

Ledelsesret, lovgivning og aftaleret

Indhold

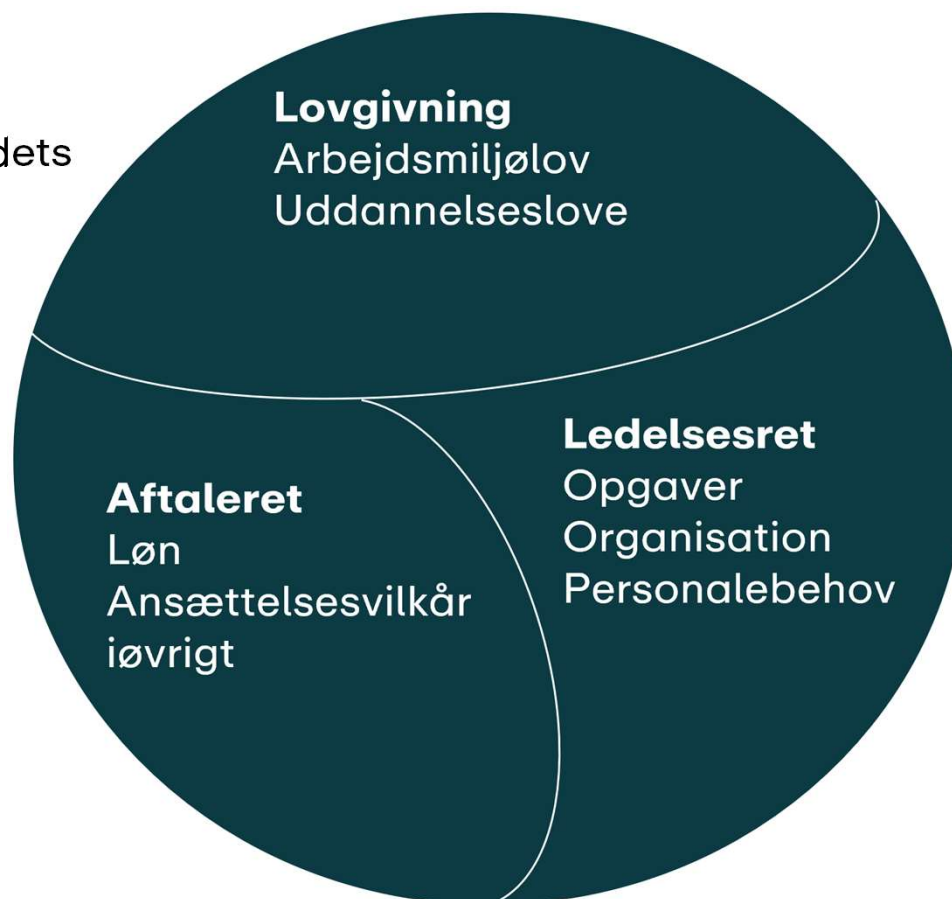
- Overblik over indflydelsesvejene
- Lidt om ledelsesretten
- Septemberforliget
- Udviklingen af aftalesystemet og medarbejderrollen
- Gruppearbejde + opsamling
- Afrunding



Ledelsesret, lovgivning og aftaler – veje til indflydelse

Indflydelse ved
folketingsvalg, forbundets
dialog og høringssvar

Indflydelse via TR og
forbund



Indflydelse via
samarbejdssystem

Ledelsesretten



Ledelsesretten

- ansætte og afskedige,
- Instruktionsbeføjelse
- tjenstlige sanktioner
- placeringen af arbejdstiden
- omplaceringer
- kontrolforanstaltninger

MEN arbejdsgiverne skal udøve ledelsesretten:

- I overensstemmelse med de kollektive aftaler
- I samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter
- Inden for gældende lovgivning

