

1 BUPL MidtVestjyllands politik for 2 tillidsrepræsentanter og 3 fællestillidsrepræsentanter 4 5

6 Indledning

7 Der bliver hver eneste dag truffet ledelsesmæssige beslutninger i kommuner,
8 daginstitutioner, fritidsinstitutioner og skoler, som har betydning for pædagogernes
9 arbejdsvilkår. Det er f.eks. daglige beslutninger om mødetider, ferieafholdelse, deltagelse i
10 kurser osv.

11
12 Disse beslutninger skal arbejdsgiveren træffe i samarbejde med medarbejderne. Derfor er der
13 brug for både tillidsrepræsentanter (TR) på arbejdspladserne og fællestillidsrepræsentanter
14 (FTR) i kommunerne, som på kollegernes vegne kan samarbejde med ledelsen og varetage
15 medarbejdernes faglige interesser.

16
17 BUPL arbejder derfor for, at alle medlemmer er repræsenteret af en TR og BUPL's mål er, at
18 der skal være TR på alle arbejdspladser dækket af en BUPL-overenskomst, samt en eller flere
19 FTR'er i alle kommuner.

20
21 Formålet med BUPL MidtVestjyllands politik for TR'er og FTR'er er på den baggrund at
22 beskrive en overordnet ramme for de forventninger og krav, BUPL stiller til alle
23 organisationens TR'er samt at beskrive, hvad TR'en kan forvente af BUPL.

24
25 TR-politikken retter sig mod alle organisationens TR på arbejdsplads-, institutions-, område-
26 og kommuneniveau i såvel offentlige som private rammer.
27
28

29 TR

30 Tillidsrepræsentanten repræsenterer og er valgt blandt sine kolleger, herunder de studerende
31 i praktik, som arbejder på BUPL's overenskomst. TR er på den måde medlemmernes
32 nærmeste talsperson og repræsentant for BUPL's lokale arbejde.
33

34 TR's opgaver

- 35 • TR er bindeleddet mellem BUPL og medlemmerne på arbejdspladsen.
- 36 • TR er medlemmernes talerør til ledelsen.
- 37 • TR sikrer medlemmernes medindflydelse og medbestemmelse på arbejdspladsen.

- 38 • TR samarbejder med ledelse og BUPL om, at gældende aftaler og regler bliver
- 39 overholdt.
- 40 • TR formidler budskaber og informationer fra BUPL til medlemmerne.
- 41 • TR holder sig opdateret med den faglige og pædagogiske udvikling på området.
- 42 • TR hjælper/vejleder kolleger i forhold til løn- og ansættelsesspørgsmål.
- 43 • TR arbejder med organisering på arbejdspladsen, herunder at alle, der arbejder på
- 44 BUPL's overenskomst, også er medlem af BUPL.
- 45 • TR søger et formaliseret TRIO-samarbejde mellem leder, arbejdsmiljørepræsentanten
- 46 (AMR) og TR.
- 47 • TR samarbejder med leder og AMR om at sikre, at eventuelle problemer og konflikter
- 48 synliggøres og søges løst.
- 49 • TR forhandler og/eller aftaler ny løn, hvor dette er uddelegeret.
- 50 • TR fungerer som bagland og valggrundlag for FTR.
- 51

