

BUPL's politik for tillidsrepræsentanter

Indledning

Pædagogers arbejde bidrager væsentligt til udviklingen af velfærden, og rammerne for arbejdet og den professionelle indsats er af afgørende betydning for samfundet.

Pædagogers vilkår i varetagelsen af den pædagogiske opgave er helt central i BUPL's samlede indsats på alle niveauer.

BUPL arbejder for, at alle medlemmer er repræsenteret af en tillidsrepræsentant.

Derfor har BUPL udarbejdet en politik for tillidsrepræsentanter. TR-politikken retter sig mod alle organisationens tillidsrepræsentanter på arbejdsplads-, institutions- og kommuniveau i såvel offentlige som private rammer.

TR-politikken er BUPL's bud på opgaver, samspil og forventninger mellem det enkelte medlem, arbejdsgiver og organisation.

TR-politikken bygger på, at medlemmerne, tillidsrepræsentanterne og organisationen tilsammen udgør et stærkt fagligt fællesskab og en nærværende organisation.

Formålet

Formålet med BUPL's politik for tillidsrepræsentanter er at beskrive en overordnet ramme for de forventninger og de krav, BUPL stiller til alle organisationens tillidsrepræsentanter samt at beskrive, hvad tillidsrepræsentanten kan forvente af BUPL.

BUPL's politik for tillidsrepræsentanter skal dermed tegne profilen for den fremtidige tillidsrepræsentant.

1. Tillidsrepræsentanten er en nøgleperson

Tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i BUPL og bindeleddet mellem organisationen og medlemmerne på arbejdspladsen. Når arbejdsgiver udøver sin ledelsesret, sker det i samarbejde med medlemmerne og tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten er talsmand for medlemmerne, både hvad angår løn- og arbejdsvilkår, og når det handler om udvikling af pædagogprofessionen.

- Derfor optræder tillidsrepræsentanten over for både medlemmer, arbejdsgivere og samarbejdspartnere som BUPL's repræsentant på arbejdspladsen.
- Derfor har tillidsrepræsentanten et indgående kendskab til BUPL og udøver sin indflydelse med respekt for BUPL's politikker og inden for rammerne af den danske aftalemodel.
- Derfor har tillidsrepræsentanten fagpolitiske holdninger baseret på en høj professionsbevidsthed.
- Derfor er professionsidentiteten tydelig i tillidsrepræsentantens retorik og handlinger.

2. Tillidsrepræsentanten sikrer indflydelse og medbestemmelse

BUPL arbejder for velfungerende tillidsrepræsentanter, der nyder kollegernes tillid, fagforeningens opbakning og som inddrages af arbejdsgiverne.

Platformen for tillidsrepræsentantens virke er arbejdspladsen. En velfungerende tillidsre-

BUPL

præsident har gode relationer til medlemmerne, arbejdsgiveren og organisationen, og evner at afspejle disse relationer gennem sine handlinger.

Tillidsrepræsenteranten søger indflydelse og medbestemmelse og forhandler med ledelsen i følgende rum:

- Arbejdspladsrummet, hvor tillidsrepræsenteranten håndterer fælles problemstillinger som handler om den konkrete arbejdsplads.
- Aftalerummet, hvor tillidsrepræsenteranten udøver BUPL's forhandlings- og aftaleret i det omfang, den er delegeret.
- Det individuelle rum, hvor tillidsrepræsenteranten bistår det enkelte medlem og sikrer, at medlemmets rettigheder overholdes.

Tillidsrepræsenteranten er medlemmernes talsperson og nærmeste repræsenterant i BUPL's lokale arbejde. Tillidsrepræsenteranten understøtter de ansattes trivsel gennem et veludbygget samarbejde mellem organisationen og arbejdsgiveren.

- Derfor er medlemmernes valg af tillidsrepræsenterant vigtigt.
- Derfor arbejder BUPL for, at der er tillidsrepræsenteranter på alle arbejdspladser.
- Derfor indgår tillidsrepræsenteranten i det lokale samarbejds- og medindflydelsessystem, og udøver herudover sin indflydelse i andre formelle og uformelle rum.
- Derfor arbejder tillidsrepræsenteranten for at forbedre og udvikle rammerne for pædagogers arbejde og arbejdsvilkår sammen med blandt andre arbejdsmiljørepræsenteranten.
- Derfor er tillidsrepræsenteranten med til at implementere overenskomster, rammeaftaler, lokalt indgåede aftaler og politikker.