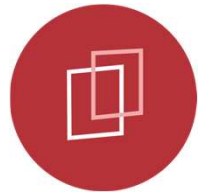
Før 1899 - eksempel

1. Kontoret skal gøres grundig rent før Arbejdstids Begyndelse. Kakkellovne skal renses og Inventar skal støves af.
 2. Alle Ansatte sørger samlet for at Arbejdslokalerne er opvarmet. Hver Ansat skal medbringe lige Mængder Kul.
 3. Privat Samtale under Arbejdet er strengt forbudt.
 4. Arbejdstiden er 12 Timer og dersom der ikke naas den ønskede Arbejdsmængde, maa der arbejdes over uden Betaling.
 5. Ansatte, der er politisk interesserede, kan afskediges uden Varsel.
 6. De Ansatte maa afholde sig fra Brugen af Tobak og Spiritus.
 7. Damer og Standspersoner skal behandles med Høflighed og Respekt.
 8. Som Lektüre anbefales først og fremmest Biblen, men andre Bøger kan tillades for saa vidt de findes uantastelige.
 9. Alle Ansatte er forpligtet til at føre et sundt Liv. Under Sygdom faas ikke Løn, saa det anbefales at spare op af sin Løn til paakommende Tilfælde.
 10. Saafremt en Ansat begaar Fejl, afskediges vedkommende.
 11. Den som gaar imod sin Chef viser dermed ikke at have Respekt for samme, Dette kan faa Konsekvenser.
 12. Kvindelige Ansatte maa føre blufærdig Vandel.
 13. Fritagelse fra Arbejde kan kun finde Sted i ganske faa Tilfælde, og i saadanne tilbageholdes Lønnen.
 14. Tænk paa, at Tusinder staar udenfor Døren og er klar til at indtage din Plads, naar Lejlighed gives.
 15. Glem ikke at være taknemmelig mod din Chef. Han er jo din Forsørger.
- Anno 1870

Septemberforliget

1. Organisationsret
2. Konfliktret
3. Varslingspligt
4. Fredspligt
5. Overenskomster
6. ledelsesret
7. Tvistløsningssystem
8. Efter konflikt
 - ingen fortrædelser

Udvikling inden for aftalesystemet siden 1899 til i dag



Fase 1	Fase 2	Fase 3
Ledelsesretten	Ledelsesretten	Ledelsesretten
		Samarbejde og indflydelse
	Kollektive aftaler	Kollektive aftaler
Konflikt	Konflikt	Konflikt

Udvikling af medarbejderrollen

Forskellige opfattelser af lærerrollen

Lønmodtageren:

- Det er ledelsens ansvar at prioritere
- Fokus på undervisningsopgaven
- Ledelsen får den kvalitet, man vil betale for
- Ledelsen må fastlægge den nødvendige kompetenceudvikling
- Lærerne blander sig ikke i skolens prioriteringer

Den professionelle lærer:

- Ønsker indflydelse og ansvar
- Fokus på det pædagogiske arbejde i bred forstand
- Er optaget af kvaliteten i undervisningen
- Kompetenceudvikling er væsentlig for lærergruppen
- Lærerne ønsker indflydelse på skolens mål og strategi

Drøftelse ved bordet – 20 minutter

1. Giv bud på fordele, som en ledelse kan have ved at drøfte initiativer med TR'ere
2. Giv bud på fordele, som en ledelse kan have ved at indgå aftaler.
3. Giv bud på, hvordan man som TR kan styrke sin forhandlingsposition bedst muligt
4. Giv bud på, hvordan man som TR bedst kan:
 - Opnå indflydelse via drøftelser
 - Være interessant for ledelsen at have drøftelser med

Opsamling på jeres drøftelser:

1. Bud på fordele, som en ledelse kan have ved at drøfte initiativer med TR'ere
 - ...
2. Bud på fordele, som en ledelse kan have ved at indgå aftaler.
 - ...
3. Bud på, hvordan man som TR kan styrke sin forhandlingsposition bedst muligt
 -
4. Bud på, hvordan man som TR bedst kan:
 - Opnå indflydelse via drøftelser:
 - Være interessant for ledelsen at have drøftelser med:

I forlængelse af gruppedrøftelserne - fordele ved at lærerne får indflydelse på dagligdagen

Fordele for skolen og ledelsen

- Bedre kvalitet
- Mindre fravær
- Større engagement
- Større loyalitet
- Omstillingsparathed

Fordele for lærerne

- Mere givende og afvekslende arbejde
- Mindre belastende arbejde
- Friere arbejdstider
- Bedre mulighed for at opnå højere løn
- Kompetenceudvikling

Afrunding



Adgang til ledelsen i kraft aftale- og forhandlingsretten: løn + arbejdstid



Centrale aftaler kan ikke fraviges eller suppleres uden lokal aftale



Ledelse og TR er som udgangspunkt ligeværdige parter i selve forhandlingen om løn og arb.tid.



