

DIG & DEN DANSKE MODEL

Steen E. Navrbjerg & Trine P. Larsen

DIG & DEN
DANSKE
MODEL

KAPITEL

01 NYVALGT - & HVAD SÅ?

I dette kapitel kan du læse om, hvilke opgaver, pligter og rettigheder du har som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, eller hvis du varetager andre tillidsposter. Du kan læse om, hvad du har indflydelse på, og hvor du kan søge hjælp og råd. Du har som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant en meget betydningsfuld rolle på arbejdspladsen. Du er den, der sikrer, at samarbejdet fungerer. Du er også vagthunden, der siger til, når regler og aftaler ikke overholdes. Du repræsenterer dine kolleger og er midtpunktet for det faglige fællesskab på arbejdspladsen. Samtidig er du også en vigtig sparringspartner for ledelsen. Ofte vil ledelsen diskutere nye tiltag med dig, før de iværksættes. Her har du gode muligheder for indflydelse.

Som tillidsrepræsentant er du også et helt afgørende tandhjul i fagbevægelsen – ja, du er faktisk et vigtigt tandhjul i hele den danske model. Uden dig som repræsentant på arbejdspladserne vil det være svært for fagforeninger og dit forbund at vide, hvad der sker på arbejdspladserne. Du er altså også fagforeningens repræsentant på arbejdspladsen. Som arbejdsmiljørepræsentant har du en mindst ligeså vigtig rolle i at sikre fokus på arbejdsmiljøet og trivslen samt gøre ledelse, kolleger opmærksom på, når der opstår arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen. Uden dig ville dine kolleger ikke have indflydelse på arbejdsmiljøet på jeres arbejdsplads. Du er derfor et af de vigtigste tandhjul i udviklingen af arbejdsmiljøet, men du arbejder typisk under nogle lidt andre regler end tillidsrepræsentanten.

KAPITEL 1 | BAGGRUND

NYVALGT - & HVAD SÅ?

DEN FØRSTE DEL AF KAPITLET GENNEMGÅR FØLGENDE EMNER OG SPØRGSMÅL:

- Hvem repræsenterer du som henholdsvis tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant?
- Hvad du har indflydelse på?
- Hvilke pligter og rettigheder har du som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant?
- Hvordan er du som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant beskyttet i hvervet?
- Hvor du kan søge hjælp og råd?
- Hvordan ser dagligdagen som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant ud?
- Hvordan du finder en god balance mellem dit arbejde, dine opgaver som tillidsvalgt og din familie?
- Hvilke uddannelsesmuligheder har du som tillidsvalgt?
- Hvad er reglerne for genvalg eller nyvalg?
- Hvad er dine muligheder efter tillidshvervet?



TILLIDSVALGTES OPGAVER & RETTIGHEDER

Fælles for alle tillidsvalgte er, at I nyder både ledelsens og kollegernes tillid; det er derfor, I er blevet valgt. I er også fælles om at repræsentere jeres kollegers interesser over for ledelsen. Tillidsvalgte har en række pligter og rettigheder, der er forskellige, alt efter om du er tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, bestyrelsesmedlem eller har en anden funktion. Der kan også være betydelige forskelle mellem den offentlige og private sektor og fra et forbund til et andet. Derfor skal du orientere dig i dit forbund, så du véd, hvilke opgaver du forventes at tage dig af, og hvor du kan få hjælp og rådgivning. På tværs af forbund og sektorer er der dog også nogle helt overordnede opgaver og rettigheder for dig som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller hvis du har en anden tillidsfunktion på din arbejdsplads.

I de næste afsnit kan du læse mere om de overordnede rammer for dit arbejde, og hvad det betyder for dit virke som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller hvis du bestrider en anden tillidsfunktion på arbejdspladsen.



TILLIDSREPRÆSEN- TANTENS PLATFORM – OPGAVER, PLIGTER & RETTIGHEDER



Læs videre om TR øverst på de følgende sider

Som tillidsrepræsentant er dine pligter og rettigheder forankret i overenskomster og aftaler. Hovedaftalen, din overenskomst, tillidsrepræsentantaftalen og SU-/MED-aftalen angiver helt præcist, hvad dine opgaver og rettigheder. Nogle regler er ens på tværs af forbund og sektorer, mens andre er specifikke for dit område eller din sektor. Dine opgaver som tillidsrepræsentant falder typisk inden for seks overordnede kategorier, som du kan læse nærmere om i bogens øvrige kapitler:

- Repræsentere fagforeningen på arbejdspladsen og være bindeled mellem arbejdsplads og fagforening, herunder give input til fagforeningen som kan danne basis for krav til centrale overenskomstforhandlinger (kapitel 2)
- Faglig organisering, herunder hvordan du engagerer kolleger i organiseringen af nye medlemmer og synliggør værdien af det faglige fællesskab på arbejdspladsen (kapitel 3)

ARBEJDSMILJØREPRÆ- SENTANTENS PLATFORM – OPGAVER, PLIGTER & RETTIGHEDER

Læs videre om AMR nederst på de følgende sider

Som arbejdsmiljørepræsentant er dine opgaver som udgangspunkt forankret i arbejdsmiljøloven. Der er dog i stigende grad inddraget arbejdsmiljø i overenskomster, så derfor er det vigtigt, at du også orienterer dig i overenskomsten på dit område. Som arbejdsmiljørepræsentant har du følgende hovedopgaver, der typisk falder inden for seks overordnede kategorier, som du læser mere om i bogens øvrige kapitler:

- Repræsentere kollegerne i samarbejdet med ledelsen om arbejdsmiljøet og være bindeled mellem arbejdsplads, fagforening og Arbejdstilsynet samt sikre kollegernes oplæring, instruktion og kendskab til arbejdsmiljøorganisationens opbygning og arbejde (kapitel 2)
- Organisatorisk arbejde dvs. medvirke til at skabe gode rammer for det faglige fællesskab blandt kollegerne på arbejdspladsen ved at inddrage kollegerne i drøftelser af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (kapitel 3)



Læs videre om TR

- Sikre samarbejde, trivsel og medindflydelse på arbejdspladsen ved at afstemme og repræsentere kollegernes interesser over for ledelsen og bidrage til at sikre gode og rolige arbejdsforhold gennem et godt og konstruktiv samarbejde med kollegerne, ledelsen og andre tillidsvalgte som fx arbejdsmiljørepræsentanten (kapitel 4)
- Forhandle lokalaftaler på grundlag af overenskomsten og dermed sikre god løn og gode arbejdsvilkår på arbejdspladsen (kapitel 5)
- Sikre håndhævelse af overenskomsten og bidrage til konfliktløsning af faglige tvister og uenigheder på arbejdspladsen samt støtte kolleger i ansættelses- og afskedigelsessituationer (kapitel 6)
- Være opmærksom på nye trends på arbejdsmarkedet, der kan få betydning for dig og dine kolleger - herunder sikre at jeres jobfaglighed og kompetenceudvikling er i tråd med de nye tendenser (kapitel 7).

Som tillidsrepræsentant har du pligt til at samarbejde med ledelsen og fremme og vedligeholde gode og rolige arbejdsforhold. Ledelsen har på samme måde pligt til at vedligeholde gode og rolige arbejdsforhold. Du skal arbejde for, at kollegerne i lighed med ledelsen overholder indgåede aftaler. Det betyder blandt andet, at du skal opfordre kolleger til at genoptage arbejdet, hvis de har nedlagt det i strid med overenskomsten.

Du skal som tillidsrepræsentant repræsentere dine kolleger. Som udgangspunkt repræsenterer du dem, der er medlem af din fagforening eller andre fagforeninger, og som er ansat på din overenskomst. Nogle overenskomster forpligter dig til i forhandlinger at repræsentere alle medarbejdere, uanset om de er medlem af en fagforening eller ej. Til gengæld er du ikke forpligtet til at videregive ønsker og klager til ledelsen fra medarbejdere, der ikke er medlem af en fagforening. Undersøg, hvad din overenskomst forpligter dig til.

Læs videre om AMR

- Sikre samarbejde om arbejdsmiljøet, trivsel og sikkerhed på arbejdspladsen gennem et godt og konstruktivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen med ledelsen, kollegerne og andre tillidsvalgte som fx tillidsrepræsentanten og bidrage til den årlige arbejdsmiljødrøftelse, Arbejdspladsvurdering (APV) og kompetenceudviklingsplan. Desuden sikre, at arbejdsmiljøet integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift (kapitel 4)
- Sikre at lokalaftaler og nye tiltag på arbejdspladsen ikke går ud over det fysiske og psykiske arbejdsmiljø gennem et tæt samarbejde med tillidsrepræsentanten og ledelsen samt bidrage til udvikling af bedre værnemidler og arbejdsgange (kapitel 5)
- Samarbejde med ledelsen om at sikre og kontrollere, at arbejdsmiljøloven overholdes, forebygge og håndtere arbejdsmiljøproblemer og mistrivsel på arbejdspladsen samt bidrage til konfliktløsning af uenigheder på arbejdspladsen samt støtte kolleger ved sygdom, ulykker, afskedigelser mv. (kapitel 6)
- Være opmærksom på nye trends på arbejdsmarkedet, der kan få betydning for arbejdsmiljøet og trivslen på arbejdspladsen, herunder sikre at dine og kollegernes kompetencer tilpasses de nye tendenser (kapitel 7).

Grundlæggende er det ledelsens ansvar at sikre, at arbejdsmiljø og sundhed er i orden på arbejdspladsen. Som arbejdsmiljørepræsentant er det en hovedopgave at sikre, at ledelsen lever op til sit ansvar og samarbejde med ledelsen om at forebygge og håndtere arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen som en del af arbejdsmiljøorganisationen.

Som tillidsrepræsentant er du valgt af dine kolleger. De har valgt dig som talerør over for ledelsen. Dermed har du som udgangspunkt fået et mandat. Dit mandat som tillidsrepræsentant skal du imidlertid til stadighed forny i det daglige samarbejde med kolleger og ledelsen. Det gør du ved at være i tæt dialog med dine kolleger og jævnlige tale med dem om, hvad de fx synes om samarbejdet, løn og arbejdsvilkår. Det er i den tætte dialog med kollegerne, at du styrker dit mandat og viser, hvad fællesskabet betyder – og det kan også tiltrække nye medlemmer til fagforeningen.

Husk, at du også repræsenterer deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte, vikarer, fleksjobbere, lærlinge og elever, hvis I har sådanne kolleger på arbejdspladsen. De kan have nogle lidt andre interesser end de andre kolleger – men det er vigtigt for dem, at de også huskes, når du varetager kollegernes interesser. Husk at invitere dem med i det faglige fællesskab. Spørg, om de har lyst til at deltage i klubmøder og andre faglige aktiviteter.

Endelig er du også et vigtigt bindeled mellem fagforening og medlemmer. Du er i mange tilfælde det eneste ansigt, dine kolleger forbinder med fagligt arbejde – og derfor repræsenterer du også fagforeningen i forhold til medlemmerne. Der vil være tilfælde, hvor fagforeningen har besluttet at gøre en særlig indsats på et område. Her vil du ofte være den, der på arbejdspladsen skal udbrede viden om indsatsen og måske også være aktiv. Det kan fx dreje sig om indsatser mod mobning eller mod stress.

HVORDAN FÅR JEG INDFLYDELSE

Der er flere måder, hvorpå du og dine kolleger kan opnå indflydelse på vilkårene på arbejdspladsen. Nedenfor præsenteres en række muligheder for indflydelse. På nogle områder er det typisk tillidsrepræsentanten, der har en hovedrolle, på andre områder er det arbejdsmiljørepræsentanten. Det er imidlertid ofte en fordel, hvis tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant arbejder sammen.

Som arbejdsmiljørepræsentant repræsenterer du alle ansatte på arbejdspladsen – du er altså også repræsentant for de uorganiserede og for kolleger fra andre fagforeninger. Du skal sikre et godt arbejdsmiljø og trivsel for alle, uanset deres status i forhold til fagforeningen.

HVORDAN FÅR JEG INDFLYDELSE?

Du og dine kolleger kan på flere måder opnå indflydelse på vilkårene på arbejdspladsen. På nogle områder er det typisk dig som arbejdsmiljørepræsentant, der har en hovedrolle, på andre områder er det tillidsrepræsentanten. Ofte er det en fordel, hvis I arbejder sammen. Det kan fx være, at du har svært ved at få ledelsen i tale om et bestemt spørgsmål. Måske kan overenskomstreglerne bruges til at adressere det spørgsmål over for ledelsen. Husk derfor at tale sammen om de udfordringer, I møder som tillidsvalgte.