52 **BUPL's forventninger til TR og arbejdspladsen**

- 53 • TR er motiveret til at gå ind i de arbejdsopgaver, valget medfører.
- 54 • TR har/erhverver sig kendskab til BUPL's overenskomst.
- 55 • TR har/erhverver sig kendskab til BUPL's etiske grundlag og professionsstrategi.
- 56 • TR indgår i det lokale SU/MED-system.
- 57 • TR sætter sig ind i og forholder sig til arbejdspladsens forskellige forhold, som f.eks.
- 58 budget, normering og lokalaftaler.
- 59 • TR erhverver sig kendskab til kommunens/arbejdsgivers personalepolitik,
- 60 organisationsopbygning og SU/MED-system.
- 61 • TR gennemfører hele BUPL MidtVestjyllands TR-grunduddannelse indenfor de første
- 62 to år som valgt.
- 63 • TR deltager i løbende 1:1-møder med FTR eller BUPL¹.
- 64 • TR deltager løbende i forskellige kurser, møder, konferencer og generalforsamling,
- 65 som BUPL arrangerer.
- 66 • TR deltager i de lokale TR-møder og -netværk.
- 67 • TR orienterer FTR eller BUPL om alle faglige spørgsmål på arbejdspladsen.
- 68 • TR og arbejdspladsen aftaler:
 - 69 ○ Gensidige forventninger personalet og TR imellem.
 - 70 ○ Gensidige forventninger leder og TR imellem.
 - 71 ○ TR's repræsentation i udvalg og andre organer på arbejdspladsen.
 - 72 ○ Tid og plads til at varetage TR-funktionen, herunder:
 - 73 ✓ TR har altid den fornødne tid.
 - 74 ✓ Tilrettelæggelse af tid og opgaver.
 - 75 - Tid til samarbejde med ledelse, MED m.m.
 - 76 - Tid til medlemskontakt (træffetid).
 - 77 - Transporttid og udgifter til dette (især når TR dækker flere
 - 78 matrikler).
 - 79 - Mængde øremærkede TR-timer på forhånd pr. uge.
 - 80 ✓ Plan for TR-uddannelsen.
 - 81 ○ Behandling af faglige spørgsmål på arbejdspladsen (for eksempel lønpolitik,
 - 82 ferie og afspadsering).

¹ 1:1-mødet består af en samtale mellem kun to personer.

- 83 ○ Suppleant og dennes vilkår.
84

85 **BUPL tilbyder TR**

- 86 • TR-grunduddannelse, der giver indsigt i TR's rolle, TR's position i BUPL, TR-reglerne,
87 overenskomstsystemet, arbejdstidsregler m.m.
88 • Øvrig uddannelse efter behov – enten kommunevis eller ved konferencer eller
89 tilvalgsmoduler for TR'ere i hele fagforeningen.
90 • Løbende opfølgning og udvikling gennem TR-møder i kommunen.
91 • 1:1-møde om TR-rollen med FTR eller BUPL.
92 • Hjælp til dannelse af lokale TR-netværk.
93

94 **TR's kompetence**

- 95 • TR arbejder under ansvar overfor BUPL's politikker, BUPL's kongres og
96 generalforsamlingens beslutninger samt de lokale vedtægter.
97 • Såfremt TR anmoder om bistand til opgaveløsning, skal denne gives fra FTR eller
98 BUPL.
99 • TR arbejder under ansvar overfor beslutninger taget på den enkelte arbejdsplads og
100 på TR-møder.
101 • TR kan tillægges konkret kompetence på forskellige områder efter konkret aftale
102 mellem BUPL og den enkelte TR.
103

104 **FTR**

105 Fællestillidsrepræsentanten (FTR) er valgt af og blandt gruppen af TR'er i kommunen og
106 fungerer som repræsentant for kommunale medarbejdere ansat efter BUPL's overenskomst i
107 spørgsmål, der er fælles for flere institutioner.
108

109 **FTR's opgaver**

- 110 • FTR er bindeled mellem institutionerne, kommunen og BUPL.
111 • FTR er ansvarlig for TR-møderne:
112 ○ Indkaldelse, afvikling og referat (i samarbejde med BUPL-konsulent).
113 ○ Give information til medlemmer i institutioner, der ikke kan vælge TR.
114 ○ Indkalde ekspertise til emner, der kræver dette.
115 ○ Sikre at referatet tilsendes fagforeningen.
116 ○ Fremlægge relevant information fra BUPL til TR-gruppen.
117 ○ Sikre udvikling af møderne (form, indhold etc.).
118 • FTR er sammen med BUPL ansvarlig for introduktion af nyvalgte TR'er i den enkelte
119 kommune.
120 • FTR er ansvarlig for løbende 1:1-møder med TR'erne om deres rolle.
121 • FTR fremlægger og behandler MED-dagsorden og -referat på TR-møderne
122 samt er ansvarlig for, at MED-aftalen overholdes.

