

Valg af en fælles tillidsrepræsentant

Resultater af personalepolitisk projekt mellem Forhandlingskartellet og KL
2010

INDHOLDSFORTEGELSE

| | |
|--|-----------|
| 1. FORORD | 3 |
| 2. HVAD SIGER ERFARINGERNE MED AT INDGÅ VALGFORBUND?..... FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET. | |
| 3. HVAD ER ET VALGFORBUND? | 4 |
| 3.1. Hvem tager initiativet til valgforbundet og hvordan? | 5 |
| 3.2. Hvor har den fælles TR indflydelse?..... | 7 |
| 3.3. Hvordan er forholdet til baglandene for den fælles TR?..... | 8 |
| 3.4. Hvordan er forholdet til medlemmer som er ledere?..... | 9 |
| 3.5. Hvilken rolle spiller den fælles TR som formidler? | 9 |
| 3.6. Hvilken forhandlingskompetence har den fælles TR? | 10 |
| 4. FÅR DEN FÆLLES TR TILBUD OM UDDANNELSE? | 11 |

Bilag 1: Fakta om Forhandlingskartellet.

Bilag 2: Oversigt over hvem der allerede har en TR

Bilag 3: TR som omdrejningspunkt for information

Bilag 4: Henvendelse til Personalekontoret

Bilag 5: Henvendelse til medarbejdere på Forhandlingskartellets områder

Bilag 6: Eksempler på TR-strukturen for valg af TR og fælles TR i Forhandlingskartellet

Forord

Forhandlingskartellet blev dannet i 2007 med det formål at styrke de fælles interesser i forhold til forhandlingsarbejdet.

Forhandlingskartellet kan nu give organisationer med få medlemmer mulighed for at indgå valgforbund og dermed få en fælles tillidsrepræsentant (TR) til de kommunale forhandlingsorganer.

Her kan du læse om 1) hvordan du konkret tilrettelægger processen hen mod at få en fælles TR 2) hvilke opgaver den fælles TR kan løse.

I Forhandlingskartellet er flg. organisationer primært omfattet af muligheden for valg af en fælles TR:

Danske Skov- og Landskabsingeniører, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Søfartens Ledere, , Organisation for ledende medarbejdere i Idræts- Kultur- og Fritidssektoren, Konstruktørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Maskinmestrenes Forening og LederForum, mens Dansk Musiker Forbund, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening også kan indgå.

Organisationerne har inden for det samlede kommunale område 5.500 medlemmer tilsammen.

En undersøgelse foretaget af KL og FTF har vist, at muligheden for at indgå i valgforbund kan give et nyt grundlag for lokalt samarbejde mellem en kommunes ledelse og medlemmer af mindre organisationer. Du kan læse mere om undersøgelsen i "Rapport om Forhandlingskartellet".

Find rapporten mm. på www.personaleweb.dk/faellesTR og på www.forhandlingskartellet.dk.

2. Hvad siger erfaringerne med at indgå valgforbund?

Valgforbund har genklang i kommunerne, hvor der er en stor interesse for at styrke samarbejdet med medarbejdergrupper med få ansatte.

Der er allerede mange tiltag for, at alle medarbejdergrupper bliver inddraget og informeret, og man er i kommunerne positive over for at formalisere samarbejdsrelationerne gennem et eventuelt valg af en fælles TR.

Men valgforbundene skaber også problemer. Det har vist sig, at der *er* barrierer i forhold til at vælge en fælles TR på tværs af organisationer. Det kan bl.a. handle om, at:

- a) medarbejderne ofte er en lille og isoleret faggruppe, og at de kun føler en mindre (om nogen) samhørighed til et større fællesskab i Forhandlingskartellet,
- b) det område, en fælles TR skal kunne spænde over, kan blive så stort, at det kan være svært at se fællesnævneren i repræsentationen,
- c) medarbejdergrupperne er mange steder så små, at sandsynligheden for at man kan finde en kandidat til en fælles TR, er meget lille,
- d) i flere kommuner vil flerheden af Forhandlingskartellets medlemmer kunne være ledere. Deres behov og situation kan dermed måske komplicere grundlaget for valget af en fælles TR.

3. Hvad er et valgforbund?

Et valgforbund adskiller sig fra et traditionelt valg af en fælles TR ved det, at valgforbundet vedrører to eller flere forskellige overenskomstgrupper.

På det kommunale område har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er der fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem¹.

På enhver institution kan medarbejderne vælge 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, eller del af institutionen, hvis tillidsrepræsentanten repræsenterer mindst 5 medarbejdere. De kan også vælge flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution, hvis de ønsker det, og institutionens ledelse er enig heri.

¹ Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev der aftalt flg. præcisering vedr. valg af fællestillidsrepræsentanter: ”To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere”.

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan gruppen udgøre et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen og vælge en fælles tillidsrepræsentant.

To eller flere overenskomstgrupper kan også indgå i et valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Valgforbund vedrører den situation, hvor to eller flere forskellige overenskomstgrupper på en institution tilsammen vælger en tillidsrepræsentant. De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge en tillidsrepræsentant, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation.