SAMARBEJDET MED LEDELSEN: Via dit samarbejde med ledelsen har du muligheder for at få indflydelse på arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Selv om ledelsen har ansvaret for arbejdsmiljøet og sundheden på arbejdspladsen, så er ledelsen forpligtiget til at inddrage dig som arbejdsmiljørepræsentant. Den mulighed skal du bruge til at give dit og kollegernes input til de ting, som ledelsen ønsker forandret. I kapitel 4 diskuteres samarbejdet nærmere.

KOLLEGERNES SAMARBEJDE: Som arbejdsmiljørepræsentant nyder du både ledelsens og kollegernes tillid. Du skal til stadighed vedligeholde den tillid blandt alle dine kolleger, selv dem der ikke er medlem af en fagforening. Det gør du blandt andet ved at sikre, at dit mandat afspejler kollegernes oplevelser, ønsker og holdninger og sammen med dem forsøge at påvirke ledelsen. Det kræver, at du er i dialog med kollegerne og snakker med dem. Du skal spørge kollegerne og være nysgerrig på, hvilke

Det kan fx være, du som tillidsrepræsentant ikke kan få ledelsen i tale om et bestemt spørgsmål. Men måske kan arbejdsmiljøreglerne så bruges til at adressere det spørgsmål over for ledelsen. Husk derfor at tale sammen om de udfordringer, i møder som tillidsvalgte.

Læs videre om TR

SAMARBEJDET MED LEDELSEN: Via dit samarbejde med ledelsen har du ofte indflydelse på arbejdets organisering og på den måde også dine kollegers arbejdsvilkår. Selv om ledelsen i princippet har ledelsesretten, dvs. retten til at lede og fordele arbejdet, så vælger mange ledere at bruge de tillidsvalgte til at sparre med, også når det gælder organisering og fordeling af arbejdet. Dermed får du mulighed for at komme med dine og dine kollegers input til de ting, som ledelsen ønsker forandret. I kapitel 4 diskuteres samarbejdet nærmere.

KOLLEGERNES SAMARBEJDE: Som tillidsvalgt nyder du både ledelsens og kollegernes tillid. Men du skal til stadighed vedligeholde den tillid. Det gør du blandt andet ved at sikre, at dit mandat afspejler kollegernes oplevelser, ønsker og holdninger og sammen med dem forsøge at påvirke ledelsen. Har du kollegernes opbakning, så er der større chance for, at ledelsen vil lytte til dine og kollegernes meninger og holdninger. Samtidig er du også et forbillede for dine kolleger. Du er således en af dem, der angiver tonen – og dermed kan du påvirke den almindelige stemning på arbejdspladsen, både mellem ledelse og medarbejdere og mellem kollegerne indbyrdes. Som tillidsrepræsentant kan du gribe ind, hvis der opstår en dårlig stemning på arbejdspladsen. Det kan du læse mere om i kapitel 4 og 6.

LØN- OG ARBEJDSVILKÅR - LOKALAFTALER: Overenskomsten er den aftale mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, der fastsætter rammerne for løn- og arbejdsvilkår (se nærmere i kapitel 2). Men disse rammer skal ofte udfyldes lokalt af tillidsrepræsentanten og ledelsen. Ofte skal der forhandles løn en gang om året. Mange steder er det tillidsrepræsentanterne, der forhandler. På nogle arbejdsplad-

Læs videre om AMR

problemer de ser, og hvilke meninger de har om arbejdsmiljøet. Har du kollegernes opbakning, er der større chance for, at ledelsen lytter din og kollegernes mening og holdninger. Du er også et forbillede for dine kolleger og forventes at bidrage til den almindelige stemning og et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen både mellem ledelse og medarbejdere og mellem kollegerne indbyrdes. Som arbejdsmiljørepræsentant forventes du at gribe ind, hvis der opstår en dårlig stemning på arbejdspladsen. Læs mere herom i kapitel 4 og 7.

UDVALGSARBEJDE - ARBEJDSMILJØUDVALGET, MED-UDVALG & BESTYRELSESPOSTER: På mange arbejdspladser er der oprettet et arbejdsmiljøudvalg eller et MED-udvalg. Der er også arbejdspladser, hvor medarbejdere sidder i virksomhedens bestyrelse. Som arbejdsmiljørepræsentant er du en oplagt kandidat til den type poster som medarbejderrepræsentant. Udvalgsarbejdet giver dig og dine kolleger mulighed for at påvirke forholdene på jeres arbejdsplads. Ledelsen er således forpligtiget tage bestemte emner op i fx arbejdsmiljøudvalg og MED-udvalg. Det drejer sig blandt andet om arbejdsmiljøspørgsmål, sygefravær, mv. Læs mere herom i kapitel 4 og 6.

MED-UDVALGENE i kommuner og regioner giver særligt gode muligheder for at samarbejde på tværs mellem dig og tillidsrepræsentanten. Fordi MED-udvalget både er en arbejdsmiljø- og en samarbejdsorganisation, er I sikre på, at hele ledelsen – både dem, der forhandler løn og arbejdsvilkår og dem, der står for arbejdsmiljøet – kan høre jeres synspunkter.

ARBEJDSMILJØ: Arbejdsmiljøloven indeholder en række regler, som arbejdspladserne skal overholde. Reglerne er som udgangspunkt ret klare og gennemgås nærmere i kapitel 4. Fx skal der en gang om året holdes en drøftelse om arbejdsmiljøarbejdet, hvor der skal lægges en strategi for det kom-

ser forhandles løn individuelt mellem den enkelte lønmodtager og ledelsen. Her kan du som tillidsrepræsentant efter kollegers forespørgsel være bisidder ved deres individuelle lønsamtaler. Tillidsrepræsentanten sætter, med mandat fra kollegerne og sammen med ledelsen, rammerne for arbejdspladsens løn- og arbejdsvilkår – med overenskomsten som garanti for, at forholdene er i orden. Det udmunder i en lokalaftale, som er lige så bindende som en overenskomst. Der kan også laves lokalaftaler på en række andre områder, fx seniorordninger. Dette uddybes i kapitel 5.

UDVALGSARBEJDE - MED-UDVALG, SAMARBEJDSUDVALG & BESTYRELSESPOSTER: På mange arbejdspladser er der oprettet MED-udvalg eller samarbejdsudvalg. Der er også arbejdspladser, hvor medarbejdere sidder i virksomhedens bestyrelse. Som tillidsrepræsentant er du en oplagt kandidat til posten som medarbejderrepræsentant til et eller flere af den type udvalg. Udvalgsarbejdet giver dig og dine kolleger mulighed for at påvirke forholdene på jeres arbejdsplads. Ledelsen er således forpligtiget til at tage bestemte emner op i fx Samarbejds- eller MED-udvalg. Det drejer sig blandt andet om efteruddannelse, masseafskedigelse, omstruktureringer af virksomheden mv. Læs mere herom i kapitel 4 og 6.

OVERENSKOMSTERNE: Når arbejdsmarkedets parter – på den ene side en fagforening eller en hovedorganisation og på den anden side en arbejdsgiverorganisation – indgår en overenskomst, er du som tillidsrepræsentant på flere måder en vigtig aktør. På den ene side er det dig, der i samarbejde med ledelsen og dine kolleger skal få overenskomsten til at fungere på jeres arbejdsplads – ofte med muligheder for tilpasninger i form af en lokalaftale, så de konkrete løsninger passer til netop jeres arbejdsplads. På den anden side er det også jer på arbejdspladsen, der mærker, når noget i overenskomsten ikke fungerer. Her er det vigtigt, at du fortæller din fagforening, hvordan de næste overenskomster kan gøres bedre. Dette uddybes i kapitel 2.



mende år. Som arbejdsmiljørepræsentant kan du bruge loven som argument over for din ledelse, hvis arbejdsmiljøet ikke er i orden. Stadig flere arbejdsmiljøemner er ikke éntydigt relateret til Arbejdsmiljøloven, men har med arbejdets organisering at gøre. Fx kan der opstå stress blandt dine kolleger, hvis ikke arbejdsvilkårene er i orden, eksempelvis hvis arbejdet organiseres på en ny og u hensigtsmæssig måde. Derfor bliver arbejdsmiljø også i stadig større grad en del af overenskomsterne. I de situationer kan du med fordel samarbejde med tillidsrepræsentanten for at sikre den bedst mulige lokal aftale for jer og kollegerne.

HVAD ER MINE RETTIGHEDER?

Som tillidsrepræsentant har du en række rettigheder. Hovedaftalen, din overenskomst, tillidsrepræsentantaftalen, Samarbejdsaftalen og MED-aftalen angiver helt præcist, hvad dine rettigheder er. Nogle regler er ens på tværs af forbund og sektorer, mens andre er specifikke for dit område eller din sektor. Derfor må du tale med din fagforening om de konkrete rettigheder. På tværs af sektorer og funktioner er der dog en række overordnede rettigheder for tillidsrepræsentanter.

TID TIL ARBEJDET SOM TILLIDSREPRÆSENTANT

For nogle er hvervet som tillidsrepræsentant noget, der blot tager en halv time om ugen – for andre tager det måske fem timer om ugen, og nogle er helt frikøbt til at varetage hvervet som tillidsvalgt. Det kan være en udfordring at få det almindelige arbejdsliv til at hænge sammen med livet som tillidsvalgt – eller at få familielivet til at hænge sammen med arbejdslivet og hvervet som tillidsrepræsentant.

Generelt skal arbejdet som tillidsvalgt sidestilles med 'almindeligt arbejde'. Det vil sige, at arbejdet som tillidsvalgt skal varetages inden for normal arbejdstid og det er således ikke noget, der skal udføres, når man er færdig med det 'almindelige' arbejde. Det er derfor vigtigt, at du får synliggjort, hvor meget tid du anvender på dit arbejde som tillidsrepræsentant, og får aftalt, hvilke arbejdsopgaver du eventuelt ikke skal varetage i forhold til det 'almindelige' arbejde.

HVAD ER MINE RETTIGHEDER?

Som arbejdsmiljørepræsentant har du en række rettigheder. Arbejdsmiljøloven, MED-aftalen og overenskomsterne angiver helt præcist, hvad dine rettigheder er. Nogle regler er ens på tværs af forbund og sektorer, mens andre er specifikke for dit område eller din sektor. Derfor må du tale med din fagforening om de konkrete rettigheder. På tværs af sektorer og funktioner er der dog en række overordnede rettigheder for arbejdsmiljørepræsentanten.

TID TIL ARBEJDET SOM ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Tid til at udføre arbejdsmiljøarbejdet er en udfordring for mange arbejdsmiljørepræsentanter på tværs af offentlige og private arbejdspladser. Hvervet som arbejdsmiljørepræsentant kan for nogle klares på en halv time om ugen, mens det for andre måske tager fem timer om ugen. Nogle arbejdsmiljørepræsentanter er helt frikøbt. Det kan være en udfordring at få det almindelige arbejdsliv til at hænge sammen med livet som arbejdsmiljørepræsentant – eller at finde en fornuftig balance mellem familielivet, arbejdslivet og hvervet som arbejdsmiljørepræsentant.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiverne skal sikre, at arbejdsmiljørepræsentanten får en efter forholdene rimelig tid stillet til rådighed for at kunne varetage sine pligter i arbejdsmiljøarbejdet. Det betyder, at du sammen med arbejdsgiverne skal tage udgangspunkt i, hvilke arbejds-

Læs videre om TR

Læs videre om AMR

På mange arbejdspladser har man aftaler for tid til arbejdet som tillidsrepræsentant. På nogle arbejdspladser aftaler ledelsen og den tillidsvalgte eller den tillidsvalgtes fagforening et bestemt antal timer om ugen til tillidsarbejde. På andre arbejdspladser laver ledelsen og tillidsrepræsentanten eller dennes fagforening aftaler om, at tillidsrepræsentanten skal bruge 'den fornødne tid' – det vil sige, at du selv vurderer, hvad behovet er. Hvis du oplever et problem med at få tid nok til arbejdet som tillidsvalgt, så tal med din fagforening om mulighederne.

