BUPL's politik for tillidsrepræsentanter

BUPL's politik for tillidsrepræsentanter (TR) retter sig mod alle organisationens TR på arbejdsplads- og institutionsniveau i kommunale, selvejende og private institutioner.



Indledning

TR har en central rolle i BUPL og er bindeleddet på arbejdspladsen mellem kollegerne og ledelsen. Når ledelsen udøver sin ledelsesret, sker det i samarbejde med kollegerne og tillidsrepræsentanten. TR-politikken bygger på, at medlemmerne, tillidsrepræsentanterne og organisationen tilsammen udgør et stærkt fagligt fællesskab om pædagogprofessionen.
Derfor arbejder BUPL for, at alle ansatte på BUPL's overenskomster er organiserede i BUPL, og repræsenteret af en TR.
TR's mandat genbekræftes ved valg hvert 3. år eller i henhold til lokal MED-aftale.

Formålet

Formålet med BUPL's politik for TR er at beskrive de forventninger, der er til TR, samt hvordan TR'en kan forvente at blive understøttet i sin opgavevaretagelse.
Politiken skal ses i sammenhæng med lokale beskrivelser eller politikker for, hvordan BUPL's lokale fagforening arbejder med at styrke TR'erne fagpolitisk.

TR's grundlæggende opgaver

TR er medlemmernes nærmeste vej til indflydelse og medbestemmelse. Rollen og opgaveløsningen styrkes af gode samarbejdsrelationer til kolleger, ledelse og BUPL's lokale fagforening.

Grundlæggende er TR's opgaver at:

- være talsperson for medlemmerne, tilgængelig og hjælpsom i forbindelse med medlemmers individuelle og kollektive faglige forhold
- være synlig og i dialog med både kolleger og ledelsen for at finde løsninger på arbejdspladsen
- samarbejde med arbejdsmiljørepræsentant og ledelse, samt eventuel anden TR på arbejdspladsen
- arbejde for en høj professionsfaglighed på arbejdspladsen, herunder at medlemmernes kompetenceudvikling prioriteres
- arbejde for øget organisering og understøtte at medlemmerne inddrages og involveres i udviklingen af arbejdspladsen og oplever værdi af deres medlemskab af BUPL
- aktivt opsøge nye kolleger, byde velkommen og introducere til BUPL's faglige fællesskab.

TR sikrer indflydelse og medbestemmelse

TR har en betydningsfuld placering i det lokale samarbejds- og medindflydelsessystem, og udøver sin indflydelse i andre formelle og uformelle rum.

Herunder at:

- kende egne handle- og indflydelsesmuligheder, herunder ansvar og pligter i et aftalebaseret system
- arbejde for at forbedre og udvikle rammerne for pædagogers arbejde og arbejdsvilkår sammen med blandt andre arbejdsmiljørepræsentanten
- forhandle og indgå aftaler med ledelsen om personalepolitikker, arbejdstilrettelæggelsen og eventuelt løn- og ansættelsesforhold
- realisere overenskomster, rammeaftaler, lokalt indgåede aftaler og politikker.

»»»»

BUPL

TR i BUPL's fællesskab

BUPL's lokale fagforeninger arbejder tæt sammen med TR for, at de kan løse opgaverne.

Det betyder blandt andet at TR:

- bliver afklaret om egne opgaver og kan få faglig sparring fra BUPL's lokale fagforeninger, herunder fra andre tillidsvalgte
- og BUPL's lokale fagforeninger er i dialog om både lokale og mere generelle faglige forhold
- har kendskab til BUPL's organisation og TR udøver sin indflydelse med kendskab til og respekt for BUPL's politikker, overenskomster samt den danske aftalemodel.

TR's kompetenceudvikling

For at TR kan løse sine opgaver tilbydes grunduddannelse samt løbende kompetenceudvikling. TR's kompetenceudvikling retter sig mod såvel hvervet, rollen, opgaven, professionsfagligheden samt den personlige udvikling.

Derfor:

- deltager TR i den tilrettelagte TR-uddannelse, og supplerer med opgave-specifik kompetenceudvikling
- deltager TR i relevante politiske møder og andre fora herunder TR-møder, som stilles til rådighed
- har TR et løbende samarbejde med BUPL's lokale fagforening om udvikling af faglige og personlige kompetencer.

TR's vilkår understøtter opgaven

TR og BUPL's lokale fagforening indgår aftaler med arbejdsgiver om tid og øvrige vilkår til at kunne varetage opgaven.
BUPL arbejder kontinuerligt for ordentlige vilkår for hvervet, herunder:

- at TR får en aftalt ramme, der skal give mulighed for at være i dialog med og repræsentere medlemmerne
- at TR har adgang til den nødvendige information og de værktøjer, der skal til for at lykkes med opgaverne
- at TR kan udøve indflydelse og medbestemmelse i dialog med ledelsen.

Vedtaget af BUPL's hovedbestyrelse,
september 2025.
Opdateret oktober 2026.