Kompetencen til indgåelse af valgforbund beror hos de faglige organisationers lokale afdelinger, dvs. medarbejderne kan ikke selv beslutte at aftale et valgforbund med arbejdsgiveren.

De lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personaleorganisationerne og kommunen kan aftale, at der for overenskomstgrupperne vælges en fælles TR til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fælles TR sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne.

Der er tre typer af fællestillidsrepræsentanter:

- 1) en fælles TR for en overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter eller
- 2) en fælles TR for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation.
- 3) tværgående fælles TR for flere overenskomstgrupper fra flere personaleorganisationer,

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler også kommunens ledelse og dennes repræsentant.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

I MED-rammeaftalen er indsat en bestemmelse i § 7, stk. 6, som netop skal sikre, at mindre personalegrupper, som ikke er repræsenteret i et MED-udvalg, er sikret mulighed for information og drøftelse i en sag, som indebærer betydelige ændringer for en sådan personalegruppes arbejds- og personaleforhold. De kan blive ekstraordinært repræsenteret ved en tillidsrepræsentant i forhandlingen.²

3.1. Hvem tager initiativet til valgforbundet og hvordan?

KTO-aftalen fra 2008 fastlægger, hvordan de mindre personalegrupper kan anvende reglerne til at indgå i et valgforbund for at vælge en fælles TR.

Når de lokale parter står over for at skulle anvende denne mulighed, vil det være naturligt, at medarbejdersiden tager initiativet.

² Se i KTO-forliget s. 79 punkt 8 – eller i MED-aftalen § 10 stk. 4 – TR/SU § 1 stk. 4.

Det kan ske med baggrund i, at en enkelt person i interessentgrupperne tager et initiativ, eller man kan være flere om det. Det kan være oplagt, at en person, som allerede er TR eller MED-repræsentant, sætter sig i spidsen for initiativet.

Neden for er de tre faser frem til et eventuelt valg af fælles TR beskrevet.

Fase 1 – Afdækning af faktuelle forhold

Processen hen mod en fælles TR skal indledningsvis have afdækket de aktuelle forhold i kommunen. Det kan derfor være relevant at få besvaret flg. spørgsmål:

- Hvilke medarbejdergrupper er der i kommunen fra Forhandlingskartellet og med hvor mange medarbejdere?
- Hvordan fordeler disse medarbejdere sig på kommunens forvaltningsområder og virksomheder?
- Hvordan er fordelingen mellem medarbejdere og ledere?
- Hvor mange af organisationerne har allerede tillidsrepræsentanter eller repræsentanter i MED-udvalg?
- Hvilke arbejds-email har de relevante medarbejdere?

Den person, som tager initiativet, kan henvende sig til personalekontoret i kommunen og få svar på spørgsmålene³.

I bilag 4 er der et udkast til en tekst, som initiativtageren kan bruge ved henvendelse til Personalekontoret.

Med svar på spørgsmålene kan initiativtageren danne sig et overblik over de muligheder, der er for at vælge en fælles TR.

Fase 2 - Kontakt til de relevante medarbejdere for at undersøge interessen.

Kontakt til relevante medarbejdere kan i første omgang ske ved at rundsende en e-mail eller et brev med en beskrivelse af ideen. I bilag 5 er der en mulig tekst, som kan indgå i en sådan henvendelse til kolleger i Forhandlingskartellets regi.

Initiativtageren, skal i indbydelsen forholde sig til, at modtagerne muligvis ikke er medlem af en faglig organisation i Forhandlingskartellet.

³ Det er i KL vurderet, at videregivelse af sådanne oplysninger ikke strider mod persondataloven, da det kun handler om oplysninger vedr. navn og arbejdsemail, og ikke om adresse og personnummer. Det skal understreges, at oplysningerne kun er til anvendelse i forhold til evt. valg af fælles TR i forbindelse med implementeringen af projektet.

Med baggrund i de svar, som kommer retur, beslutter initiativtageren, om der er grundlag for at indkalde til et møde eller måske for, at en mindre arbejdsgruppe drøfter en mulig (om)organisering af TR-strukturen for Forhandlingskartellet.

Der skal bl.a. findes svar på flg. spørgsmål:

- Hvordan kan en fælles TR-struktur bedst bygges op, så den kan tilgodese, at en TR har et rimeligt homogent område at servicere?
- Hvordan kan man være en fælles TR på tværs af forvaltningsområder?
- Hvis der allerede er TR, hvordan indgår de(n) så i strukturen?
- Skal de allerede valgte organisations TR have udvidet deres interesseområde og blive til fælles TR?
- Hvem kan tænkes at kandidere til at valg som fælles TR?
- Hvilke MED-udvalg vil det være relevant og naturligt, at en fælles TR får sæde i?
- Hvordan kan kommunikationslinjerne struktureres for medarbejderne bag en fælles TR, så en fælles TR netop kan være både en repræsentant *fra* ledelsen men også *til* ledelsen?
- Er nogen interesseret i at påtage sig hvervet som Fælles TR på tværs af organisationerne?

Bilag 6 er en beskrivelse af forskellige modeller for, hvordan en TR-struktur kan organiseres.