MØDER I ARBEJDSSTIDEN

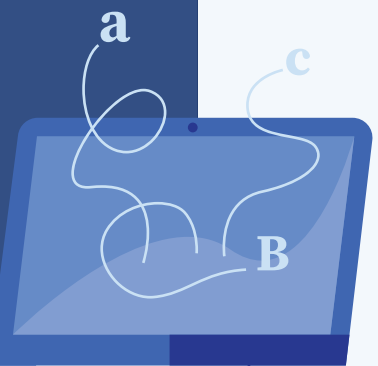
Der må kun holdes faglige møder i arbejdstiden, hvis der er indhentet tilladelse fra ledelsen. Holdes der fagligt møde uden ledelsens tilladelse, betragtes det som en arbejdsnedlæggelse. Der er normalt intet til hinder for, at I holder et fagligt møde i frokostpausen.

FAST TID – ELLER FORNØDEN TID? ET EKSEMPEL

I MED-rammeaftalen for det kommunale og regionale område hedder det som udgangspunkt, at tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af sit hverv. Men man kan så fravige dette i en lokalaftale, fx ved at aftale en fast tid til arbejdet som tillidsvalgt.



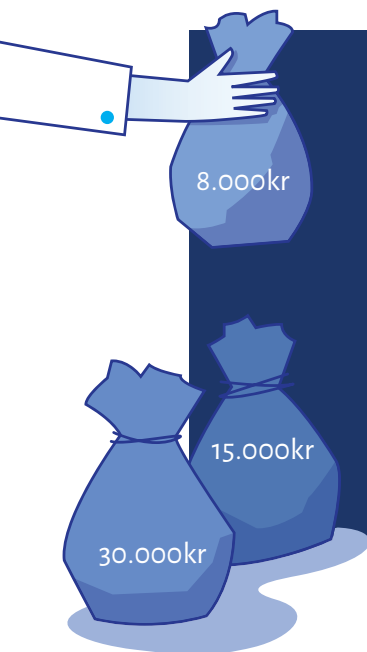
HVIS DU ER ORDBLIND, og har du svært ved at læse og skrive og synes du, det begrænser dig i dit arbejde, findes der forskellige IT-hjælpeværktøjer, du kan gøre brug af. Fx er der nogle programmer, som kan oplæse en tekst fra nettet. Der findes også programmer, som kan hjælpe dig med stavningen, når du skriver. Og endelig er der nogen, som kan genkende din tale og omdanne den til skrift på computeren. Er du ordblind, har du ret til at få bevilget sådanne hjælpværktøjer gennem kommunen. Din fagforening og ledelsen på din arbejdsplads kan også hjælpe dig med at finde de rigtige hjælpværktøjer og få dem installeret på din computer.



miljøproblemer, I har på arbejdspladsen, og ud fra dette skal I aftale, hvad der er dine opgaver som arbejdsmiljørepræsentant og hvor meget tid, du skal bruge til arbejdsmiljøarbejdet. På de fleste arbejdspladser har man aftaler for tid til arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant. Nogle steder er der lokalaftaler om, at arbejdsmiljørepræsentanten har et bestemt antal timer om ugen til at varetage hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. På andre arbejdspladser kan arbejdsmiljørepræsentanten bruge den fornødne tid - dvs. at du selv vurderer, hvad behovet er. Er det svært at få tid nok til arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant, så tal med din arbejdsgiver om det eller kontakt fagforeningen om mulighederne.

I erkendelse af, at arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant kræver noget ekstra – også ofte ekstra fritid – er der på mange områder mulighed for at få et tillæg.

Læs videre om TR



EKSEMPLER PÅ TR TILLÆG

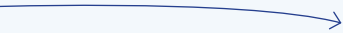
HK har lavet en aftale med Dansk Erhverv om, at tillidsrepræsentanter får 8.000 kr. om året i vederlag, hvis der er op til 49 ansatte; mens tillidsrepræsentanter på arbejdspladser med 50-99 ansatte får 15.000 kr. Er der mere end 99 ansatte på arbejdspladsen, får tillidsrepræsentanten 30.000 kr. om året. Hvis du er fuldtidsansat som tillidsvalgt, har du også ret til tillægget. Der skal betales skat af tillæg. Aftalen for CO-industri er den samme.

På det offentlige område er der mulighed for at indgå lokalaftaler for tillidsrepræsentanter om tillæg. Her er ikke præcise beløb; de fastsættes typisk i lokalaftaler. Kontakt din fagforening om, hvad der gælder på dit område.

TILLÆG FOR ARBEJDET SOM TILLIDSREPRÆSENTANT

I erkendelse af, at arbejdet som tillidsvalgt kræver noget ekstra – også ofte ekstra fritid – er der i mange overenskomster indarbejdet muligheder for, at du som tillidsrepræsentant kan forhandle tillæg. Tillægget kan afhænge af, hvor mange ansatte der er på din arbejdsplads. Ofte aftales sådanne tillæg i en lokalafale.

Læs videre om AMR



TILLÆG FOR ARBEJDET SOM ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Arbejdsmiljøloven foreskriver, at en arbejdsmiljørepræsentant ikke må stilles ringere end andre ansatte. Du har derfor krav på fuld økonomisk godtgørelse ved fx tab af akkord, deltagelse i møder og kurser osv. Det er også vigtigt, at du som arbejdsmiljørepræsentant er opmærksom på, at den tid du bruger ud over din almindelige arbejdstid, skal kompenseres med ekstra løn eller frihed.

Retten til yderligere tillæg for arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant er forskellig, alt efter om du er ansat i den offentlige eller private sektor. Arbejdsmiljørepræsentanter i regioner og kommuner har ret til et tillæg, mens du som arbejdsmiljørepræsentant i staten har ret til at forhandle om et tillæg. Tillæggets størrelse afhænger typisk af antallet af ansatte, som du repræsenterer på din arbejdsplads. I den private sektor er reglerne lidt anderledes, og du har ikke på samme måde ret til et tillæg som arbejdsmiljørepræsentant.

EKSEMPLER PÅ AMR-TILLÆG

Næsten hver tredje arbejdsmiljørepræsentant får løn eller et funktionstillæg for at være arbejdsmiljørepræsentant, men det er primært inden for den offentlige sektor.

På det offentlige område er der mulighed for at indgå lokalaftaler for arbejdsmiljørepræsentanter om tillæg. Her er ikke præcise beløb; de fastsættes typisk i lokalaftaler. Kontakt din fagforening om, hvad der gælder på dit område.

KONTORFORHOLD OG COMPUTER

For langt hovedparten af tillidsrepræsentanter er det vigtigt at have adgang til en mobiltelefon og en computer. E-mails, intranet og diverse online platforme er en ofte lige så vigtig en måde at kontakte fx din fagforening og kolleger på, som det at have adgang til en telefon. En del af den information, som du skal bruge i dit arbejde som tillidsrepræsentant, finder du også på hjemmesider og især på din fagforenings hjemmeside. Intranet og diverse online platforme er også oplagte kommunikationskanaler, når du skal orientere eller inddrage dine kolleger i vigtige beslutninger. Du kan fx tilbyde kollegerne at sende beskeder og små meningsmålinger via mail, sms'er eller intranettet. En traditionel eller digital opslagstavle er også en mulig kommunikationskanal. Her kan du offentliggøre nyhedsbreve og referater. Jo mere dine kolleger er involveret, desto stærkere står du, når du skal samarbejde og forhandle med ledelsen. Og jo mere føler de også, at de har et medansvar og medindflydelse, når der skal træffes beslutninger på arbejdspladsen.

De nye regler om personoplysninger – de såkaldte GDPR regler – kan være en hindring i dit arbejde som tillidsrepræsentant. Flere overenskomster indeholder dog en bestemmelse om, at du kan fortsætte din nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger, som er nødvendig for, at du kan varetage din rolle som tillidsrepræsentant. Kontakt din fagforening for at høre nærmere om, hvad der gælder for dit overenskomstområde og din arbejdsplads.

De fleste overenskomster og tillidsrepræsentantaftaler har en bestemmelse om, at du skal have adgang til IT-faciliteter - og i nogle tilfælde også kontorfaciliteter, så du kan varetage dit arbejde som tillidsvalgt på en hensigtsmæssig og professionel måde.

KONTORFORHOLD OG COMPUTER

For de fleste arbejdsmiljørepræsentanter er det vigtigt at have adgang til en computer. E-mails, intranet, mobiltelefon og diverse online platforme er ofte en lige så vigtig en måde at kontakte fx din fagforening og kolleger på, som det at have adgang til en telefon. Du finder også en del af den information, som du skal bruge i dit arbejde som arbejdsmiljørepræsentant, på hjemmesider og især på din fagforenings og arbejdstilsynets hjemmeside. Du kan tilbyde kollegerne at sende beskeder og små meningsmålinger via mail, sms'er eller intranettet. En traditionel eller digital opslagstavle er også en mulig kommunikationskanal. Her kan du offentliggøre nyhedsbreve og referater. Jo mere dine kolleger er involveret, desto stærkere står du, når du skal samarbejde og forhandle med ledelsen. Og jo mere føler dine kolleger, at de har et medansvar og medindflydelse, når der skal træffes beslutninger på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljøloven indeholder ikke specifikke regler omkring din adgang til kontor og IT-faciliteter. De fleste overenskomster giver dig dog som arbejdsmiljørepræsentant den samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanten. Kontakt din fagforening for at høre nærmere om, hvad der gør sig gældende inden for dit område og på din arbejdsplads.

Har du brug for andre IT-hjælpeværktøjer som fx programmer der kan hjælpe dig med læse og skrive, kan din fagforening og ledelsen på din arbejdsplads hjælpe dig med at finde de rigtige hjælpeværktøjer og få dem installeret på din computer. Er du ordblind, har du ret til at få bevilget IT-hjælpeværktøjer gennem kommunen.

Læs videre om TR

SUPPLEANTEN TAGER OVER, NÅR DU IKKE ER DER

Hvis du som tillidsrepræsentant er midlertidigt fraværende på grund af fx sygdom, barsel eller orlov, træder en suppleant typisk ind i stedet. Det kan også være, hvis der pludselig opstår en situation, hvor der er brug for et møde med ledelsen. Suppleanten har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten, og valget skal også her meddeles til fagforeningen.

Suppleanten skal uden varsel kunne træde i dit sted. Derfor er det vigtigt, at du har et tæt samarbejde med suppleanten om, hvad der sker på udvalgmøder, og at suppleanten også får information fra fagforeningen. Der er ikke udbredte regler om, at suppleanter får tillæg for deres arbejde; men der findes områder, hvor der er lavet aftaler om tillæg til suppleanter.

BESKYTTELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Som tillidsrepræsentant og suppleant er du som udgangspunkt beskyttet mod afskedigelse. I sjældne situationer kan afskedigelse af tillidsrepræsentanten komme på tale. Afskedigelsesgrunden skal være tvingende. Det kan være arbejdsmangel, så det ikke er muligt at skaffe relevant arbejde til den tillidsvalgte et andet sted i virksomheden. I tilfælde af besparelser, omstruktureringer mv. og deraf følgende afskedigelser på grund af arbejdsmangel kan tillidsrepræsentanten gyldigt afskediges. Det vil med andre ord sige, at hvis der er andre af dine kolleger, der kunne afskediges i stedet for dig, skal de vælges først. Som tillidsrepræsentant er du altså meget sikker i din ansættelse.

Læs videre om AMR

NY ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT KAN VÆLGES, NÅR DU IKKE ER DER

Der vælges som udgangspunkt ikke suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanten. Hvis du som arbejdsmiljørepræsentant er midlertidigt fraværende på grund af fx sygdom, barsel eller orlov i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder, kan der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant.

BESKYTTELSE AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTEN

Som arbejdsmiljørepræsentant er du som udgangspunkt beskyttet på samme måde som tillidsrepræsentanter mod afskedigelser eller andre forringelser (Arbejdsmiljøloven § 10). Arbejdsmiljølovens særlige beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanten gælder kun, hvis der er en overenskomst på området eller inden for et tilsvarende fagligt område. Det betyder, at hvis du er ansat på en arbejdsplads uden overenskomst, er du ikke omfattet af den særlige beskyttelse mod afskedigelse, der gælder for tillidsrepræsentanter. Kontakt din fagforening for at finde ud af, hvad der gælder for dit område og din arbejdsplads.

I sjældne situationer kan afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentanten komme på tale. Afskedigelsesgrunden skal være tvingende, og her gælder de samme regler som for tillidsrepræsentanten, hvis du er på en overenskomstdækket arbejdsplads.

