

Hvad kan jeg forvente mig

En tillidsrepræsentant kan ikke fyre din chef, men tillidsrepræsentanten kan fx give dig sparring, forhandle din løn og hjælpe dig, hvis du støder ind i problemer på jobbet

■ TEKST: MARIANNE TINGGAARD, REDAKTØR

Tillidsrepræsentanternes (TR) daglige virke på arbejdspladserne bygger på et sæt formelle regler og rammer for TRs opgaver og rolle som talsmand for sine kollegaer. Det gælder bl.a. i forhold til TRs ret til at forhandle og indgå aftaler om fx løn og arbejdstid, og det drejer sig også om ledelsens pligt til at informere TR om forhold af betydning lokalt på arbejdspladsen, fx om forestående afskedigelser.

- Men inden for de formelle rammer er der rum for den enkelte TR til at udfylde rollen - både ud fra egne personlige præferencer og kompetencer og selvfølgelig ud fra behovet hos netop de medlemmer, som TR'en varetager interesser for. Det betyder også, at den enkelte TR kan yde en troværdig og relevant indsats for sine kolleger, forklarer forhandlingskonsulent *Jane Marianne Ravn*, der også er sekretær for JAs forhandlingsudvalg.

- I sekretariatet er vi i løbende kontakt med TR'erne i spørgsmål om TR'ens opgaver og rolle, men også i relation til de konkrete, lokale sager, hvor der er brug for sekretariatets bistand.

- TR'en er JAs lokale repræsentant på arbejdspladsen og varetager i forhold til JA de opgaver, som er givet videre til det lokale niveau. Mange sager løses lokalt, men de kan også udvikle sig derhen, hvor organisationen skal inddrages, fx i afskedigelsessager. Ofte vil en sådan sag have det forløb, at der først er en dialog lokalt, og så bliver sekretariatet involveret - og overtager i visse tilfælde sagen helt, oplyser forhandlingskonsulenten og tilføjer:

- De opgaver og det ansvar, som TR'erne løfter - og begge dele har gennem tiden været stigende - rummer samtidig muligheden for at få indflydelse på et resultat eller en proces lokalt på arbejdspladsen. Indflydelse kræver viden, og i sekretariatet oplever vi, at en af de bedste måder, vi kan bistå vore TR'er på, er ved at sørge for, at de er klædt godt på - eksempelvis med viden om nyeste regler og praksis og om konsekvenser af forskellige løsninger og resultater på aktuelle problemstillinger.

Når der arbejdes akademisk med forskellige uddannelser på arbejdspladsen, så kan det ske, at TR'en favner flere slags som en naturlig del af AC-samarbejdet. En JA'er kan være TR for andre akademiskere og vice versa. Men uanset dette, så vil det stadig



Tillidsrepræsentanter fra JA til dette års TR-træf for at få ny inspiration til at hjælpe kollegaerne.

være din egen organisation, der hjælper dig, hvis TR'en må give op.

Og hvad siger TR'erne selv? Jord & Viden har talt med en håndfuld. Læs du videre herfra, bliver du klogere på, hvornår du med fordel kan bruge din TR.

Sanne Bro Nielsen, specialkonsulent og TR i NaturErhvervstyrelsen

Medlemmet kan bruge sin TR i spørgsmål om løn, ansættelse mv., til sparring om fx konflikter på jobbet, jobsøgning og kompetenceudvikling samt til at tage udfordringer og udviklingsmu-

af min TR?

OBS:
Er du ansat på en arbejdsplads uden tillidsrepræsentant eller kontaktperson, så husk at du altid kan kontakte JAs sekretariat direkte og bede om assistance. Ring på tlf. 33 21 28 00



FOTO: MARIANNE TINGGAARD

ligheder op i relevante fora eller på højere ledelsesniveauer. TRen kan naturligvis også bruges til lønforhandlinger og til forhandlinger af vilkår i øvrigt.