3. Tillidsrepræsenteranten løser opgaven i fællesskab med BUPL

BUPL arbejder tæt sammen med tillidsrepræsenteranterne og sikrer, at tillidsrepræsenteranten understøttes i at løse de opgaver, der følger af hvervet.

- Derfor er tillidsrepræsenteranten afklaret på roller og opgaver og kan - sammen med andre tillidsrepræsenteranter og arbejdsmiljørepræsenteranter - matche arbejdsgiveren i forhold, der vedrører de ansatte og deres arbejde.
- Derfor kender tillidsrepræsenteranten egne handle- og indflydelsesmuligheder, herunder ansvar og pligter i et aftalebaseret system.
- Derfor bærer tillidsrepræsenteranten aktuelle problemstillinger til BUPL og medvirker til, at organisationens politiske beslutninger kommer til medlemmernes kendskab.
- Derfor er tillidsrepræsenteranten medskabende i forhold til at udvikle og give retning på BUPL's fagpolitiske arbejde.
- Derfor får tillidsrepræsenteranten løbende faglig sparring til sin opgave fra BUPL.
- Derfor er tillidsrepræsenteranten med til at forhandle og indgå aftaler med arbejdsgiveren om løn- og ansættelsesforhold, arbejdstilrettelæggelsen og lokale personalepolitikker.

4. Tillidsrepræsenteranten er fagpolitisk engageret og handlekraftig

Tillidsrepræsenteranten er dagsordensættende for professionen og søger hele tiden indflydelse for at skabe bedre betingelser for pædagogers arbejde.

- Derfor er tillidsrepræsenteranten synlig og medvirker til at skabe fagpolitiske diskussioner, der stiller skarpt på professionen.
- Derfor bidrager tillidsrepræsenteranten aktivt til aktuelle dagsordener, og er i stand til

BUPL

selv at sætte en politisk dagsorden.

Tillidsrepræsentanten, organisationen og medlemmerne udgør tilsammen BUPL's stærke fællesskab.

- Derfor er tillidsrepræsentanten i stadig kontakt og dialog med medlemmerne og arbejder for, at alle ansatte efter BUPL's overenskomster er organiserede i BUPL.

5. Tillidsrepræsentantens kompetencer matcher krav og opgaver

BUPL er ansvarlig for, at tillidsrepræsentanten får de nødvendige kompetencer til at løse de opgaver, der følger af hvervet.

Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling er bredt funderet og retter sig mod såvel hvervet, fagligheden som den personlige udvikling. Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling sker med afsæt i en kompetenceafdækning.

- Derfor medvirker tillidsrepræsentanten i den TR-uddannelse, som BUPL tilbyder i henholdsvis fagforening og forbund og supplerer den med opgave-specifik kompetenceudvikling, politiske møder og andre fora, som BUPL stiller til rådighed.
- Derfor indgår tillidsrepræsentanten aftaler med BUPL om kontinuerlig udvikling af egne faglige og personlige kompetencer og færdigheder.

6. Tillidsrepræsentantens vilkår understøtter opgaven

BUPL og tillidsrepræsentanten indgår aftaler med arbejdsgiver om tid og øvrige vilkår til at kunne varetage opgaven, herunder at kunne udøve indflydelse og medbestemmelse i dialog med ledelsen på alle niveauer.

- Derfor har tillidsrepræsentanten en aftalt ramme, der skal give mulighed at være i dialog med og repræsentere medlemmerne.
- Derfor har tillidsrepræsentanten ubesværet adgang til information og værktøjer, der understøtter hvervet og fremmer kommunikationen mellem medlemmerne, arbejdsgiverne, BUPL og øvrige samarbejdspartnere.

Vedtaget af BUPL's Hovedbestyrelse 3. februar 2016