I tilfælde af afskedigelse har du som tillidsrepræsentant som hovedregel et længere opsigelsesvarsel end andre medarbejdere. Hvor langt opsigelsesvarslet er, fremgår af overenskomsten eller tillidsrepræsentantaftalen inden for dit område. Du kan forhøre dig i din fagforening, hvad der gælder for dig.

For at være beskyttet er det meget vigtigt, at dit valg som tillidsrepræsentant er anmeldt til din fagforening, og at ledelsen bliver gjort bekendt med, at du er valgt. Typisk er det din fagforening, der gør ledelsen bekendt med det, efter at de har godkendt dig som tillidsrepræsentant. Ledelsen kan gøre indsigelse mod valget inden for en bestemt tid. Det er også vigtigt for fagforeningen at vide, at du er blevet tillidsrepræsentant – så de kan tilsende dig vigtig information og evt. indkalde dig til informationsmøder mv. Kontakt din fagforening, hvis du har brug for hjælp eller yderligere information.

UDDANNELSER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTEN – HVILKE MULIGHEDER HAR DU?

Som tillidsrepræsentant har du ret til uddannelse. Udgangspunktet for dine rettigheder findes i overenskomsten. Det hedder typisk, at tillidsrepræsentanten skal have en relevant tillidsrepræsentantuddannelse hurtigst muligt efter valget. Den afsatte tid varierer i de forskellige overenskomster/aftaler, men generelt skal ledelsen sikre, at tillidsrepræsentanter får den nødvendige tid til uddannelse - og at de får kompensation for et eventuelt løntab i forbindelse hermed. Løntabet finansieres af en fælles fond, hvortil arbejdsgiverne indbetaler et overenskomstfastsat bidrag. Undersøg, hvad din overenskomst eller tillidsrepræsentantaftale foreskriver.

For at være beskyttet er det meget vigtigt, at dit valg som arbejdsmiljørepræsentant er anmeldt til din fagforening eller Arbejdstilsynet, og at ledelsen bliver gjort bekendt med, at du er valgt. Her følges de samme regler, som gælder for tillidsrepræsentanten. Kontakt din fagforening eller Arbejdstilsynet, hvis du vil vide mere om beskyttelsen som arbejdsmiljørepræsentant.

UDDANNELSER FOR ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTEN – HVILKE MULIGHEDER HAR DU?

Som arbejdsmiljørepræsentant har du ret til forskellige former for uddannelse. Udgangspunktet for dine rettigheder og pligt til uddannelse fremgår af Arbejds miljøloven. Flere overenskomster har også bestemmelser om din ret til uddannelse som arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsgiveren har pligt til at give dig som arbejdsmiljørepræsentant mulighed for at få den viden og uddannelse i arbejdsmiljø, der er relevant lige præcis for jeres arbejdsplads. Det er derfor vigtigt, at du sammen med ledelsen drøfter, hvilke arbejdsmiljøproblemer I har netop på jeres arbejdsplads, og herunder hvilke opgaver du har i den forbindelse, samt hvilken viden og kompetencer du har brug for, så du kan løfte de opgaver.

Du har pligt til at tage tre dages uddannelse det første år, du er arbejdsmiljørepræsentant. Inden for det første år har du yderligere ret til to dages uddannelse. De første tre dage skal være gennemført senest tre måneder efter, at du er valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsgiveren betaler fuld løn under den lovpligtige uddannelse. Ledelsens arbejdsmiljørepræsentant skal også gennemgå en sådan uddannelse. Arbejdstilsynet har en liste over godkendte udbydere af arbejdsmiljøuddannelser på deres hjemmeside, der retter sig mod den lovpligtige del af uddannelsen.

Læs videre om TR

Du har også fortsat ret til en efteruddannelse inden for dit fag. Det betyder, at den tid, du bruger på uddannelse som tillidsrepræsentant, ikke skal tages fra den tid, som du har brugt på efteruddannelse inden for dit fag.

Som nyvalgt tillidsrepræsentant vil du blive tilbudt en grunduddannelse af din fagforening. Grunduddannelse får du gennem fagforeningen og via Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU). Grunduddannelsen tager du med andre tillidsvalgte inden for din fagforening. Fordelen er, at uddannelsen er rettet mod netop jeres opgaver som tillidsvalgte.

Efter grunduddannelsen er der mulighed for at tage en række andre uddannelser, så du har mulighed for at matche ledelsen – og for at udvikle dig som tillidsvalgt. Der udbydes en lang række kurser via FIU, og du kan sammen med din fagforening tilrettelægge et uddannelsesforløb i forhold til dine behov som tillidsrepræsentant. Her vil kurserne ofte være sammen med tillidsvalgte fra andre områder end dit eget. Det kan også give inspiration og nye muligheder for at opbygge netværk. Tal med din fagforening og kig på deres hjemmeside

Læs videre om AMR

Herefter skal arbejdsgiveren tilbyde halvanden dags supplerende efteruddannelse hvert år til både lederrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen (se nærmere om arbejdsmiljøarbejds organisering i kapitel 4). Arbejdsgiverne betaler fuld løn under den supplerende årlige uddannelse. Samtidig kan du efter aftale med arbejdsgiveren overføre udnyttet uddannelse – får du fx ikke uddannelse et år, så kan du få tre dage det efterfølgende år. Målet med uddannelserne er at sikre, at alle aktører i arbejdsmiljøarbejdet kender både arbejdsmiljøloven og aktørerne i arbejdsmiljøsystemet.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der ud fra arbejdsmiljøproblemerne på arbejdspladsen og behovet for uddannelse i arbejdsmiljøorganisationen udarbejdes en kompetenceplan for den supplerende uddannelse. Uddannelsesplanen skal indgå i den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Flere overenskomster giver mulighed for, at du efter aftale med din arbejdsgiver kan få fri til at tage relevante arbejdsmiljøkurser, der udbydes af din fagforening, uden det påvirker din ret til den lovbestemte arbejdsmiljøuddannelse. Det er dit eget forbunds arbejdsmiljøkurser, du har ret til at deltage i. Det er derfor vigtigt, at alle arbejdsmiljørepræsentanter er medlem af en overenskomstbærende fagforening. Er du ikke medlem af den fagforening, der har overenskomsten, er der ingen sikkerhed for at kunne tage på uddannelse ud over den lovpligtige uddannelse.

Flere fagforeninger giver også mulighed for, at du som arbejdsmiljørepræsentant kan udnytte den valgfrie uddannelse, som fagforeningen stiller til rådighed i form af FIU-kurser. Reglerne er ofte forskellige fra en fagforening til en anden. Kontakt din fagforening om, hvilke muligheder de stiller til rådighed, og planlæg i samråd med dem, hvad der kunne være relevant efteruddannelse for dig.

Du har også ret til en efteruddannelse inden for dit fag. Det betyder, at den tid, du bruger på uddannelse som arbejdsmiljørepræsentant, ikke skal tages fra den tid, som du har brugt på efteruddannelse inden for dit fag.



HVEM BETALER UDDANNELSEN AF TILLIDSVALGTE?

De tillidsvalgtes uddannelse – herunder deres løn under uddannelse – finansieres typisk af fonde under det enkelte overenskomstområde. Eksempler på fonde:

- **LO/DA's udviklingsfond:** Fonden fordeler midlerne med $\frac{1}{4}$ til DA og $\frac{3}{4}$ til LO (i dag FH). FH anvender sammen med medlemsforbundene sin andel af midlerne fra udviklingsfonden til uddannelsesaktiviteter for sine tillidsvalgte under overskriften Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU). Arbejdsgiverne indbetaler et beløb pr. præsterede arbejdstime.
- **AKUT-fonden:** KL og Danske Regioner har aftalt med Forhandlingsfællesskabet, at der centralt sættes beløb af til uddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i AKUT-fonden. De centralt afsatte midler anvendes til kurser og uddannelse, som fagforeningerne administrerer. Derudover har KL og Forhandlingsfællesskabet aftalt, at der afsættes lokale midler til uddannelse, som anvendes til opdateringen af tillidsrepræsentanter i lokale forhold. Det kan fx være introduktion af nye tillidsrepræsentanter til kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer og lokale fælles udviklings-

aktiviteter, såsom konferencer mv. Det er MED-Hovedudvalget i kommunen, der beslutter, hvad de lokale AKUT-midler skal anvendes til. Arbejdsgiverne indbetaler et beløb pr. arbejdstime til begge fonde.

UDDANNELSES- & UDVIKLINGSSAMTALER FOR TILLIDSVALGTE

Det er helt overordnet en god idé at tage de kurser, som tilbydes. Som tillidsvalgt giver det dig bedre muligheder for at matche ledelsen, når du forhandler eller samarbejder med dem. Flere fagforeninger har også uddannelses- og udviklingssamtaler, så du kan tilrettelægge din uddannelse som tillidsvalgt. Det giver mulighed for også på længere sigt at planlægge, hvad du vil med din karriere som tillidsvalgt. Jobbet som tillidsvalgt er måske blot en lille del af dit arbejdsliv – men det kan på længere sigt åbne muligheder for andre job- og karrieremuligheder, end du hidtil har haft. Det er en god idé at tage en samtale med din fagforening om dine ønsker og behov for uddannelse, uanset om du bliver indbudt til en samtale eller ej.

ANDRE TILLIDSVALGTES PLATFORM – OPGAVER, PLIGTER & RETTIGHEDER

På flere arbejdspladser er der ud over tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten også andre tillidsfunktioner. Det drejer sig om fællestillidsrepræsentanter, medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg og Samarbejdsudvalg samt bestyrelsesmedlem. Dine pligter og rettigheder er forankret i forskellige regelsæt, alt efter din rolle som tillidsvalgt. Reglerne for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er beskrevet ovenfor. Du kan i de næste afsnit læse mere om dine opgaver, pligter og rettigheder som fællestillidsrepræsentant, medarbejdervalgt repræsentant i MED-udvalg, Samarbejdsudvalg, Europæisk samarbejdsudvalg og bestyrelsesmedlem.

FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTEN

Fællestillidsrepræsentantens opgave er at repræsentere kollegernes interesser på tværs af faggrupper, for så vidt at de er ansat på overenskomst. Nogle overenskomster forpligter dig til i forhandlinger at repræsentere alle medarbejdere, uanset om de er medlem af en fagforening eller ej. Til gengæld er du ikke forpligtet til at videregive ønsker og klager fra disse medarbejdere til ledelsen. Undersøg, hvad din overenskomst forpligter dig til.

Dit forhandlingsmandat som fællestillidsrepræsentant beror på det mandat, du er blevet givet af de andre tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Du er valgt blandt en kreds af tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Det betyder, at du repræsenterer alle medarbejdere angående forhold, som I som tillidsrepræsentanter har aftalt, men også kun vedrørende netop disse forhold.

Som fællestillidsrepræsentant er dine pligter og rettigheder forankret i overenskomster og aftaler. Hovedaftalen, din overenskomst, tillidsrepræsentantaftalen, eller SU-/MED-aftalen angiver helt præcist, hvad dine rettigheder er. Nogle regler er ens på tværs af forbund og sektorer, mens andre er specifikke for dit område eller din sektor.

Som fællestillidsrepræsentant har du typisk de samme muligheder for indflydelse som tillidsrepræsentanten, ligesom dine rettigheder vedrørende uddannelse er de samme. Det kan du læse nærmere om ovenfor.

Dit mandat som fællestillidsrepræsentant skal du til stadighed vedligeholde i det daglige samarbejde med kolleger og ledelse. Det gør du ved at være i tæt dialog med dine kolleger og jævnligt tale med dem om, hvad de fx synes om samarbejdet, løn og arbejdsvilkår.

MEDARBEJDERVALGT TIL MED-UDVALG

Som medarbejdervalgt i MED-udvalg skal du repræsentere alle kollegers interesser – også dem der ikke er medlem af en faglig organisation. Du skal i samarbejde med ledelsen udmønte MED-aftalen

og udfylde rammeaftaler. Du skal informeres om, drøfte og udarbejde retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, og du skal deltage i udvalgs møder. Du skal forholde dig både til samarbejde og arbejdsmiljø. Dine pligter og rettigheder er indskrevet i MED-aftalen.