TRen kan derimod ikke klare den almindelige kontakt og dialog mellem leder og medarbejder eller fra kollega til kollega. En TR kan heller ikke ændre på, at ledelsen kan agere inden for ledelsesretten, men vi kan søge at påvirke i processen. Vi kan som udgangspunkt ikke skaffe et medlem af med en dum chef - med mindre der er grundlag for en sag - eller trylle et tillæg hjem, hvis medlemmet ikke har præsteret eller solgt sig selv.

Som TR har jeg brug for, at medlemmerne selv går aktivt ind i deres rolle på arbejdspladsen og arbejder med, hvad man selv

kan gøre for at ændre det ene eller det andet. Det er også vigtigt, at medlemmerne går i åben dialog med deres leder om lønforventninger og ønsker til udvikling og karriere. Det er også nyttigt for mig, at jeg får input til relevante emner til samarbejdsudvalg mv. og får konkrete eksempler på sager, som skal løftes.

Som TR oplever jeg ind imellem skuffede medlemmer, og det giver gerne anledning til, at jeg tænker: »Skulle jeg have gjort mere?«. I den situation er det godt at have et TR-netværk, som man kan sparre med - både under og efter et forløb med et medlem. Afhængigt af situationen kan jeg begrunde min handling, men det er ikke sikkert, det er nok. Når det handler om det enkelte medlem, så er vedkommende som regel fokuseret på løsning af egen situati-

on og har derfor ikke nødvendigvis forståelse for, at jeg som TR skal finde en løsning, som er bedst for den samlede gruppe.

I det seneste lille år har det være udflytningen af de statslige arbejdspladser og nye ansættelser i forlængelse heraf, som har fyldt mest for mig i rollen som TR, og generelt er ansættelser meget tidskrævende, hvis TR skal deltage aktivt. Dernæst er det lønforhandlinger og konkrete henvendelser fra medlemmer, som gerne vil vende deres situation.

Som TR vil jeg gerne gøre mere direkte for medlemmerne, så det vil være en stor hjælp at kunne få færdige »pakker« med fx gå hjem møder og information, som kan sendes ud til medlemmerne, fra organisationen. Det er ofte de medlemsnære aktiviteter, som bliver nedprioriteret, når det kniber med tiden. Konkret har jeg tænkt på at holde et medlemsmøde, hvor jeg får nogle fra JA til at fortælle om det arbejde, som foregår i de forskellige udvalg mv. En repræsentant for JA kunne også fortælle lidt om JA generelt, dvs. hvilke tilbud der er, hvad kan JA hjælpe med, hvor finder man JA osv. Formålet vil dels være at synliggøre JA som fagforening - hvorfor skal jeg egentlig være medlem og hvorfor JA - dels at gøre de andre JAere på arbejdspladsen synlige. Til daglig arbejder vi på tværs i AC-organisationerne, og dermed blive JA måske lidt mindre synlig end de store foreninger.

I det hele taget kunne både TR og JA gøre mere for at profilere samarbejdet og betydningen af at have en fagforening og en TR i sin organisation.

Ellers er det afgørende for mig som TR, at jeg hurtigt kan få assistance fra JA, når jeg har en sag, hvor jeg har brug for sparring om løsningsmuligheder, eller at JA tager over pga. alvoren.

Inger Hejlesen, miljømedarbejder og TR i Lemvig Kommune

Du kan først og fremmest bruge din TR til lønforhandlinger, til sparring om arbejdsforhold og til dialog og rådgivning om problemer i forhold til chef og kollegaer.

Jeg er derimod ikke spids på hverken barselsregler eller jura omkring ansættelsesforhold, og det gælder både, hvis jeg bliver spurgt af chefer og af kollegaer. Som TR er det vigtigt, at du ikke oplyser noget forkert om love og regler, og i de situationer henviser jeg altid til HR-afdelingen eller til organisationen.

Som TR kan du også opleve kollegiale konflikter, der er alt for tæt på, og hvor jeg bare er kollega frem for TR. Her er der brug for suppleanten. Endelig står det ikke i en TRs magt at få en chef fyret for inkompetence.

Jeg har som TR brug for tilbagemeldinger fra medlemmerne på spørgsmål, der skal drøftes, ligesom jeg er nødt til at få information om eventuel utilfredshed med det ene eller det andet. Jeg fornemmer mig ikke frem, men forventer, at medlemmerne kommer til mig, hvis de ønsker sager drøftet.

