Særligt udfordrende er:

Lokal løndannelse

TR har retten og pligten til at forhandle midler ifm. den lokale løndannelse. TR er således part i de årlige lokale lønforhandlinger, hvor udgangspunktet er VUC'ets økonomiske råde-rum herunder den centralfastsatte gennemsnitlige reststigning.

For overenskomstperioden har de central parter normalt fastsat en procentuel reststigning – ofte omkring 0,5% pr. år af lønsummer. TR skal så vidt muligt sikre, at lokallønsprocenten øges i takt med reststigningen. TR skal sikre, at den lokale løndannelse sker ved tildeling af funktions- og kvalifikationsløn, der er baseret på objektive og gennemskuelige kriterier.

Arbejdstidsforhold

TR har en stor opgave i at forsøge at forventningsafstemme og drøfte kollegers opgaveoversigter og opgørelse af arbejdstid med ledelsen, således at kollegerne ikke står alene med spørgsmål i forhold til deres arbejdstidsforhold. TR kan vejlede kollegerne og klæde dem på til den (måske) vanskelige samtale med lederen vedr. arbejdstid, uden at TR nødvendigvis er fysisk til stede.

Lotte Klein / Torben Thilsted
Formand Konsulent

Uddannelses forbundet

Uddannelsesforbundet • Nørre Farimagsgade 15 • 1364 København K
Tlf.: 70 70 27 22 • info@uddannelsesforbundet.dk

Laout og tryk: Uddannelsesforbundet 2018/revideret nov. 2023

VUC – TR-rollen

Tillidsrepræsentanten
- Forbundets repræsentant på arbejdspladsen



VUC-sektionsbestyrelsen anbefaler, at tillidsrepræsentanterne og de enkelte lærere på VUC har et øget fokus på opgørelsen af arbejdstiden, idet vi har oplevet, at der ved flere VUC'er har været problemer med at få en retvisende opgørelse af arbejdstid samt få konstateret og godtgjort evt. overtimer.

Fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold

Som tillidsrepræsentant (TR) er man talsmand for de kolleger, som man er valgt af, og man har pligt til at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Pligten gælder både i forhold til kollegaerne, den faglige organisation og ledelsen. TR kan leve op til sin forpligtelse på mange måder, og det er derfor vigtigt, at TR ekspliciterer, at det er ud fra denne overordnede forpligtelse, man arbejder.

TR bør således altid forsøge at skabe samarbejde og en konstruktiv dialog på arbejdspladsen, ikke mindst i arbejdet med de lokale løn- og ansættelsesforhold. Det gælder også, når man skal skaffe sig mest mulig indflydelse på beslutninger. TR skal med det afsæt kunne indgå i såvel det strategiske som det driftsmæssige daglige arbejde. TR er desuden forbindelsesleddet mellem Uddannelsesforbundet og medlemmerne vedrørende foreningspolitiske og -tekniske spørgsmål. TR arbejder således inden for de beslutninger og retningslinjer, som Uddannelsesforbundet opstiller.

Det er afgørende, at TR har såvel medlemmernes som ledelsens tillid og er bevidst om betydningen af udviklingen af det lokale medlemsdemokrati, af den pædagogiske profession samt af arbejdspladsen som helhed. Det er desuden væsentligt, at TR er i et tæt samarbejde med øvrige TR'er og suppleanter (eller i team) samt med arbejdsmiljørepræsentanter og i den sammenhæng har fokus på betydningen af at sikre den fælles tilgang til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. TR-rollen har fået nye aspekter ikke mindst som følge af de nye arbejdstidsaftale. TR skal udfylde rollen som part i samarbejdssporet og interessevaretager for det enkelt medlem i forhold til arbejdstid. TR er en slags tovholder, så der ikke mistes fokus på den samlede kollegagruppes tarv. TR vil med fordel kunne forsøge at indgå "procesaftaler" eller rammeaftaler. Det er vigtigt at være opmærksom på, at TR-rollen er forskellig og afhængig af personlige kompetencer samt lokale og kulturelle omstændigheder.

Det fagretlige aftalesystem og samarbejdssystemet

TR's traditionelle rolle med indgåelse af lokale aftaler, har været under pres. Mange TR'er oplever, at der sker en forskydning i TR-arbejdet fra lokal aftale om arbejdstid til bestemte opgaver om generelle arbejdsforhold og det psykiske arbejdsmiljø. Hermed sker der også en forskydning mellem det fagretlige aftalesystem og samarbejdssystemet. Dette kan betyde at SU/MIO-samarbejdet får en mere central rolle, men det er vigtigt holde sig for øje, at det arbejdsretlige system og samarbejdssystemet fungerer forskelligt ikke mindst på grund af de formelle arbejdsretlige konfliktløsningselementer.

Den nødvendige og tilstrækkelige tid til TR-arbejdet

Som TR må man bruge den tid, der er nødvendig og tilstrækkelig for, at man kan udføre sit TR-arbejde forsvarligt. Der skal tages hensyn til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Nogle TR'er oplever, at der ikke gives tilstrækkelig tid til TR-arbejdet.

På baggrund af en rundspørge blandt VUC-tillidsrepræsentanter har vi oplistet nogle af de faglige og/eller personlige kompetencer, som det er hensigtsmæssigt, at TR'er besidder for at sikre maksimal indflydelse for organisationen og medlemmerne på arbejdspladsen.

Personlige kompetencer

TR skal være i stand til at samarbejde, lytte og skabe dialog herunder have evnen til at opdyrke og udnytte mulighederne for uformel indflydelse – uden at det sker på bekostning af den formelle indflydelse.

TR skal kunne strukturere informationer, så de er forståelige og dækker behovet hos målgruppen samt kan anvende forskellige informationsmedier, afhængig af målgruppe og formål.
TR skal kunne favne og samle sin faglige klub, hvor medlemmerne kan være vidt forskellige i tilgangen til lærerarbejdet. Der kan være store diskussioner og måske konflikter, som skal håndteres, før TR's mandat til drøftelser eller aftaler med ledelsen er på plads.

Faglige kompetencer

TR skal have kendskab til og beherske væsentlige forhandlingsteknikker og skal være i stand til at se muligheder, stå fast, når det er nødvendigt uden at kræn-ke modparten, opnå resultater og ikke mindst analysere modpartens interesser.

TR skal have strategisk forståelse, kend-skab til Uddannelsesforbundets politikker og være i stand til at argumentere fagpo-litisk i forhold til dem. Denne kompetence udvikles gennem TR-uddannelse og deltagelse i Uddannelsesforbundets arrangementer. TR skal kende og kunne agere i forhold til overenskomsten, aftaler, love og regler fx Fællesoverens-komsten og organisationsaftalen, SU- og MIO-aftaler, VUC'ets politikker samt have indsigt i VUC'ets regnskaber og budgetter.

TR skal kunne analysere forskellige arbejdsopgaver mv. med henblik på at rådgive medlemmerne/forhandle med ledelsen om, hvordan arbejde og arbejdstid mest hensigtsmæssigt tilrettelægges.

TR skal have indsigt i konflikthåndtering. Det gælder i egen relation til ledelsen, konflikter kolleger imellem og konflikter mellem kolleger og ledelsen.