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der også varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 14,8 timers varighed. Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der ikke varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 7,4 timers varighed. Det er altså værd at lægge mærke til, at alle skal deltage i uddannelsen – og de skal ikke blot tilbydes den. Ofte indgås lokal aftaler i den enkelte kommune eller region om de præcise vilkår for MED-uddannelse – tjek, om I har en sådan aftale på din arbejdsplads.

I MED-rammeaftalen for det kommunale og regionale område hedder det som udgangspunkt, at udvalgsmedlemmer skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv. Men det kan fraviges gennem en lokal aftale, fx ved at aftale en fast tid til arbejdet som tillidsvalgt.

MEDARBEJDERVALGT TIL SAMARBEJDSUDVALG - PRIVAT SEKTOR

Som medarbejdervalgt i samarbejdsudvalget repræsenterer du alle medarbejdere på arbejdspladsen. Du skal deltage i udvalgs møder og repræsentere kollegernes interesser, samt holde samarbejdsudvalget orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for samarbejds klimaet. Desuden skal du bidrage til tilrettelæggelse af principper for personalepolitikken, lokale arbejds- og velfærdsforhold samt udarbejdelse af principper for efteruddannelse, seniorpolitik, ligebehandling, arbejdsrelateret stress mv.

Der er ikke særlige regler for uddannelse for medarbejdervalgte i samarbejdsudvalg, men der er mulighed for at indgå lokal aftaler om uddannelse til SU-medlemmer, selvom det ikke fremgår af Samarbejdsaftalen.

I LO's (i dag FH) og DA's samarbejdsaftale, der gælder for den private sektor, fremgår det ikke, hvor meget tid du kan bruge på udvalgsarbejde, men der er typisk afsat minimum seks årlige udvalgs møder plus det løse. Aftalen siger, at udvalgs møder ikke må medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne. Dertil kommer, at møder afholdt uden for normal arbejdstid honoreres med et tillæg, som er fastsat af samarbejdsnævnet. På mange arbejdspladser er der endvidere indgået lokal aftaler om tillæg for udvalgsmedlemmer. Undersøg, hvad der gør sig gældende på din arbejdsplads, eller kontakt fagforeningen, hvis du er i tvivl om reglerne for dit område.

MEDARBEJDERVALGT TIL SAMARBEJDSUDVALG - STATEN

Som medarbejdervalgt i et statsligt samarbejdsudvalg repræsenterer du alle medarbejdere på arbejdspladsen. Du skal deltage i udvalgs møder og repræsentere kollegernes interesser, og du skal bidrage til at fastlægge rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi. Ligeledes skal du fastlægge personalepolitiske rammer, som fremmer kompetenceudvikling, og som skaber lyst og motivation til at opfylde arbejdspladsens målsætning samt medvirke til at skabe de bedst mulige arbejds vilkår og et godt arbejdsmiljø.

Et samarbejdsudvalgsmedlem skal inden for de første seks måneder efter sin udpegning have tilbudt et kursus for samarbejdsudvalgsmedlemmer. Lokalaftaler kan foreskrive særlig uddannelse.

Af statens samarbejdsaftale fremgår det, at møder fortrinsvis skal holdes i arbejdstiden, og medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet. Afholdes der udvalgs-møder uden for medlemmernes normale arbejdstid, har du ret til kompensation efter reglerne, der gælder for tillidsrepræsentanter i staten. Derudover er det muligt at indgå lokalaftaler om tillæg i forbindelse med udvalgsarbejde. Undersøg, hvad der gælder på din arbejdsplads.

MEDARBEJDERVALGT TIL VIRKSOMHEDSBESTYRELSEN

Som medarbejdervalgt i en virksomhedsbestyrelse repræsenterer du både dine kollegers interesser og hele selskabets interesser. Du skal deltage aktivt i drøftelserne på bestyrelsesmøderne, og du har ret til at stille spørgsmål til ledelsen og kræve at få punkter på dagsordenen. Du bør sikre, at eventuelle uenigheder føres til protokols, da det har betydning for, om du frikendes for ansvar, hvis bestyrelsen handler i strid med selskabsloven eller på anden vis træffer beslutninger, der strider mod selskabets interesser. Det er din opgave at være velforberedt forud for bestyrelsesmøder og at orientere dine kolleger om resultaterne fra bestyrelsesmøderne.

Som medlem af en bestyrelse er dine rettigheder forankret i loven for bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber. Du har som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem de samme rettigheder og pligter som andre bestyrelsesmedlemmer. Læs vedtægter for selskabet samt forretningsordenen.

Selskabsloven angiver ikke krav til hverken ledelse eller medarbejderrepræsentanter om uddannelse, når de sidder i en aktieselskabsbestyrelse eller Aps-bestyrelse. Der er dog ikke tvivl om, at der kræves nogle uddannelsesmæssige kompetencer for at sidde med i en bestyrelse. Man skal nemlig her sætte sig ind i strategi og økonomi, kommunikation og ledelse – og har også et bestyrelsesansvar. Udgangspunktet for uddannelse på området er, at medarbejdersiden som regel vælger en eller flere tillidsrepræsentanter til at sidde i bestyrelsen – og de kan så via deres efteruddannelse vælge kurser i bestyrelsesarbejde. Men som udgangspunkt er det ikke en ret. FIU har fx kurser i bestyrelsesarbejde.

Som bestyrelsesmedlem forventes det, at den, tid du bruger som medarbejderrepræsentant i bestyrelsen, er del af din fritid, med mindre du kan aftale andet med ledelsen. Det hænger sammen med, at medarbejdervalgte aktieselskabsbestyrelsesmedlemmer ifølge Selskabsloven har ret til et honorar, hvis de andre bestyrelsesmedlemmer også får det – og honoraret skal være det samme. Der er dog også tilfælde, hvor kun bestyrelsesformanden får honorar. I særlige tilfælde kan der gives et højere honorar, hvis et bestyrelsesmedlem har en særlig viden eller kompetence.

Kontakt din fagforening for råd og vejledning, hvis du har spørgsmål angående dine arbejdsforhold i en bestyrelse.

MEDARBEJDERVALGT TIL EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG

Som medarbejdervalgt i et Europæisk Samarbejdsudvalg (ESU) repræsenterer du alle medarbejdere. Du skal deltage i udvalgsmøder og repræsentere kollegernes interesser her, og du skal orientere kolleger og øvrige tillidsvalgte om resultatet af information og høringsmøderne i det europæiske samarbejdsudvalg. Ledelsen har pligt til at informere dig og dine europæiske kolleger om

ændringer i virksomhedens struktur, dens økonomiske situation, og hvis der er tale om nedskæringer, lukning af afdelinger eller kollektive afskedigelser.

Ifølge EU-direktivet om Europæiske Samarbejdsudvalg har virksomhedens ledelse pligt til at sikre, at medlemmerne får uddannelse uden løntab, hvis det er nødvendigt for at 'de kan udøve deres repræsentative opgaver i et internationalt miljø.' Det er relativt bredt formuleret og kan derfor fortolkes på forskellig vis. Men principielt kan det fx handle om sprogkurser, så du som medlem af et Europæisk Samarbejdsudvalg kan deltage i en diskussion med dine kolleger i andre lande. Og det skal altså betales af virksomheden. FIU har kurser i ESU-arbejde.

Ledelsen skal stille tilstrækkelige midler til rådighed, så kan varetage dine opgaver på passende måde. Det betyder, at du har krav på at få den fornødne tid til at kunne udføre dine opgaver. Loven foreskriver, at tillidsvalgte ikke må lide løntab på grund af deres deltagelse i udvalgets arbejde. Ledelsen skal også dække udgifterne til tilrettelæggelse af møderne, tolkning af disse, opholds- og rejseudgifter for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg, medmindre andet er aftalt. På nogle arbejdspladser er der indgået lokalaftaler om tillæg for udvalgsmedlemmer. Undersøg hvad der gælder på din arbejdsplads.

BESKYTTELSE AF MEDARBEJDER- REPRÆSENTANTER I UDVALG & AKTIESELSKABSBESTYRELSER

Medarbejderrepræsentanter og suppleanter i alle udvalg og aktieselskabsbestyrelser er beskyttet på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for det samme eller tilsvarende område. Kontakt din fagforening, hvis du har brug for yderligere hjælp og vejledning.



DAGLIGDAGEN SOM TILLIDSVALGT

Som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant skal du klare mange opgaver og svare på mange spørgsmål. Det meste af din tid bruger du på at være i dialog med kollegerne, hvor du blandt andet gennem løbende kontaktsikker dine kollegers opbakning og tillid, afstemmer deres forventninger og høre om deres udfordringer i dagligdagen. Faktisk bruger mange tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter en stor del af deres tid på at lægge øre til kollegers personlige forhold og håndtere samarbejdsproblemer på arbejdspladsen. Møder i diverse udvalg, forhandlinger om løn og arbejdstid, sikring af kollegernes trivsel og stadig overvågning af, at ledelsen lever op til overenskomster, lokalaf-taler og arbejdsmiljøregler fylder tillige meget i tillidsvalgte hverdag.

Tillidshvervet kan nemt gribe om sig og tage meget af din arbejdstid. Du kan også opleve, at dine kolleger kontakter dig uden for arbejdstid. Det kan være om noget, der har med arbejdet at gøre. Men mange tillidsvalgte oplever, at de også er sjælesørger for kollegerne – fx når de oplever skilsmisse, bliver syge eller har andre problemer. Her er det vigtigt, at du sætter nogle grænser, hvis du føler, at det går for meget ud over dit privatliv. Det er helt i orden at sige, at de ikke må ringe til dig i fritiden, hvis du føler, det er en belastning – ligesom du også skal sige fra, hvis du ikke føler, du kan eller vil involveres i noget, der ikke har med arbejdet at gøre. Men du kan måske hjælpe dem videre ved at foreslå, at de tager direkte kontakt til fagforeningen og beder om råd.

Hvis der er flere tillidsvalgte på din arbejdspladsen, kan I dels udveksle erfaringer, dels fordele arbejdsopgaver mellem jer. Måske er der en af jer, der er særligt god til at tale med kollegerne om personlige problemer en-til-en, mens den anden er god til at holde og styre møder. Hvis du er den eneste tillidsvalgte, kan der være kolleger, som du kan sparre med. Det kan også være, at der er tillidsvalgte på andre virksomheder i nærheden, som du kan diskutere udfordringer med. Endelige findes der ofte et netværk gennem fagforeningen, som du kan blive en del af og trække på.

TILLIDSHVERVET OG FAMILIEN

Da du sagde ja til at være tillidsvalgt, har du måske ikke haft din familie i tankerne som udgangspunkt. Men undersøgelser viser, at familiens opbakning er afgørende for, at du får et godt liv som tillidsvalgt. Derfor er det en god idé at diskutere med din familie, hvad du laver som tillidsvalgt – og at du fx skal på kurser og til møder, som en gang imellem også kan ligge i fritiden.

Du lærer også meget som tillidsvalgt, og du udvikler dig. Det er en af grundene til, at et stort flertal af tillidsvalgte vælger at fortsætte med jobbet. Din udvikling betyder også, at du får mange nye indtryk, som du tager med hjem. Husk at dele det med din familie og fortæl dem, hvorfor du synes jobbet er så spændende.

For at sikre en god balance mellem tillidsopgaverne, dit arbejde og din familie er det vigtigt, at du er klædt godt på til at håndtere de mange spændende opgaver og udfordringer tillidshvervet byder dig. Erfaringsudveksling med andre tillidsvalgte, din fagforening, kollegerne og uddannelse er med til at give dig nogle redskaber, når du møder forskellige udfordringer.

HVAD MED DIN ARBEJDSMÆSSIGE UDVIKLING?

Det er en god idé at være opmærksom på udviklingen inden for dit fag, mens du har et tillidshverv. Tillidshvervet kan hurtigt tage så meget af din arbejdstid, så du måske glemmer at få efteruddannelse, og det kan være et problem, hvis du en dag ikke længere er tillidsvalgt.

Husk derfor, at du har lige så meget ret til efteruddannelse inden for dit fag som dine kolleger – og at du oven i denne efteruddannelse også har ret til uddannelse som tillidsvalgt, hvis du ikke har nogen. Det er vigtigt, at du får den samme efteruddannelse inden for dit fag som dine kolleger – også selv om ledelsen eller kollegerne måske synes, at 'du kommer meget på kursus', når du både går på kurser for tillidsvalgte og efteruddannelseskurser. Det er nemlig din garanti for, at du kan bevare dit arbejde, også når du engang ikke har et tillidshverv.