Fase 3 – Kontakt til kommunens personalekontor

Når fase 2 er afsluttet, henvender en repræsentant for Forhandlingskartellet sig til personalekontoret for at drøfte den mulige model for valg af TR og/eller fælles TR. Drøftelsen kan måske føre til, at modellen tilpasses forslag fra personalekontoret.

Når den endelige model for en TR-struktur er faldet på plads, skal der ske en formel godkendelse blandt Forhandlingskartellets medlemmer på området.

Der kan samtidig ske de(t) nødvendige valg af fælles TR og suppleant.

Herefter rejser Forhandlingskartellet centralt officielt kravet over for kommunen om at gøre brug af MED-aftalens § 10 stk. 4⁴, og tillidsrepræsentant og suppleant anmeldes via blanket fra Forhandlingskartellet til kommunen.

3.2. Hvor har den fælles TR indflydelse?

Når det overvejes at fremsætte krav om at anvende § 10 stk. 4 til at få en fælles TR, vil der være mulighed for at repræsentere kollegaerne i en lang række funktioner og fora for indflydelse, som fx MED-repræsentant, Kontaktudvalg, særlige møder med ledelsen m.v.

Tillidsrepræsentant

Som tillidsrepræsentant er man i dialog med ledelsen om alle forhold vedr. medarbejdernes vilkår på den lokale arbejdsplads/i kommunen.

⁴ ”To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere”.

Derudover indgår man også i et TR-kollektiv, hvor der er adgang til de særlige aktiviteter, som kommunen kan afholde for den samlede gruppe af tillidsrepræsentanter. Der kan fx være tale om en årlig personalepolitisk dag for alle ledere og tillidsrepræsentanter, seminarer eller lign.

MED-repræsentant

Som TR vil det være nærliggende at være repræsenteret i det lokale MED-udvalg, hvis det ikke allerede er tilfældet.

I KL's og KTO's vejledning til MED-rammeaftalen § 4, stk. 5, nævnes det: at så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i MED-udvalget.

Personalemøder med MED-status

Som fælles TR kan man have en særlig rolle de steder, hvor der ikke er aftalt MED-udvalg, men i stedet personalemøder med MED-status, se § 4, stk. 4.

Kontaktudvalg

Hvis man som TR ikke er repræsenteret i et MED-udvalg, kan man deltage i et evt. nedsat kontaktudvalg, som typisk afholder møder inden MED-udvalgsmøderne, jf. KL's og KTO's vejledning til MED-aftalens § 4, stk. 5⁵.

Særlig inddragelse

Som beskrevet under punktet de centrale regler vedr. valg af tillidsrepræsentanter, kan en TR inddrages i et MED-udvalg under særlige omstændigheder jf. § 7 stk. 6⁶.

Særlig møder

I en af de besøgte kommuner nævnte man, at HR-chefen jævnligt holder møder med organisationerne for at drøfte særlige sektorproblemer. Derved kan en personaleafdeling få indsigt i de forskellige medarbejdergruppers trivsel og behov. Kommunen fandt, at også Forhandlingskartellets område kunne blive omfattet af et sådant initiativ.

3.3. Hvordan er forholdet til baglandene for den fælles TR?

Der ligger mange anderledes udfordringer i at være en fælles TR for flere forskellige, og måske endda meget fremmedartede, personalegrupper.

Den måske kommende fælles TR kan spørge:

- Vil der være ressourcer nok til arbejdet?
- Hvordan vil opbakningen være uden for min egen arbejdsplads?
- Hvordan kan man repræsentere andre faggrupper, når man ikke kender deres vilkår?
- Hvor meget skal man kende andre gruppers overenskomst m.v.?
- Giver den fysiske afstand problemer?

⁵ Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personelgrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

⁶ For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdergruppen eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant fra denne personalegruppe. ...

Erfaringerne viser at fx den fysiske afstand er et problem. Nogle af medarbejdergrupperne føler sig meget alene i deres jobfunktion, og føler intet kollegialt fællesskab inden for Forhandlingskartellets område. Det kan fx gælde for én som arbejder i havnen eller på varmeværket.

Det er en væsentlig barriere, at Forhandlingskartellets medlemmer langt fra oplever en entydighed og et fællesskab. Derfor vil det være vigtigt at bruge energi på at beskrive "fællesnævneren" for et valgforbund.

Ledere i kommunerne ser gerne at små medarbejdergrupper kan profilere sig med en fælles TR. Kommunerne kan have en interesse i, at de områder, som netop Forhandlingskartellet dækker, i højere grad synliggøres i kommunen. Det kan fx handle om branding af et særligt område i kommunen.

3.4. Hvordan er forholdet til medlemmer som er ledere?

I en kommune kan det sagtens forekomme, at flertallet af Forhandlingskartellets medlemmer er ledere.

Nogle af medarbejdergrupperne sidder på en slags nøgleposter, og det kan være et problem, når en TR også skal være TR for ledere. Det er medarbejdersiden, der ser de største problemer her.

Hvis mange af Forhandlingskartellets medlemmer er ledere, kan det ikke udelukkes, at der kan vælges en fælles TR, som er leder, og som repræsenterer ledergrupperne.