- 123 • FTR engagerer sig i flest mulige kommunalt nedsatte arbejdsgrupper og udvalg og
124 sikrer information til og fra TR-gruppen, samt sikrer at relevante
125 informationer/referater tilgår BUPL.
126 • FTR arbejder for et hensigtsmæssigt og tæt samarbejde med forvaltning.
127 • FTR skal kunne vejlede kommunens institutioner i problemstillinger vedrørende:
128 ○ Normeringer.
129 ○ Ansættelses- og lønforhold.
130 ○ Overenskomsten.
131 • FTR har forhandlingsopgaver som repræsentant for medlemmerne i kommunen
132 såfremt, der er indgået aftale med BUPL MidtVestjylland herom.
133 • FTR skal, hvor dette er uddelegeret, forhandle/aftale løn på institutioner,
134

135 **BUPL's forventninger til FTR**

- 136 • FTR er motiveret til at gå ind i de arbejdsopgaver, valget medfører.
137 • FTR sætter sig ind i de lokale aftaler, kommunen og BUPL har indgået.
138 • FTR holder sig opdateret med den faglige og pædagogiske udvikling på området.
139 • FTR er aktiv i udviklingen af kommunens personalepolitik og organisationsopbygning.
140 • FTR placeres flest mulige steder i de kommunale MED-udvalg.
141 • FTR er aktiv i udviklingen af kvaliteten i kommunens børne- og ungepolitik.
142 • FTR følger plan for den centrale grunduddannelse af FTR samt deltager i andre kurser,
143 møder og konferencer, som BUPL centralt og lokalt tilbyder.
144 • FTR orienterer BUPL om alle faglige problemstillinger i kommunen.
145 • TR-gruppen rammesætter:
146 ○ Form og struktur for TR-møder.
147 ○ TR'ernes forventninger til FTR.
148 ○ FTR's mandat og valg.
149 ○ TR/FTR-repræsentation i forskellige udvalg og arbejdsgrupper mv.
150

151 **BUPL's tilbud til FTR**

- 152 • Nyvalgte FTR'ere indkaldes indenfor en måned efter valget til møde på
153 fagforeningskontoret, hvor der gives introduktion til den nye opgave.
154 • BUPL forhandler aftale om FTR-vilkår med kommunen, herunder:
155 ○ Lokaler
156 ○ IT
157 ○ Tid
158 • Der arbejdes for at få afsat tid til FTR-opgaven i den enkelte kommune ved indgåelse
159 af lokale MED-aftaler.
160 • Der afholdes lokale FTR-møder, hvor alle FTR'er i fagforeningen deltager.
161 • BUPL centralt tilbyder grunduddannelse til FTR samt løbende efteruddannelse.
162 • BUPL laver i samarbejde med FTR en plan for grund- og efteruddannelse.
163 • FTR vil til enhver tid kunne hente hjælp og vejledning hos BUPL.
164 • BUPL indkalder til en årlig udviklingssamtale.
165 • BUPL orienterer den enkelte FTR, når der er sket nyvalg af TR i kommunen.
166

167 **FTR's kompetence**

- 168
- 169
- 170
- 171
- 172
- 173
- 174
- 175
- FTR arbejder under ansvar overfor BUPL's politikker, BUPL's kongres og generalforsamlingens beslutninger samt de lokale vedtægter.
 - FTR's kompetence fastlægges i en skriftlig aftale mellem BUPL MidtVestjylland og den enkelte FTR.
 - Såfremt FTR anmoder om bistand til opgaveløsning, skal denne gives fra BUPL.
 - FTR arbejder under ansvar overfor beslutninger på TR-møder.