HVOR FÅR DU HJÆLP?

Du står over for mange spændende opgaver og udfordringer – og der er også mange steder, hvor du kan få hjælp, når du møder en udfordring.

ANDRE TILLIDSVALGTE: Blandt dem, der kan hjælpe dig godt på vej, er som nævnt først og fremmest andre tillidsvalgte - tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten på din arbejdsplads. Måske der ikke er nogen på selve arbejdspladsen, men så kan der være andre i virksomhedens andre afdelinger. Er du den eneste tillidsvalgte på arbejdspladsen, kan det være vigtigt hurtigt at blive en del af et netværk med andre tillidsvalgte, måske på andre arbejdspladser i nærheden eller gennem din fagforening. Deres erfaringer kan være guld værd i dit arbejde – og de er ofte kun et telefonopkald væk. Også tillidsvalgte fra et andet område end dit eget kan være en hjælp.

FÆLLESKLUBBEN: På større virksomheder har man ofte en fællesklub. Her kan man indkalde medlemmer af de forskellige fagforeninger til møde, når der skal diskuteres og besluttes noget, der vedrører alle medarbejdere – på tværs af faggrænser. Her sidder de tillidsvalgte typisk i bestyrelsen, så her kan du også hente inspiration og udveksle synspunkter med andre tillidsvalgte (se kapitel 3 om klubber). Endelig er kurserne, som udbydes af din fagforening, et godt sted at møde andre tillidsvalgte og opbygge netværk.

FAGFORENINGEN: Den lokale afdeling, kreds, fagforening eller dit forbund vil kunne hjælpe dig med hurtigt at blive en del af et netværk. De kan også hjælpe dig med de udfordringer, du ellers møder i dit arbejde som tillidsvalgt, eller hvis du har spørgsmål til, hvordan reglerne nu er om fx barsel mv. Det er også fagforeningen, der har overblik over den uddannelse, du har behov for, så du kan bestride jobbet som tillidsvalgt bedst muligt.

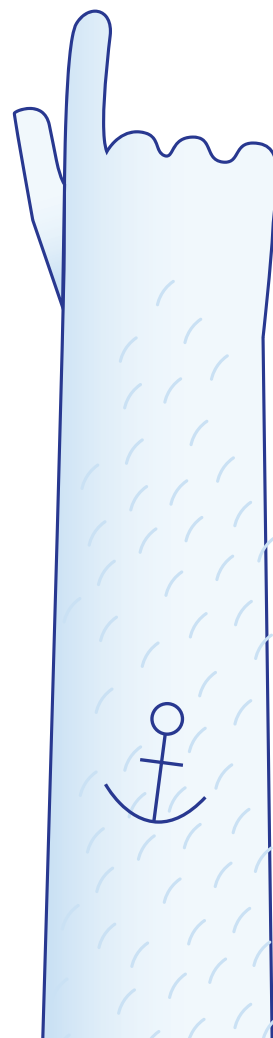
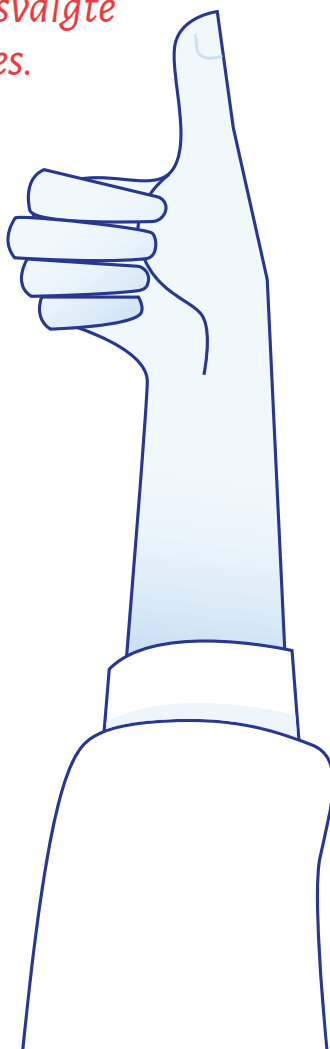
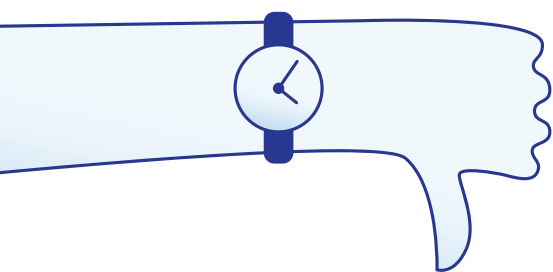
OVERENSKOMSTEN: Overenskomsten inden for dit område er et vigtigt udgangspunkt for samarbejde og forhandling på din arbejdsplads. Derfor er det en god idé at sætte sig ind i overenskomsten og tilhørende aftaler (fx Hovedaftalen, Samarbejdsaftalen, MED-aftalen eller andre aftaler, der sætter grundreglerne for samarbejdet). Nogle af aftalerne ændres, fx i forbindelse med overenskomstforhandlinger, og derfor er det altid godt at sætte sig ind i ændringerne – for det er i ændringerne, der kan være mulighed for at forbedre forholdene på jeres arbejdsplads eller for dig som tillidsvalgt.

ARBEJDSMILJØLOVEN: Som tillidsvalgt – især hvis du er arbejdsmiljørepræsentant – trækker du meget på Arbejdsmiljøloven. Hvis der er forhold på arbejdspladsen, som du ikke finder er i orden, kan det være, at der findes regler i loven. Da Arbejdsmiljøloven er en rammelov, giver den rum for at diskutere – men den skal overholdes af arbejdsgiveren, og det er arbejdsgiveren, der skal sikre, at der er en arbejdsmiljørepræsentant og en arbejdsmiljøorganisation. Det er altid arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er i orden.

TRIO: På kommunale og regionale arbejdspladser uden et lokalt MED-udvalg kan der oprettes et TRIO, der er et samarbejdsforum bestående af arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten og ledelsen. Her har du mulighed for at drøfte presserende spørgsmål relateret til personale og arbejdsmiljøforhold.

KOLLEGERNE OG KLUBBEN: Du er valgt af dine kolleger til at repræsentere dem over for ledelsen. Men det betyder ikke, at du skal stå alene over for ledelsen. Dine kolleger er også et stærkt bagland, som du skal trække på, når der skal træffes beslutninger. Du får deres mening ved samtaler i det daglige, og du kan indkalde til møde – eventuelt i klubben, hvis I har en sådan. Du kan læse meget mere om, hvordan du opnår opbakning fra kollegerne i kapitel 4.

Tre ud af fire tillidsvalgte vil gerne genvælges.



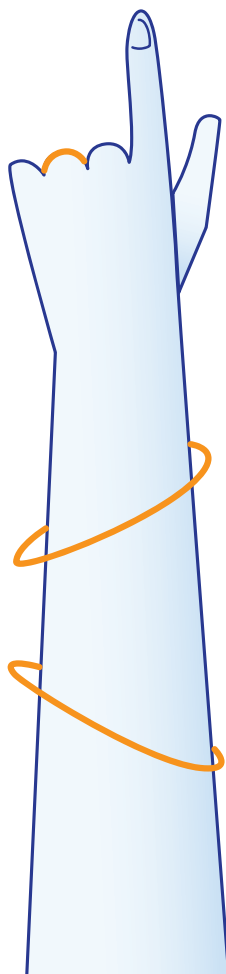
VALG, GENVALG & NYVALG SOM TILLIDSVALGT

Lysten til at blive genvalgt er stor hos de fleste tillidsvalgte, og mange fortsætter flere perioder som tillidsvalgt. Faktisk er det fire ud af fem tillidsrepræsentanter og tre ud af fire arbejdsmiljørepræsentanter, der gerne vil fortsætte en periode mere som tillidsvalgt.

Langt de fleste tillidsvalgte synes, at jobbet er spændende og udviklende. Men der kommer en tid, hvor du skal genvælges – eller en tid, hvor du gerne vil videre i tilværelsen, og I derfor skal vælge ny tillidsperson.

Står du overfor at skulle genvælges på din arbejdsplads, eller synes du, det er tid til at give stafetten videre til en ny, er der regler og procedurer, som skal følges. For genvalg gælder typisk de samme regler og procedurer som for nyvalg. Du kan finde de præcise regler inden for dit område i din overenskomst, arbejdsmiljøloven eller via din fagforening. Fagforeningen ligger ofte inde med forskellige køreplaner for valg og genvalg.

I det følgende ser vi dels på de generelle regler for valg og genvalg, dels på; hvordan du står, hvis du holder op som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller anden tillidsvalgt.



TIPS OG IDEER TIL KØREPLAN FOR VALG AF TILLIDSVALGTE

FØR VALGET: Kontakt fagforeningens nærmeste lokalafdeling – har den en valgprocedure, så følges den.
Ellers:

- Orienterer jeres leder om, at I gerne vil vælge fx en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant og beder om lov til at afholde valget i arbejdstiden.
- De medarbejdere, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten skal repræsentere, indkaldes til et valgmøde, hvor lederne ikke er med.
- Indkaldelsen til mødet kan foregå ved at sætte en seddel op mindst 14 dage før valget skal afholdes – og husk at tage hensyn til dem, der arbejder deltid eller har udgående opgaver.
- Hvis en eller flere kolleger allerede inden valget har tilkendegivet, at de ønsker at stille op, kan dette skrives på indkaldelsen.

Kilde: FOA, 2012

VALG





SELVE VALGET:

- Medarbejdere, der ønsker at deltage (og har mulighed for det), mødes på det aftalte tidspunkt og sted.
- Den, der har indkaldt til valget, byder velkommen og fortæller om baggrunden for at ville vælge en tillidsrepræsentant.
- Dagsordenen skrives op eller deles ud, hvis den er skrevet på forhånd. På mødet er det kun nødvendigt at have valg af tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant (og suppleant) som dagsordenspunkt.
- Navnene på kandidaterne til tillidsposten læses op. Hvis der er flere, der gerne vil stille op, skal de sige det her.
- Der foretages en afstemning. Hvis bare én af deltagerne ønsker, at afstemningen skal være anonym, skal dette ønske efterkommes.
- Stemmerne tælles op resultatet annonceres.
- Hvis flere tillidsvalgte har fået samme antal stemmer, foretages lodtrækning – medmindre nogen forlanger omvalg.



EFTER VALGET: Kontakt fagforeningens nærmeste lokalafdeling – har den en valgprocedure, så følges den. Ellers:

- Giv fagforeningen besked om, hvem der er blevet valgt – her udfyldes et valgskema, som sendes til fagforeningen. Valgskemaet kan fås ved at kontakte fagforeningen.
- Skriv evt. bag på skemaet, hvem og hvor mange, der har deltaget i valg mødet.
- Valget godkendes først, når fagforeningen har modtaget valgskemaet og videresendt en orientering til din arbejdsgiver. Din arbejdsgiver har 15 dage eller op til 3 uger til at gøre indsigelse. Gør arbejdsgiveren ikke indsigelse, er valget godkendt.
- Er du valgt som arbejdsmiljørepræsentant, skal den overenskomstbærende fagforening ikke godkende valget, men din arbejdsgiver skal orienteres om valget. Men af hensyn til din beskyttelse som arbejdsmiljørepræsentant kan det være en fordel, at du fortæller din fagforening, hvem der er valgt som arbejdsmiljørepræsentant på din arbejdsplads.
- Fagforeningen kontakter dig eller kontakt selv din fagforening om hvilken informationspakke og uddannelse, de kan tilbyde dig som genvalgt eller nyvalgt tillidsvalgt.



Læs videre om TR øverst på de følgende sider



TILLIDSREPRÆSENTANT & SUPPLEANT – VALG, GENVALG & NYVALG

GENERELLE KRAV TIL GENVALG ELLER NYVALG:

- Virksomheden skal være dækket af en overenskomst.
- Virksomheden skal typisk have mindst fem medarbejdere, som er ansat på din overenskomst eller mindst to ansatte, hvis overenskomsten ikke indeholder et mindstekrav. Nogle overenskomster kræver flere ansatte.



Læs videre om AMR nederst på de følgende sider



ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT – VALG, GENVALG & NYVALG

Reglerne for valg af arbejdsmiljørepræsentanter er beskrevet i Arbejdsmiljøloven, som indeholder krav til genvalg og nyvalg, hvem der er kan stemme til valg af arbejdsmiljørepræsentant, hvem der er valgbar, og hvordan et givent valg skal foregå.