En løsning kan bl.a. være, at en fælles TR fungerer for alle de medarbejdergrupperne inden for Forhandlingskartellet inkl./ekskl. lederne. I dag løses de fleste sager for lederne i egen faglig organisation.

Hvis der i en kommunen vælges ledere som fælles TR, eller en TR for en ledergruppe i Forhandlingskartellet, skal det lokalt afklares, hvordan vedkommende placeres i MED-systemet.

3.5. Hvilken rolle spiller den fælles TR som formidler?

En af de vigtigste opgaver for en fælles TR består i at være omdrejningspunktet for den interne information mellem ledelse og medarbejdere inden for Forhandlingskartellets område.

Det har stor værdi, at en fælles TR formidler information fra ledelsen i en sorteret form og med vurderinger tilpasset målgruppen. En fælles TR har den yderligere funktion, at han eller hun kan bære information den modsatte vej – altså til ledelsen. En fælles TR kan være omdrejningspunktet i det, som medinddragelse handler om nemlig information og drøftelse.

I forhold til at sikre information er det vigtigt, at få fastlagt nogle klare procedurer, så såvel ledere og medarbejdere er med til at sikre en god og tilstrækkelig information begge veje. Læs mere om opgaverne i bilag 3.

Informationspligten

Hvad enten en fælles TR har en plads i et MED-udvalg eller ej, er det en særlig opgave for parterne at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om MED-udvalgets arbejde.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør man overveje:

- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?
- Hvem har adgang til informationen, når den pågældende metode anvendes?

Information om udvalgets arbejde kan ske på mange måder, fx via:

- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog.
- Personaleblad.
- E-mail/intranet o.lign.
- Opslagstavle.

3.6. Hvilken forhandlingskompetence har den fælles TR?

En væsentlig opgave for en traditionel TR vil være at forhandle på medlemmernes vegne om løn- og ansættelsesmæssige vilkår.

Vil det også være det for en fælles TR i Forhandlingskartellet?

Netop forhandlingsopgaven på fællesskabets vegne er en usikker faktor. Det kan næppe forventes, at en fælles TR, i det korte perspektiv, vil kunne overskue sit brede interesseområde i en grad, som gør en forhandling mulig. Selv i dag foregår forhandlinger i stor udstrækning med den centrale organisationspart. Og selv de nuværende TR har ikke fået delegeret forhandlingskompetencen.

Ledelsessiden har en interesse i, at forhandlinger kan foregå lokalt. Men også ledelserne har givet udtryk for, at der er visse sager, de ønsker at afklare med den centrale modpart.

Man skal derfor nok indstille sig på, at forhandlingskompetencen til en fælles TR er noget, der kan udvikle sig med tiden. Både den centrale organisation og ledelsen skal være parate til at tage et sådant markant skridt mod lokale forhandlingskompetencer.

Organisationerne og KL har i stigende grad indgået aftaler, der bygger på, at der er et fungerende system af tillidsrepræsentanter i kommunerne. Intentionen er, at vilkår nok kan fastlægges på centralt niveau, men ofte skal tilpasses den enkelte kommunes lokale forhold.

I forhold til overenskomstforhandlingerne i 2008 er der således tillagt tillidsrepræsentanterne eller de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer opgaver om

- Anvendelse af midler til kompetenceudvikling
- Anvendelse af midler på seniorområdet
- Indgåelse af aftale om plustid
- Indgåelse af aftale om anvendelse af lokale AKUT-midler til lokale aktiviteter og senest
- Indgåelse af aftale om, at den ansatte kan modtage personalegoder mod nedgang i kontantløn.

Denne udvikling kan forventes at fortsætte, idet en af KL gennemført undersøgelse af holdninger i kommunerne peger på interessen for øget brug af lokale løsninger. Udviklingen stiller derfor krav om, at Forhandlingskartellet kan tilbyde en tillidsrepræsentant, der dækker hele Forhandlingskartellets forhandlingsområde. Eller sagt på en anden måde, indebærer kravet om et fungerende system af tillidsrepræsentanter, at der også er tale om et dækkende TR-system.

4. Får den fælles TR tilbud om uddannelse?

Ja. Når der bliver valgt nye fælles TR for Forhandlingskartellet, skal de også tilbydes uddannelse i henhold til gældende praksis. Det er pt. et åbent spørgsmål i Forhandlingskartellet, hvem der udbyder og gennemfører en sådan TR-uddannelse. Men Forhandlingskartellet har gensidigt forpligtet sig til at løse opgaven. Så alle nye fælles TR vil få et tilbud om uddannelse. Det er aftalt, at det er den enkelte organisation der, via egne AKUT-midler, betaler for sine fælles TR.

Bilag 1 - Fakta om Forhandlingskartellet

Forhandlingskartellet blev dannet i 2007 som alene et centralt forhandlings samarbejde, der skulle styrke de fælles interesser i forhold til arbejdet i KTO.

Forhandlingskartellet består af 12 organisationer:

Dansk Musiker Forbund, Danske Skov- og Landskabsingeniører, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Søfartens Ledere, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, Organisation for ledende medarbejdere i Idræts- Kultur- og Fritidssektoren, Konstruktørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Københavns Kommunes Embedsmandsforening, Maskinmestrenes Forening og LederForum.