Overvej nøje hvordan man styrker sin forhandlingsposition – fx. opbakning fra kolleger, dokumentation, god proces m.v.

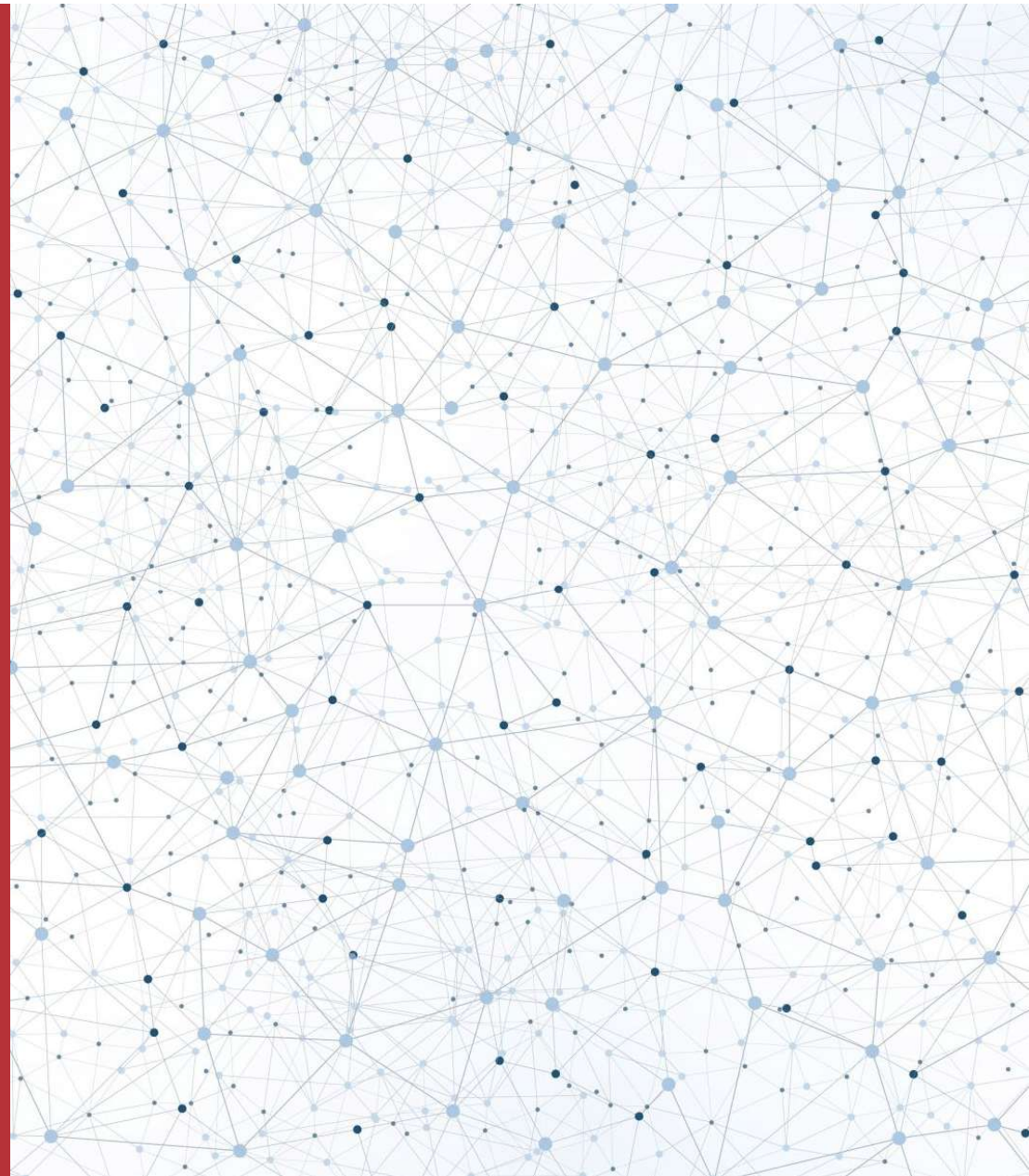
Vigtig pointe: TR har ret til dialog med ledelsen om alle relevante arbejdsforhold. Forhold der ligger inden for ledelsesretten har TR ikke krav på at forhandle om. Her skal der søges indflydelse gennem løbende dialog med ledelsen og via SU 😊

Samarbejdssystemet

- Hvordan får vi indflydelse?