- Hvis I er færre end fem medarbejdere inden for samme faggruppe, er der mulighed for at lave et valgfællesskab med andre faggrupper. Det betyder, at I kan slå jer sammen med kolleger på en anden afdeling eller institution, og så vælge en tillidsrepræsentant. Undersøg mulighederne på lige netop jeres område med din fagforening.
- Er der i en længere periode på fx tre måneder færre end fem ansatte på virksomheden - fx efter en fyringsrunde - har I ikke ret til at genvælge eller vælge en ny tillidsrepræsentant.
- Valg af tillidsrepræsentant er kun gyldigt, hvis over halvdelen af de stemmeberettigede medarbejdere har stemt på pågældende som tillidsrepræsentant.
- Din fagforening skal godkende valget af tillidsrepræsentant.
- Din arbejdsgiver skal ikke godkende valget af tillidsrepræsentant, medmindre det står skrevet i din overenskomst. Arbejdsgiveren kan klage over valget ved faglig voldgift og skal her godtgøre, hvis tillidsrepræsentanten ikke opfylder kravene for at blive valgt.
- Arbejdsgiveren skal skriftligt informeres om genvalg og nyvalg af tillidsrepræsentant.
- Genvalg eller nyvalg afholdes typisk hvert andet år. Nogle overenskomster giver mulighed for at indgå en lokalaftale, hvori der aftales en længere valgperiode samt andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant.

GENERELLE KRAV TIL GENVALG OG NYVALG

- Virksomheden skal ikke nødvendigvis være overenskomstdækket.
- Alle virksomheder med 10 eller flere ansatte skal vælge en arbejdsmiljørepræsentant.
- Er der færre end 10 ansatte på virksomheden efter fx en fyringsrunde, har I ikke ret til at genvælge eller vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant. Men der skal stadig arbejdes systematisk med arbejdsmiljøet.
- På skiftende arbejdspladser som fx byggepladser, anlægsgartnere og lignende, hvor de ansatte arbejder uden for virksomhedens faste arbejdssted, skal der etableres en arbejdsmiljøorganisation, hvis der er mere end fem medarbejdere i en periode på mindst 14 dage.
- Den overenskomstbærende fagforening skal ikke godkende valget af arbejdsmiljørepræsentant. Det kan dog være en god idé at fortælle din fagforening om valget – for de har måske en velkomstpakke og kan hjælpe dig med en uddannelsesplan.
- Arbejdsgiveren skal informeres om genvalg og nyvalg af arbejdsmiljørepræsentant, men skal ikke godkende valget.
- For så vidt angår valgets gyldighed, gælder normalt de samme regler som for valg af tillidsrepræsentant inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde.
- Genvalg eller nyvalg afholdes typisk hvert andet år. I kan dog lave en lokalaftale, hvor genvalg eller nyvalg finder sted hvert fjerde år.

HVEM TÆLLER MED BLANDT DE ANSATTE?

Alle medarbejdere medregnes, når I tæller sammen, hvor mange ansatte der er inden for dit overenskomstområde eller på din arbejdsplads. Det betyder, at vikarer, tidsbegrænset ansatte, fleksjobbere, deltidsansatte, lærlinge mv. også skal tælles med. Medarbejdere, som ikke er medlem af din eller en anden fagforening, medregnes også i det samlede antal medarbejdere inden for dit overenskomstområde eller på din arbejdsplads. Din arbejdsgiver og arbejdsledere er de eneste, som ikke skal tælles med.

Læs videre om TR

HVEM KAN STEMME TIL VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT?

Ved genvalg eller nyvalg af en tillidsrepræsentant for en specifik afdeling er det kun medarbejderne i den afdeling, som kan stemme. Alle medarbejdere i den afdeling skal have mulighed for at stemme, uanset deres ansættelsesforhold og medlemskab af en fagforening. Det betyder, at medarbejdere, som ikke er medlem af den overenskomstmæssige fagforening, kan og skal have mulighed for at stemme på dig som tillidsrepræsentant. Også de løst ansatte, de deltidsansatte, de tidsbegrænset ansatte mv. er stemmeberettigede. Ledelsen kan dog ikke stemme på tillidsrepræsentanten.

HVEM TÆLLER MED BLANDT DE ANSATTE?

Når I tæller sammen, hvor mange ansatte der er på arbejdspladsen, skal alle medarbejdere medregnes. Det betyder, at vikarer, tidsbegrænset ansatte, fleksjobbere, deltidsansatte, lærlinge, elever mv. også skal tælles med. Medarbejdere, som ikke er medlem af din eller en anden fagforening, medregnes også i det samlede antal medarbejdere på arbejdspladsen. Din arbejdsgiver og arbejdsledere er de eneste, som ikke skal tælles med.

HVEM KAN STEMME TIL VALG AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT?

Alle medarbejdere på arbejdspladsen kan stemme på den opstillede kandidat til posten som arbejdsmiljørepræsentant. Det gælder også de medarbejdere, som ikke er medlem af din eller en anden fagforening. Også de løst ansatte, vikarerne, deltidsansatte, lærlinge og fleksjobbere mv. kan og skal have mulighed for at stemme. Dvs. Ved kontorarbejde eller andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker og lignende medregnes også i det samlede antal medarbejdere inden for dit overenskomstområde eller på din arbejdsplads. Din arbejdsgiver og arbejdsledere er de eneste, som ikke skal tælles med.

Læs videre om AMR

HVEM KAN VÆLGES TIL POSTEN SOM TILLIDSREPRÆSENTANT?

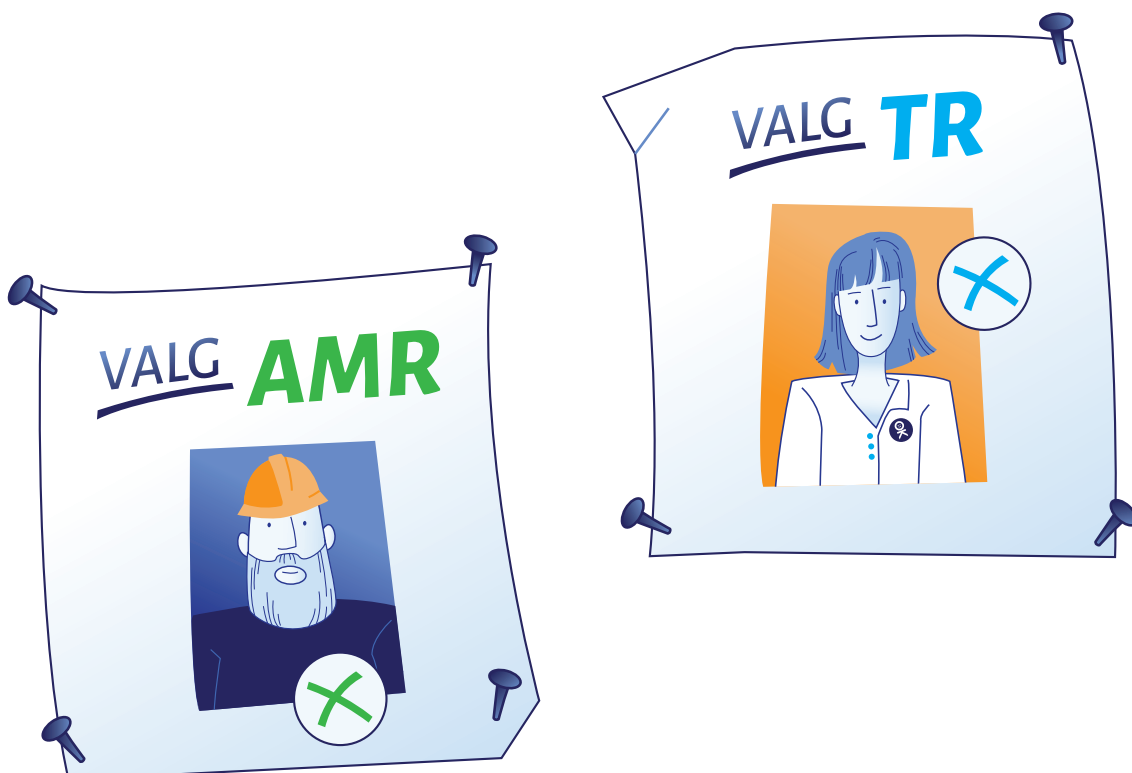
Som tillidsrepræsentant skal du opfylde følgende krav for at kunne blive valgt:

- Du skal være medlem af den overenskomstbærende fagforening på din arbejdsplads.
- Du skal have været ansat på virksomheden i mindst et halvt år. I nogle overenskomster kræves en længere ansættelsesperiode på arbejdspladsen som fx ni måneder eller et år.
- Du skal i henhold til mange overenskomster og aftaler vælges blandt 'de anerkendte dygtige medarbejdere'.
- Du kan ifølge nogle overenskomster og aftaler ikke vælges som tillidsrepræsentant, hvis du har ledelsesbeføjelser.
- Du skal ifølge nogle overenskomster og aftaler være over 18 år.
- Du kan ifølge de fleste overenskomster og aftaler ikke vælges som tillidsrepræsentant, hvis du er lærling eller elev.

Er der uenighed om din eller din suppleants valgbarhed eller lignende, afgøres det efter tillidsrepræsentantreglerne i din overenskomst eller det tilsvarende overenskomstområde, hvis du er tillidsvalgt på en arbejdsplads uden overenskomst.

HVORDAN VÆLGER MAN EN TILLIDSREPRÆSENTANT?

Nogle overenskomster har præcise regler for selve valget af tillidsvalgte. Men de fleste overenskomster er relativt tavse herom. Kontakt din fagforening om de har forskellige køreplaner for valget af tillidsvalgte inden for deres område.



ANDRE TILLIDSVALGTE – VALG, GENVALG & NYVALG

I de næste afsnit beskrives kort valgreglerne for en række andre tillidsposter som repræsentant eller suppleant til Samarbejdsudvalg, MED-udvalg, Europæiske Samarbejdsudvalgt og bestyrelser.

REPRÆSENTANTER OG SUPPLEANTER TIL MED-UDVALG OG SAMARBEJDSUDVALG

Medarbejdere har i henhold til MED-aftalen og samarbejdsaftalerne ret til at vælge medlemmer til MED-udvalg og samarbejdsudvalg, hvis følgende krav er opfyldt:

- Virksomheden skal være overenskomstdækket.
- Virksomheden skal typisk have mindst 25 ansatte (statens område) eller 35 ansatte (det private område). Check din overenskomst, hvis det er aktuelt.
- På statens område udpeges medarbejderrepræsentanterne til SU-udvalget af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer.
- I kommuner og regioner er MED-strukturen og samarbejdsformen forhandlet i en lokal MED-aftale, som dækker præcis din kommune/region.
- På det private område følges som hovedregel de samme regler som for valg af tillidsrepræsentanter.
- Din fagforening skal godkende valget.
- Som hovedregel vælges tillidsrepræsentanter til udvalgene. Men er der flere pladser end tillidsvalgte, vælges medarbejdere – typisk fagforeningsmedlemmer.
- Medlemmer af udvalgene skal opfylde samme betingelser for valgbarhed som for tillidsrepræsentanter.
- Opsigelsesvarslet for medlemmer af udvalg, som ikke er tillidsvalgte, er ofte længere end for menige medarbejdere (fx seks ugers ekstra varsel iflg. Samarbejdsaftalen mellem LO og DA). Check reglerne på dit område, hvis der er udvalgsmedlemmer, som ikke er tillidsvalgte.
- Genvalg og nyvalg afholdes typisk hvert andet år.

Alle medarbejdere medregnes, når I tæller sammen, hvor mange ansatte der er inden for dit overenskomstområde eller på din arbejdsplads. Din arbejdsgiver og arbejdsledere er de eneste, som ikke skal tælles med.

Tillidsrepræsentanter har fortrinsret til den type tillidshverv. Derudover skal den opstillede kandidat ifølge de fleste overenskomster være medlem af den overenskomstbærende fagforening samt opfylde de samme betingelser som for valg tillidsrepræsentant.

MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER TIL BESTYRELSEN

Medarbejdere har i henhold til selskabsloven ret til at vælge repræsentanter til bestyrelsen eller tilsynsrådet i aktieselskaber, anpartsselskaber og erhvervsdrivende fonde.