Organisationerne har inden for det samlede kommunale område 5.500 medlemmer tilsammen.

Samarbejdet har gennem 2007, 2008 og 2009 været stadig stigende i intensitet.

Forhandlingskartellet gennemførte sammen med KL et projekt i 2007 om "Overenskomstsammenligning". Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 udmøntede det sig i indgåelse af en fællesoverenskomst gældende for:

- *Danske Skov- og Landskabsingeniører (DSL),*
- *Søfartens Ledere (og Foreningen af Havnefogder i Danmark⁷),*
- *HI - Organisation for ledende medarbejdere i Idræts- Kultur- og Fritidssektoren,*
- *Kort- og Landmålingsteknikernes Forening (KLF) og*
- *Maskinmestrenes Forening (MMF).*

Forhandlingskartellets opgave er at tage sig af de fælles krav om løn- og ansættelsesvilkår, som det overordnede KTO ikke tager sig af. Det er imidlertid stadig den enkelte organisation, som tager sig af sine egne specielle forhandlinger.

Et lokalt samarbejde mellem Forhandlingskartellets organisationer blev aktuelt med indgåelsen af aftalerne om kompetence og seniormidler ved overenskomstforhandlingerne i 2008.

Her besluttede Forhandlingskartellet at gå efter at få en plads i det forhandlingsorgan, som skulle nedsættes i samtlige kommuner. Forhandlingskartellet fik tildelt én ud af 4 FTF-pladser i kommunerne. Det lykkedes for Forhandlingskartellet at sikre udpegningen af næsten alle 98 fælles repræsentanter.⁸

⁷ Foreningen af Havnefogeder er nu en del af Søfartens Ledere.

⁸ Samtlige udpegninger er tilgængelige på www.ftf.dk/tr/kompetenceudvikling-og-seniorinitiativer/

Forhandlingskartellet har som en del af denne opgave gennemført en landsdækkende runde med ét møde i hver region for at mødes med repræsentanterne og drøfte opgaven i forhandlingsforummet.

Projektets målgruppe er afgrænset til at være fællesoverenskomstens 5 organisationer samt

- *Konstruktørforeningen (KF),*
- *Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund (DKBL) og*
- *LederForum (LF),*

men som interessenter i muligheden for at danne valgforbund kan være

4) Frederiksberg Kommunalforening og

5) Gentofte Kommunalforening.

Dansk Musiker Forbund kan også være en mulig interessent, mens Københavns Kommunes Embedsmandsforening står uden for projektet.

En opgørelse over antallet af alle ansatte i kommunerne omfattet af Forhandlingskartellets organisationer ekskl. Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening og Københavns Kommunes Embedsmandsforening udgør 3.174 medarbejdere⁹.

BILAG 2 – Oversigt over hvem der allerede har en TR i kommunerne.

Forhandlingskartellet har TR'er i 56 kommuner. Neden for ses en summarisk oversigt over kommuner med TR'er og hvem der har pladsen.

| | |
|------------------------|-----------------------|
| Albertslund Kommune | 2 – KF/MMF |
| Allerød Kommune | 1 - HI |
| Assens Kommune | 1 - KF |
| Bornholm Kommune | 3 – KF/DSL/SF |
| Esbjerg Kommune | 3 – DKBL/SL/KLF |
| Favrskov Kommune | 1 - KF |
| Faxe Kommune | 1 - KF |
| Fredericia Kommune | 2 - MMF |
| Frederiksberg Kommune | 25 – (24-FKF)/KF |
| Frederikshavn Kommune | 2 – KF/MMF |
| Furesø Kommune | 1 - DKBL |
| Gentofte Kommune | 2 – GKF |
| Glostrup Kommune | 2 – KF/MMF |
| Gribskov Kommune | 1 - KF |
| Guldborgsund Kommune | 3 – KF/HI/MMF |
| Haderslev Kommune | 1 - KF |
| Halsnæs Kommune | 1 - KF |
| Hedensted Kommune | 1 - KF |
| Helsingør Kommune | 4 – DKBL/KF/SL/MMF |
| Herning Kommune | 2 – KF/MMF |
| Hjørring Kommune | 1 - HI |
| Horsens Kommune | 2 – KF/HI |
| Hvidovre Kommune | 1 - KF |
| Høje-Taastrup Kommune | 1 - KF |
| Kalundborg Kommune | 1 – DKBL |
| Kolding Kommune | 1 - KF |
| Københavns Kommune | 4 – KF/MMF |
| Køge Kommune | 1 - KF |
| Lolland Kommune | 1 – DKBL |
| Lyngby-Taarbæk Kommune | 1 - KF |
| Læsø Kommune | 1 - SL |

