tillidsrepræsentant, uddannet og uerfaren: kr. 3.000 årligt
- Tillidsrepræsentant, med grunduddannelse: kr. 5.000 årligt
- Tillidsrepræsentant, erfaren, overbygningsudd.: kr. 7.000 årligt
- Fællestillidsrepræsentant, beløb oven i TR-sats: kr. 5.000 årligt

Satserne er aftalt med udgangspunkt i tillidsrepræsentanter på omsorgs-, sundheds- og psykiatriområdet. Drøftelser af aflønning af en tillidsrepræsentant på daginstitutioner og skolefritidsordninger skal tage udgangspunkt i, at der her typisk er færre, der repræsenteres, typisk er en enklere adgang til at have dialog, til at samle kolleger m.v.

Tillidsrepræsentanter der fra tidligere aftaler har højere funktions- og/eller kvalifikationstillæg bevarer differencen som et personligt tillæg.

Der er således enighed om et princip om modregning i forhold til tidligere udmøntning af tillæg til tillids- og fællestillidsrepræsentanter.

Vilkårsaftaler.

Næstved kommune og FOA er enige om, at tillidsrepræsentantens samlede arbejdsbyrde skal være både overkommelig og overskuelig.

De særlige vilkårsaftaler skal naturligt have fokus på mulighederne for kontakt til kollegaer, 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 geografi.
- antal ansatte, som repræsenteres.
- graden af dialog-, forhandlings- og aftalekompetence.
- behov for mødeaktivitet.
- behov for kurser.
- omfang af arbejde på forskudte tidspunkter.
- funktioner i MED-systemet, herunder kurser og møder.
- sagsbehandling.

Det er en fælles forpligtelse for ledelsen og tillidsrepræsentanterne at forholde sig til tid og vilkår i lyset af forhandlings- og aftalekompetencen for den enkelte tillidsrepræsentant.

Der er stor forskel på tillidsrepræsentantens opgave. Der er tillidsrepræsentanter på mindre virksomheder, få kolleger og lille afstand til disse kolleger. Der er tillidsrepræsentanter på større virksomheder, mange kolleger og i visse tilfælde med afstand til disse kolleger. Der differentieres derfor i aftaler om tid og vilkår for tillidsrepræsentanterne.

Der er enighed mellem Næstved Kommune og FOA om, at tidsforbruget kan være ujævnt fordelt i kalenderåret. Der er tillige enighed om, at tillidsrepræsentanten deltager i den almindelige drift, når der er behov for et mindre antal timer til forberedelses- og kontakttid, forhandlinger m.v. Hvis der lokalt på den enkelte virksomhed i konkrete tilfælde opstår behov for mere tid, end det, der dækkes af den lokalt aftalte årlige ramme, aftales den nødvendige tid mellem den lokale leder og tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanter, der fungerer som repræsentanter i virksomheds-MED, har som udgangspunkt 16 timer årligt incl. forberedelsestid til varetagelse af MED-opgaven.

Hvis tillidsrepræsentanten er næstformand i virksomheds-MED, har TR 24 timer til rådighed årligt, idet der er dobbelt forberedelsestid.

Øvrige vilkår:

Det aftales lokalt, hvordan tillidsrepræsentanter sikres adgang efter behov til kontor- eller møderum til fortrolige samtaler. Der skal aftales lokale muligheder for adgang til kontorarbejdsplads med kontorfaciliteter incl. adgang til aflåseligt skab. Der sikres adgang til PC med internetopkobling, og hvis der er behov herfor, kan der lokalt aftales "brik" til kommunens netværk. Det kan lokalt aftales, at tillidsrepræsentanten får mobiltelefon til rådighed, hvis der konkret er behov for det – hvis der for eksempel hyp-pigt er behov for kontakt uden for almindelig arbejdstid.

Fællestillidsrepræsentanter

Der indgås særskilt aftaler om tid og øvrige vilkår for fællestillidsrepræsentanter. Tid og øvrige vilkår forudsættes aftalt med udgangspunkt i antallet af fællestillidsrepræsentanter og disses konkrete opgaver.

Der er indgået særlig aftale vedrørende FTR for dagplejens ene FTR.

Der er 2 FTR, der dækker for hele daginstitutions- og SFO-området. Den nuværende ordning, hvor FTR med frihed under ansvar meddeler og aftaler planlagt tidsforbrug månedsvis forud, og hvor der afregnes én gang årligt i en udligningsordning, videreføres.

For ældreområdet 4 FTR er aftalt 3 timer pr. uge til planlagt TR/FTR-arbejde. Der er herudover tid til mødevirksomhed i MED-systemet – timeforbruget dækkes jf. allonge til MED-aftalen for deltagelse i MED-Hovedudvalg, MED-Sektorudvalg og MED-Områdeudvalg. Der kan opstå akutte behov for FTR-virksomhed ud over de planlagte 3 timer pr. uge, og der bevilges "fornøden tid" hertil.

Der stilles mobiltelefon til rådighed for fællestillidsrepræsentanten.

Der er aftalt en klar og tydelig opdeling af opgaverne for tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter jf. bilag 1.

Der sker udligning mellem virksomhederne af omkostningerne ved fællestillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftalevirksomhed, således at fraværet for fællestillidsrepræsentanter ikke belaster én enkelt virksomhed unødigt.

Der udarbejdes en gang årlig en opgørelse over forbrugt FTR-tid, hvorefter udligningen foretages mellem virksomhederne. Opgørelsen skal ikke indeholde tid forbrugt i MED-hovedudvalg, MED-områdeudvalg og MED-virksomhedsudvalg. Det er endvidere aftalt, at der skal udarbejdes en foreløbig opgørelse for perioden 1. Jan. – 31. Maj 2009 for nærmere at vurdere aftalens anvendelighed.

Akutbidrag

Når tillids- og fællestillidsrepræsentanter deltager i aktiviteter arrangeret af FOA, indhentes AKUT-bidrag. Indtægten fra AKUT tilgår den virksomhed, som fraværet har berørt.

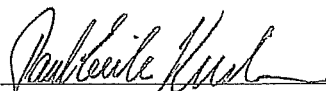
Det er et fælles ansvar for ledelsen og (fælles)tillidsrepræsentanten at sikre, at der indhentes AKUT-bidrag.

Ikrafttræden og opsigelse.

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2008.

Aftalen kan opsiges af såvel Næstved kommune som af FOA Sydsjælland, med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Opsigelse skal være skriftlig.

Dato 17.12.2008

Næstved kommune  

FOA Sydsjælland 