Naturligvis oplever man af og til skuffede medlemmer, og det er som oftest, når det handler om løn og tillæg - og når forventningerne ikke bliver opfyldt. Her gælder det om at bevare roen og forklare sammenhængen og de store linjer. I andre tilfælde kan man overlade sagen til sin suppleant.

TRerne gør en stor indsats på de lokale arbejdspladser, og derfor arbejder JAs forhandlingsudvalg og sekretariatet til stadighed på at udvikle opbakningen til din TR.

Dét, der fylder mest for mig som TR, er alle de møder på forskellige niveauer, som jeg skal deltage i. Men i det daglige søger jeg at få TR-arbejdet til at fylde mindst muligt. Jeg kan godt lide at være TR, men jeg vil ikke opgave at være fagperson.

Kontakten til JA fungerer meget fint. Når jeg har brug for oplysninger, plejer jeg bare at skrive en mail, og svaret kommer lynhurtigt retur. Jeg vil dog sige, at det især i begyndelsen som TR er meget vigtigt, at man kender JA og sekretariatet godt. Det gjorde jeg heldigvis. Gør en ny TR ikke det, bliver kontakten svag, og derfor er det vigtigt, at JA inviterer nye TRer på besøg i sekretariatet, så man dels får sat ansigter på, dels får information om, hvad man som TR kan få hjælp til.

Peter Ditlev Andreasen, landskabsarkitekt og TR-suppleant i Københavns Kommune

Først vil jeg sige, at jeg er suppleant for Ole Suadicani, og jeg træder kun til, når han er forhindret. Det er altså Ole, der står for lønforhandlingerne og for medlemssagerne. Jeg sidder dog i Centerudvalget, der kan kaldes niveau tre, mens Ole dækker udvalgene på niveau et og to.

Men det er oplagt, at medlemmerne kan bruge deres TR, når de skal have hjælp i forbindelse med konflikter med arbejdsgiveren, og når de skal have forhandlet deres løn. Når det så er sagt, er det begrænset, hvor engagerede kollegaerne er i TR-arbejdet, så jeg er ikke stødt på ønsker til noget, som vi ikke kunne klare.

TR-rollen indebærer naturligvis også, at vi er orienteret om, hvad der sker på arbejdspladsen, og dét kommunikerer vi ud til medlemmerne. Også her har vi som TR brug for engagementet, men jeg synes, vi løser opgaverne her på stedet. Jeg kan ikke mindes, vi har haft et problem med manglende dialog, når vi har spurgt vore medlemmer om en bestemt ting.

Det betyder ikke, at vi ikke har oplevet skuffede medlemmer. Det gør vi i forbindelse med lønforhandlingerne. Her må vi blot forklare, at der ikke har været et match mellem det indmeldte medlem og ledelsens indmeldinger. Vi tager alle med, der melder sig på banen. Helt bevidst sidder vi ikke som TRer og vurderer vore kollegaer, og i vores lønpolitik er det ikke en parameter, at vi skal løfte alle op på samme niveau. Det handler om performance.

Som TR-suppleant bruger jeg mest tid på mødedeltagelse, og det er her, vi har den daglige indflydelse.

Jesper Stenild, forstfuldmægtig og TR i Naturstyrelsen

En TR kan forhandle de generelle rammer for fx personalepolitik i SU, dvs. vi kan påvirke de fælles retningslinjer. Vi er der også, når et medlem synes, at noget halter på arbejdspladsen, og ikke selv kan eller vil tage fat i problemet. Som TR kan du altid kon-