| | |
|---------------------|--|
| Middelfart Kommune | 1 – DKBL |
| Næstved Kommune | 1 - KF |
| Odder Kommune | 1 – DKBL |
| Odense Kommune | 6 – (DKBL/MMF 2) DMF/KF |
| Odsherred Kommune | 1 - KF |
| Randers Kommune | 1 - KF |
| Rebild Kommune | 1 - KF |
| Ringkøbing Kommune | 1 - KF |
| Ringsted Kommune | 1 - KF |
| Roskilde Kommune | 2 – KF/MMF |
| Rødovre Kommune | 1 - HI |
| Silkeborg Kommune | 1 - KF |
| Skanderborg Kommune | 1 - KF |
| Slagelse Kommune | 1 - KF |
| Sorø Kommune | 1 – DKBL |
| Stevns Kommune | 1 – DKBL |
| Svendborg Kommune | 2 – KF/MMF |
| Sønderborg Kommune | 1 - DSL |
| Thisted Kommune | 1 - KF |
| Tårnby Kommune | 1 - KF |
| Vejen Kommune | 1 - KF |
| Viborg Kommune | 1 - KF |
| Aabenraa Kommune | 2 – DKBL |
| Aalborg Kommune | 7 – (MMF 2) DKBL/KF/DSL/HI/ KLF |
| Århus Kommune | 10 – (MMF 3/KF 2/ SL 2) DKBL/DMF/KLF |

- DKBL Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund
- DMF Dansk Musiker Forbund
- KF Konstruktørforeningen
- DSL Danske Skov- og Landskabsingeniører
- SL Søfartens Ledere
- HI Organisation for ledende medarbejdere i Idræts – Kultur – og Fritidssektoren
- KLF Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
- MMF Maskinmestrenes Forening
- LF LederForum
- FKF Frederiksberg Kommunalforening
- GKF Gentofte Kommunalforening
- KKE Københavns Kommunes Embedsmandsforening

Bilag 3 – TR om som omdrejningspunkt for information

Den måske vigtigste opgave for en fælles TR består i at være omdrejningspunktet for den interne information mellem ledelse og medarbejdere inden for Forhandlingskartellets område.

Information er grundstenen i ethvert samarbejde. Hvis en leder eller en medarbejderrepræsentant ikke er informeret om, hvad der fx sker i kommunen eller på institutionen, kan den pågældende ikke forholde sig hertil og dermed ikke indgå i en meningsfuld, konstruktiv drøftelse af det givne emne.

Der er en gensidig pligt til at give en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hvad der ligger i begrebet „god og tilstrækkelig information“ vil naturligvis variere fra sag til sag og bør tages op som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Såvel leder- som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for samarbejdet, og skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.

Information kan foregå på mange måder, og formen kan være skriftlig eller mundtlig.

Begge former har sine fordele og ulemper.

En kombination af begge former vil ofte være hensigtsmæssig.

Ved den mundtlige information kan man hurtigt give en besked, og der er oplagte muligheder for at drøfte emnet. Det er dog kun de personer, der er til stede, der informeres herved, medmindre der efter drøftelsen udarbejdes et fyldigt referat.

Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, fx det kommende budget, eller hvis der skal ske en drøftelse i „baglandet“ på grundlag af informationerne, vil forudsætningen for en god og grundig drøftelse være, at der før drøftelsen foreligger skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information.

Som led i de lokale drøftelser i den enkelte kommune kan man aftale, hvornår og hvordan der skal informeres om givne emner, fx at der skal informeres på det førstkommende møde i hovedudvalget om beslutninger, som er truffet af kommunalbestyrelsen.

Bilag 4 - Henvendelse til Personalekontoret

I afsnit 5 er beskrevet 3 faser på vejen til evt. valg af en fælles TR.

I fase 1 beskrives, hvordan en initiativtager ønsker at få afdækket status i kommunen på antallet af medarbejdere, der hører under Forhandlingskartellets område, og hvilke tillidshverv man evt. varetager.

Initiativtageren indhenter oplysninger om medlemmerne via en henvendelse til personalekontoret¹⁰ – fx som i dette breveksempel:

“Til Personalekontoret i () Kommune

Vedr. oplysninger om ansatte som tilhører Forhandlingskartellets område

På vegne af Forhandlingskartellet retter jeg denne henvendelse til personalekontoret for at få oplysninger om de medarbejdere, der er ansat i () Kommune på Forhandlingskartellet's område.

Formålet med at få disse oplysninger er, at en gruppe af medarbejdere overvejer at udnytte den mulighed der i 2008 blev aftalt om valg af fælles TR jf. MED-rammeaftalen § 10 stk. 4.

Forhandlingskartellet og KL har i 2010 afsluttet et personalepolitisk projekt med det formål, at de ansatte inden for Forhandlingskartellets forhandlingsområde får bedre mulighed for at deltage i det lokale faglige og organisatoriske arbejde i kommunen.

Find oplysninger om projektet på www.ftf.dk eller www.personaleweb.dk/faellesTR.

Vi skal derfor anmode om følgende oplysninger, for at vi kan danne os et overblik over de muligheder og modeller, der er i Kommunen for at vælge en fælles TR:

¹⁰ Det er i KL vurderet, at videregivelse af sådanne oplysninger ikke strider mod persondataloven, da det kun handler om oplysninger vedr. navn og arbejdsemail, og ikke om adresse og personnummer. Det skal understreges, at oplysningerne kun er til anvendelse i projektets konkrete sammenhæng.