- Der skal de seneste tre år i gennemsnit have været mindst 35 ansatte i virksomheden.
- Retten gælder i enkeltstående selskaber og i koncerner, herunder i moderselskabet.
- Er der ikke medarbejdervalgte i bestyrelsen, kan medarbejderne kræve en afstemning om at blive repræsenteret i bestyrelsen, hvis virksomheden lever op til kravene. Afstemningen kaldes en ja/nej afstemning.
- Kravet kan fremsættes af flertallet af medarbejderrepræsentanterne i SU eller af faglige klubber, der repræsenterer mindst 10 procent af medarbejderne, eller af 10 procent af medarbejderne.
- Hvis virksomheden er indforstået med, at der vælges medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen, kan ja/nej afstemningen springes over.
- Medarbejderne har ret til at vælge et antal medlemmer svarende til halvdelen af de øvrige medlemmer af bestyrelsen/tilsynsrådet, dog mindst to i enkeltstående selskaber og mindst tre i moderselskaber. Har bestyrelsen for eksempel seks generalforsamlingsvalgte medlemmer, har medarbejderne ret til at vælge tre.
- Valget skal afholdes senest seks måneder efter at ja/nej afstemningen er gennemført, hvis det er en ny ordning. Valgdatoen offentliggøres for medarbejderne mindst seks uger og højst 10 uger før valgdatoen.
- De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer indtræder i bestyrelsen umiddelbart efter den ordinære generalforsamling.
- Valgperioden er fire år.

Alle medarbejdere medregnes, når I tæller sammen, hvor mange ansatte der er inden for dit overenskomstområde eller på din arbejdsplads. Din arbejdsgiver og arbejdsledere er de eneste, som ikke skal tælles med.

Alle medarbejdere kan lade sig opstille til posten som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i henhold til selskabsloven.

VALG TIL EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG

Medarbejdere har ret til at vælge repræsentanter til europæisk samarbejdsudvalg, hvis følgende krav er opfyldt:

- Virksomheder skal beskæftige mindst 1000 lønmodtagere i mindst to EU-medlemslande, hvor mindst en virksomhed beskæftiger 150 lønmodtagere i hvert af mindst to EU-medlemslande.
- Lønmodtagere i hvert EU land tildeles en ordinær plads i det europæiske samarbejdsudvalg for hver 10 % eller en del heraf, som lønmodtagere i et medlemsland udgør af det samlede antal lønmodtagere i virksomheden.
- Repræsentanter til europæiske samarbejdsudvalg vælges blandt de tillidsvalgte i samarbejdsudvalgene.

- Er der ikke oprettet et samarbejdsudvalg, vælges medlemmerne af tillidsrepræsentanterne.
- Er der ikke en tillidsrepræsentant, eller hvis det aftales mellem ledelsen og de tillidsvalgte, vælges medlemmerne af samtlige lønmodtagere.
- Stilles der før valget krav om repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret af tillidsrepræsentanter eller samarbejdsudvalget, kan disse også vælges til det europæiske samarbejdsudvalg.
- Ledelsen, fagforeningen og arbejdsgiverforeningen skal underrettes om forestående valg, og hvem der vælges blandt lønmodtagerne.
- Valgperioden er fire år.
- Alle medarbejdere medregnes, når I tæller sammen, hvor mange ansatte der er inden for dit overenskomstområde eller på din arbejdsplads. Din arbejdsgiver og arbejdsledere er de eneste, som ikke skal tælles med.
- Medlemmer af samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter har fortrinsret til den type tillidshverv. I nogle situationer kan der også vælges kandidater blandt medarbejdere, der ikke er tillidsvalgt, hvis det er et krav fra kollegerne, eller hvis der ikke er et samarbejdsudvalg eller en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen.

HVIS DU STOPPER SOM TILLIDSVALGT

Hvis du vælger ikke mere at være tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller bestride en anden tillidsfunktion, er det en god idé at tænke over, hvem der kan overtage din post. Jo tidligere, du finder ud af, at du måske gerne vil videre, jo bedre – for så kan du tænke over, om der er en eller flere kandidater, du kan foreslå kollegerne. Det er en fordel for både dig, den nye tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller anden tillidsvalgt – og for ledelsen – at I sammen sikrer, at et godt samarbejde kan videreføres. Du har over årene fået meget erfaring, som kan bruges af din efterfølger, og det er vigtigt, at den viden ikke går tabt, men bæres videre.

Tillidsvalgte, der har haft hvervet som tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller anden tillidsfunktion, er typisk beskyttet mod afskedigelse i en vis periode, efter de er stoppet som tillidsvalgt. Længden på opsigelsesvarslet varierer ofte fra et overenskomstområde til et andet og alt efter hvilken tillidsfunktion, du har bestredet. På nogle områder har du også ret til ekstra efteruddannelse, når du stopper som tillidsvalgt. Det er derfor vigtigt, at du kontakter din fagforening og undersøger, hvad der gør sig gældende for dit område.

EN EFTERFØLGER

Når du kigger efter en efterfølger, er der ofte mange muligheder. Måske er der nogle af dine kolleger, der har vist særlig interesse i arbejdsmiljø eller samarbejde – og som måske skal være den næste arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant. Måske nogle af dine kolleger er rigtige gode til tal – og de kan være emner for bestyrelsesarbejde.

Husk også, at det ikke behøver være en, der ligner dig. Måske den næste tillidsvalgte har andre kvaliteter end dig – men kvaliteter, som er lige vigtige. Fx kan der godt være en kvindelig tillidsrepræsentant, selv om der er mange mænd på arbejdspladsen – og omvendt.

Lige så vigtigt som at finde en efterfølger er det at overveje, hvordan du selv kommer videre i arbejdslivet.

MINE MULIGHEDER EFTER TILLIDSHVERVET

Der kan være mange årsager til, at du ikke ønsker at fortsætte som tillidsvalgt. Det kan være helt enkelt, at du skal på pension; det kan være, du synes, du har gjort din del af arbejdet for dine kolleger, og at der nu er andre, der skal tage over; det kan også være, at du vil noget andet, hvor du kan bruge de ting, du har lært som tillidsvalgt.

Mange tillidsvalgte oplever, at tillidshvervet udvikler dem personligt – og måske du vil arbejde videre med den personlige udvikling. For mange skærper det at være tillidsvalgt interessen for organisering og ledelse. Det kan være, at du allerede sidder i fagforeningsbestyrelsen lokalt – men under alle omstændigheder er det en god idé at tale med din fagforening om mulighederne.

SAMTALE OM TIDEN EFTER TILLIDSHVERVET

I flere overenskomster og centrale tillidsrepræsentantaftaler er det indskrevet, at tillidsrepræsentanten har krav på en udviklingssamtale. I denne samtale med din fagforening drøfter I, hvad dine behov for uddannelse er som tillidsvalgt. Men der findes også en udviklingssamtale, hvor I kan drøfte dine muligheder efter tiden som tillidsvalgt – også kaldet en afviklingsaftale.

Reglerne er lidt anderledes for arbejdsmiljørepræsentanten, da der ikke i arbejdsmiljøloven er indskrevet lignende krav på en udviklingssamtale. Under alle omstændigheder kan det være en god idé selv at kontakte din fagforening for en snak om muligheder efter tillidshvervet.

TILBAGE TIL DIT FAG - HUSK UDDANNELSE!

Tillidsvalgte har ret til forskellige grader af uddannelse i forbindelse med hvervet. Det står i overenskomster, rammeaftaler eller arbejdsmiljølovgivning. Det er vigtigt, at du bruger de muligheder, du har for uddannelse som tillidsvalg.

Men det er lige så vigtigt, at du sikrer dig, at du også vedligeholder din viden inden for dit fag. Hvis du år efter år bliver bedre og bedre som tillidsvalgt, men går i stå i din faglige udvikling – så risikerer du, at du står dårligt, når du en dag ikke er tillidsvalgt mere. Du er faktisk mere sårbar end mange af dine kolleger. Fx kan I komme ud for, at virksomheden skal nedskære, og har du ikke fået uddannelse, kan en leder måske vælge dig – fordi du ikke har den ekstra uddannelse inden for dit fag, som dine kolleger fik, mens du var på uddannelse som tillidsvalgt.

Derfor skal du sikre, at du fagligt altid er på højde med dine kolleger – for den dag, du ikke er tillidsvalgt, skal du konkurrere på lige fod med dine kolleger.

NYVALGT – OG HVAD SÅ?

Helt overordnet er det din opgave at bidrage til samarbejdet din arbejdsplads – og samtidig sikre, at dine kolleger har ordentlige arbejdsforhold. Det gør du først og fremmest ved at være i tæt kontakt med dine kolleger og bære deres synspunkter ind i dialogen med ledelsen.

HVAD ER MINE OPGAVER SOM TILLIDSVALGT?

Det er også din opgave at medvirke til at sikre, at arbejdsmiljøloven, overenskomsten og de øvrige aftaler, I har indgået med ledelsen, bliver forhandlet og overholdt.

Du er som tillidsvalgt dine kollegers talerør. Som tillidsrepræsentant er du i udgangspunktet repræsentant for alle dem, der er medlem af din fagforening. Du skal dog også i nogle tilfælde tage dig af sager i forbindelse med de kolleger, der ikke er organiserede eller er medlem af en anden organisation. Du kan se, hvad der gælder for dig i din overenskomst. Som arbejdsmiljørepræsentant er du talerør for alle dine kolleger, uanset medlemskab af fagforeningen. Det handler om sikkerheden og trivslen for alle ansatte.

HVAD ER TILLIDSVALGTES MULIGHEDER FOR INDFLYDELSE?

Som tillidsvalgt har du mange muligheder for indflydelse. Du har indflydelse på:

- Ledelsen – vil ofte bruge dig som sparringspartner, også når det gælder ledelse og fordeling af arbejdet. Du har derfor mulighed for at bringe jeres input i spil til de ting, ledelsen ønsker at ændre.
- Løn og arbejdsvilkår – forhandles typisk af tillidsrepræsentanten med ledelsen inden for rammerne af overenskomsten og udmunder i en lokal aftale.
- Arbejdsmiljø og trivsel – hvor arbejdsmiljørepræsentanten medvirker til at sikre, at arbejdsmiljøet er i orden, og at der laves en APV, i et tæt samarbejde med tillidsrepræsentanten.
- Kollegernes samarbejde – du nyder gerne tillid, og opstår der samarbejdsproblemer, vil det ofte være dig, der kan løse det.
- Overenskomsterne og arbejdsmiljøloven – du er en vigtig aktør, fordi dine input til din fagforening er med til at danne den platform, de står på, når de forhandler med arbejdsgiverne på centralt plan. Det er også dig, der kan fortælle, hvis de centrale aftaler eller arbejdsmiljøreglerne ikke fungerer efter hensigten.

HVAD ER RAMMERNE FOR MIT ARBEJDE SOM TILLIDSVALGT?

Overenskomster, samarbejdsaftaler, tillidsrepræsentantaftaler og arbejdsmiljølovgivningen er vigtige for dig og dine kolleger. Det er disse aftaler og love, der sætter rammerne for jeres forhandlinger lokalt – og de angiver også dine og dine kollegers rettigheder og pligter. Derfor er det en god idé at sætte sig ind i dem.

Næsten alle tillidsvalgte er rigtig glade for jobbet – og oplever spændende opgaver og personlig udvikling. Du skal dog være opmærksom på, at jobbet som tillidsvalgt kan brede sig ud over dit arbejdsliv og ind i privatlivet. Tal med dit netværk om det og find en fornuftig balance. Her kan det være nyttigt at tale med andre tillidsvalgte. Du kan komme i kontakt med andre via din afdeling eller på kurser.

Du har som tillidsvalgt ret til uddannelse. Undersøg, hvad du har ret til – og benyt dig af de muligheder, du har. Det vil gøre dig stærk og sikker i dit job, og ofte oplever du også en personlig udvikling.

HVIS JEG STOPPER- HVAD SÅ?

Endelig er det også vigtigt at sikre, at dit gode arbejde føres videre. Derfor bør du i god tid overveje, hvem der kan være din efterfølger. Det kan hjælpe både din efterfølger og dig: Du får ført din viden videre, og du finder måske ud af, hvor meget du faktisk har lært. Og din efterfølger bliver en dygtig og kompetent arvtager med din viden. Husk også at orientere en eventuel efterfølger løbende om samarbejdet og information fra fagforeningen.