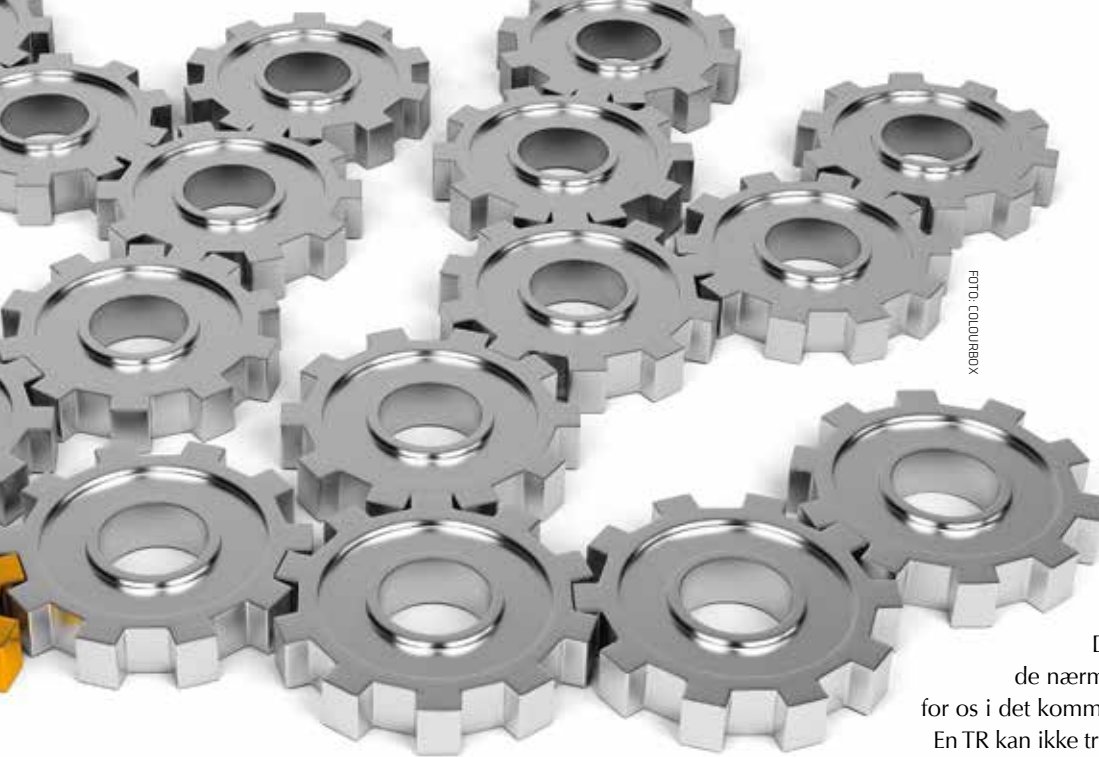


FOTO: COLOURBOX

Britt Vodstrup Andersen, planlægger og TR i Ringsted Kommune

En TR bruges mest, når der er problemer for den enkelte på arbejdspladsen og i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

Dertil kommer dialogmøderne med de nærmeste chefer, mens det er vanskeligere for os i det kommunale regi at nå længere ud.

En TR kan ikke trylle, men vi kan fx være bisiddere ved sygesamtaler og sikre nogle ordentlige aftaler, hvis det ender med et farvel. Desværre sidder det ikke altid på medlemmernes ryg-

rad, at TR er nyttig ved tjenstlige samtaler, og derfor kommer vi tit ind i sagen for sent. Som oftest kan vi dog skaffe nogle rimelige løsninger og dermed gøre en forskel. Men har ledelsen besluttet en afskedigelse, så kan vi ikke omgå beslutningen.

Som TR har vi brug for opmærksomhed fra medlemmernes side, og jeg har prøvet at indkalde til medlemsmøder uden den store respons. Men vi prøver bare igen. Det er vigtigt at gøre medlemmerne klar over, at vi skal inddrages i god tid.

Det gælder også i spørgsmål om trivsel på arbejdspladsen eller i arbejdsmiljøspørgsmål generelt. Vi kan sparre om problemerne, hvis vi får spørgsmålet: Er det her i orden? Især fordi vi rent fysisk sidder langt fra hinanden, er det rigtig vigtigt med dialog.

I mit job som TR er det lønforhandlingerne, der fylder mest i tid, mens det fylder mest mentalt, når man ikke gør den ønskede forskel.