- *Hvilke medarbejdergrupper er der i kommunen fra Forhandlingskartellet og med hvor mange medarbejdere?*
- *Hvordan fordeler disse medarbejdere sig på kommunens forvaltningsområder og virksomheder? Hvem er ledere henholdsvis medarbejdere?*
- *Hvor mange af organisationerne har allerede tillidsrepræsentanter eller repræsentanter i MED-udvalg?*
- *Liste over arbejds-email på de relevante medarbejdere*

Jeg håber at personalekontoret vil bistå os i denne forberedelse, og jeg vil vende tilbage med et oplæg til nærmere drøftelse, når vi har et mere konkret forslag.

Med venlig hilsen

*Erik Eriksen
Medarbejder i Teknisk Forvaltning
Email
Tlf. "*

Bilag 5 - Henvendelse til medarbejdere på Forhandlingskartellets områder

I projektets rapport er i afsnit 5 beskrevet 3 faser på vejen til en fælles TR.

Fase 2 er der, hvor en initiativtager har fået afdækket en status i kommunen på antallet af medarbejdere, der hører under Forhandlingskartellets område, og gjort sig overvejelser over, hvordan en mulig TR-struktur på området kan se ud.

Initiativtageren ønsker at sende en information til de medarbejdere, der er på Forhandlingskartellets område om de overvejelser, der i gang, og for at efterspørge synspunkter på initiativet.

En sådan henvendelse kan fx se ud som følger:

"Kære kollega på Forhandlingskartellets område

Vedr. valg af en fælles tillidsrepræsentant

Jeg har fra Personalekontoret fået oplyst, at du er en medarbejder som er, eller kunne være, medlem af en faglig organisation på Forhandlingskartellets område.

Min henvendelse handler om, at jeg er ved at undersøge muligheden i og interessen for, at vi som grupper her i Kommunen får en tillidsrepræsentant. Det giver overenskomsten os nemlig mulighed for.

Skulle du ikke være medlem af en fagforening i Forhandlingskartellet, kan du blot oplyse mig om det, så vil du ikke modtage flere henvendelser i denne sag.

Læs information om Forhandlingskartellet til sidst i denne mail, eller se på

<http://www.forhandlingskartellet.dk/>

Valg af fælles TR

Som omtalt giver overenskomsten os en mulighed for at vælge en fælles TR, selv om vi hver for sig måske ikke et store nok til det.

Forhandlingskartellet og KL har i 2010 afsluttet et personalepolitisk projekt med det formål, at de ansatte inden for Forhandlingskartellets forhandlingsområde får bedre mulighed for at deltage i det lokale faglige og organisatoriske arbejde i kommunen.

Find oplysninger om projektet på www.ftf.dk eller www.personaleweb.dk/faellesTR.

Det er dette projekt, som har inspireret en arbejdsgruppe til at gøre en lokal indsats.

Ved at vores grupper har en fælles TR, kan vi netop i højere grad være i dialog med ledelsessiden. Vi kan få de informationer, som andre personalegrupper får, og vi kan udtrykke vores behov overfor ledelsen i forskellige fora for TR og måske opnå en plads i relevante MED-udvalg.

Hvorfor behov for en TR

Organisationerne og KL har i stigende grad indgået aftaler, der bygger på, at der er et fungerende system af tillidsrepræsentanter i kommunerne. Intentionen er, at vilkår nok kan fastlægges på nationalt niveau, men ofte skal tilpasses den enkelte kommunes lokale forhold.

I forhold til overenskomstforhandlingerne i 2008 er der således tillagt tillidsrepræsentanterne eller de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer opgaver om

- Anvendelse af midler til kompetenceudvikling*
- Anvendelse af midler på seniorområdet*
- Indgåelse af aftale om plustid*
- Indgåelse af aftale om anvendelse af lokale AKUT-midler til lokale aktiviteter og senest*
- Indgåelse af aftale om at den ansatte kan modtage personalegoder mod nedgang i kontantløn.*

Denne udvikling kan forventes at fortsætte, idet en af KL gennemført undersøgelse af holdninger i kommunerne peger på interessen for øget brug af lokale løsninger.

Udviklingen stiller derfor krav om, at Forhandlingskartellet kan tilbyde en tillidsrepræsentant, der dækker hele Forhandlingskartellets forhandlingsområde. Eller

sagt på en anden måde, indebærer kravet om et fungerende system af tillidsrepræsentanter, at der også er tale om et dækkende TR-system.

Om Forhandlingskartellet

Organisationerne bag Forhandlingskartellet har det til fælles, at vi har medlemmer, som er ansat på det kommunale- og regionale område. Forhandlingskartellet stiller fælles krav, koordinerer, forhandler og indgår aftale om løn og ansættelsesvilkår på fælles områder.

Medlemsorganisationerne kæmper på hvert sit område for bedst mulig løn og arbejdsvilkår og servicerer medlemmerne i forskellige situationer på bedst tænkelig måde.

Forhandlingskartellet består af følgende organisationer:

Dansk Musiker Forbund

Danske Skov- og Landskabsingeniører

Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund

Søfartens Ledere

Frederiksberg Kommunalforening

Gentofte Kommunalforening

Organisation for ledende medarbejdere i Idræts- Kultur- og Fritidssektoren (HI)

Konstruktørforeningen

Kort- og Landmålingsteknikernes Forening

Københavns Kommunes Embedsmandsforening

LederForum

Maskinmestrenes Forening

Tilsammen repræsenterer organisationerne ca. 6.000, og her i Kommunen er vi xx.

Med venlig hilsen

Erik Eriksen

Medarbejder i Teknisk Forvaltning

Medlem i Konstruktørforeningen

E-mail:

Tlf.: "

Bilag 6 - Eksempler på TR-struktur for valg af TR og fælles TR i Forhandlingskartellet

Reglerne for valg af en TR bygger på, at der skal være mindst 5 medarbejdere i en overenskomstgruppe for at vælge en TR. Det særlige i Forhandlingskartellets situation er, med de nye regler, at de 5 medarbejdere kan findes på tværs af organisationerne.

På landsplan er det i dag kun halvdelen af kommunerne der har et meget lille antal TR. Der kan være mange muligheder for at opbygge en sammenkædningsstruktur, der gør valg af en eller flere fællesTR mulig.

Her beskrives, på baggrund af forskellige situationer i konkrete kommuner, en række modeller til overvejelse om valg af model i din kommune.

A. Kommuner uden TR

Der er først valgt eksempler med baggrund i kommuner, som ikke har en TR.

| Kommune 1 | Antal medarbejdere | |
|-----------|--------------------|----------------------|
| DSL | 3 | |
| HI | 6 | Har MED-repræsentant |
| KF | 5 | |
| LF | 9 | |
| | 23 | |

Model A

Der vælges en fælles TR for alle 4 organisationer.

Model B

LF og HI er fortrinsvis ledere. Der foretrækker at vælge deres egen fælles TR

DSL og KF vælger en fælles TR for deres områder.

| Kommune 2 | Antal medarbejdere | |
|-----------|--------------------|---|
| DSL | 1 | 1 |
| HI | 1 | 1 |
| KF | 2 | 2 |
| KLF | 1 | 1 |
| LF | 5 | 5 |
| | 10 | |

Model A

Der vælges en fælles TR for alle 5 organisationer.

Model B

LF består af ledere. De foretrækker at vælge deres egen TR

De resterende vælger en fælles TR

| | | Kommune 3 | Antal medarbejdere | |
|-----------|--|------------------|--------------------|----------------------|
| odel A | | DSL | 2 | Har MED-repræsentant |
| | | DKBL | 1 | Har MED-repræsentant |
| | | HI | | |
| | | KF | 3 | Har MED-repræsentant |
| | | KLF | 1 | |
| | | LF | 14 | |
| | | D | 21 | |

er vælges en fælles TR for alle 5 organisationer.

Model B

LF består af ledere. De foretrækker at vælge deres egen TR

De resterende vælger en fælles TR

B. Kommuner med TR

Der er i alt 48 kommuner, som har en TR fra Forhandlingskartellet. 10 af dem har mere end 1 TR. Her er valgt eksempler med henholdsvis 1, 2 og 3 tillidsrepræsentanter.

Eksempel på kommune med én TR:

| | | Antal medarbejdere | |
|------------------|------------------|--------------------|----|
| Kommune 4 | | | |
| | DSL | 2 | |
| | DKBL | | |
| | HI | | |
| | KF | 5 | TR |
| | KLF | 1 | |
| | LF | | |
| | MMF | | |
| | Søfartens Ledere | | |
| | | 8 | |

Model A

TR for KF indvilger i at blive fælles TR for alle 3 organisationer.

Eksempel på kommune med to TR:

| Kommune 5 | Antal medarbejdere | |
|------------------|--------------------|-----------------------|
| DSL | 6 | |
| DKBL | 8 | TR |
| HI | 3 | |
| KF | 5 | TR |
| KLF | | |
| LF | (3) | Tallet skal bekræftes |
| MMF | 3 | |
| Søfartens Ledere | 1 | |
| | 26 | |

Model A

Der vælges en fælles TR for alle 7 organisationer.

Model B

DKBL ønsker at fortsætte med deres egen TR.

TR for KF indvilger i at blive fælles TR for de øvrige 6 organisationer.

Model C

DKBL ønsker at fortsætte med deres egen TR.

KF ønsker at fortsætte med deres egen TR.

De resterende organisationer vælger en fælles TR for deres 16 medarbejdere.

Eksempel på kommune med tre TR:

| Kommune 6 | Antal medarbejdere | |
|------------------|--------------------|-----------------------|
| DSL | 1 | |
| DKBL | 10 | TR |
| HI | 3 | |
| KF | 8 | TR |
| KLF | 1 | |
| LF | (11) | Tallet skal bekræftes |
| MMF | 5 | TR |
| Søfartens Ledere | 9 | |
| | 37 | |

Model A

Der vælges en fælles TR for alle 8 organisationer.

Model B

LF består af ledere. De foretrækker at vælge deres egen TR.

DKBL ønsker at fortsætte med deres egen TR.

TR for KF indvilger i at blive fælles TR for de øvrige 6 organisationer.

Model C

De tre organisationer med TR ønsker at fortsætte uændret. LederForum ønsker ikke en TR

De tilbageværende 4 organisationer vælger en fælles TR for deres 14 medarbejdere.