Jeg er glad for den service, jeg kan få som TR fra JA, og jeg er især glad for TR-træffet. Og naturligvis ringer jeg også op, når jeg har brug for svar på specifikke spørgsmål. Hvis jeg skal nævne en lille ting, som jeg kunne ønske forbedret, så er det en mere informativ webside med statistikmateriale til lønforhandling. Når jeg skal lægge et niveau, benytter jeg DMs hjemmeside, som er mere lige til. Men jeg ville hellere bruge JAs!

Grænser for indflydelse

- I kontakten med medlemmerne kan JAs sekretariat blive mødt med nogle af de udfordringer, som TRerne har givet udtryk for her på siderne - nemlig at der nogle gange kan være behov for en afstemning af medlemmernes forventninger til TRens rolle og muligheder for at nå et helt bestemt resultat, siger forhandlingskonsulent Jane Marianne Ravn og uddyber:

- Selv om der er mulighed for indflydelse, så er der også grænser i forhold til arbejdsgiverens »ret til at lede og fordele arbejdet«. Der er mange faktorer, som spiller ind i en sag, og en løsning vil skulle findes inden for rammerne af, at en TR ikke kun varetager det enkelte medlems interesser, men en fælles interesse for gode løn- og ansættelsesvilkår.

- TRerne løfter en stor indsats lokalt på arbejdspladsen, og i JAs forhandlingsudvalg og i sekretariatet arbejder vi hele tiden på, hvordan vi bedst kan bakke op om denne indsats til gavn for medlemmerne.

takte chefen og fortælle, at man har hørt om en eller anden problemstilling, som der skal gøres noget ved. Og så medvirker vi i forbindelse med nyansættelser og ved forhandling af lokalløn.

En TR har derimod ikke nogen indflydelse på det, der hører ind under ledelsesretten, men vi kan forhandle os frem til rammer og vilkår. Det kan fx handle om et medlems arbejdsopgaver eller om den aktuelle udflytning af de statslige arbejdspladser. Her kan vi ikke ændre på beslutningen, men vi kan påvirke hvordan. Det kan også være forhandling om mulighederne for at arbejde hjemmefra, hvis det ikke er omfattet af de generelle retningslinjer.

Vi kan gøre meget, men håndtering af dårlig ledelse er en ledelsesopgave og ikke vores. Der findes gode og dårlige ledere, og din TR kan ikke få din chef til at gå væk, hvis du ikke bryder dig om hans stil.

I TR-arbejdet har vi brug for at mødes med medlemmerne og få respons, dvs. ønsker, input og kommentarer. Og som medlem skal man i øvrigt huske på, at vi har et repræsentativt demokrati, og hvis man ikke kan lide et af vore resultater, så kan man vælge en anden - ja, måske oven i købet selv gå ind i arbejdet.

Jeg har dog ikke selv konkrete eksempler på skuffede medlemmer, der har ladet deres frustrationer gå ud over TRen. Kollagerne er fornuftige mennesker, som ved, at vi ikke kan hekse, og vreden rettes derfor mod ledelseslaget. Og i sagen om udflytningen af de statslige arbejdspladser må man jo få afløb for frustrationerne ved næste folketingsvalg!

Det er ikke let at sige, hvad der er et normalt billede for en TR i Naturstyrelsen, da vi har været gennem den ene omstrukturering efter den anden i løbet af de seneste otte år. Netop nu er det udmøntningen af udflytningen af Naturstyrelsen, som fylder helt enormt meget. Bare i dag (ultimo juni) har jeg tre lønforhandlinger i forbindelse med nyansættelser.

Normalt vil det dog ikke være så tumultarisk at være TR, og jeg vil tro, at det normale billede af en TRs indsats først og fremmest vil være de løbende ansættelsessamtaler og de årlige lønforhandlinger. Og måske også en plads i et samarbejdsudvalg, hvor man drøfter arbejdspladsens generelle retningslinjer.

Som TR skal vi ikke spørge JAs sekretariat om alting, men jeg kunne godt tænke mig lidt hurtigere svar på principielle spørgsmål. Jeg tænker dog, at også sekretariatet er påvirket af udflytningerne.