Indhold

- Rammer og intentioner med SU
- Struktur og sammensætning
- Informationspligten og medbestemmelse
- Retningslinjer og aftaler
- Fem vigtige handlinger
- Opmærksomhedspunkter
- Kort øvelse
- Opsamling



SU – rammer og intentioner

Hvorfor er lokalt samarbejde vigtig? Det er det fordi:



Samarbejde er afgørende for en **velfungerende** arbejdsplads.



Dialog mellem ledelse og medarbejdere er alfa og omega i en tid med kontinuerlige **omstillinger og forandringer.**



Samarbejde på arbejdspladsen øger **trivslen, kvaliteten og effektiviteten.**



Medinddragelse øger medarbejdernes **motivation og engagement.**

SU – rammer og intentioner



SU's arbejdsområde er begrænset til forhold, der hører under ledelsesretten – der kan indgås aftaler som gør ”indhug”



Omdrejningspunktet i SU's arbejde er den lokale virkelighed



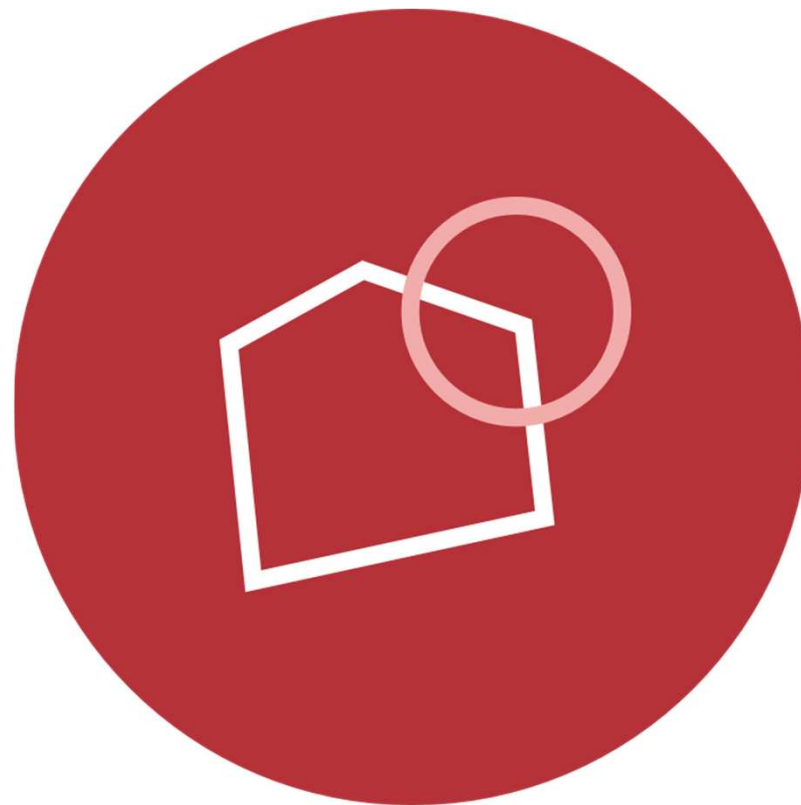
SU behandler relevante emner indenfor arbejds- og personaleforhold, der har betydning for arbejdspladsen



Lokal dialog og gerne enighed 😊

SU aftalen

- Statens cirkulære om samarbejde og samarbejdsudvalg
<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2021/9944>



Samarbejdsudvalgets struktur og sammensætning

Antal pladser fastsættes ved aftale mellem ledelsen og TR

SU består af en A og en B side

A siden = ”ledersiden”

B siden = ”medarbejdersiden”

På medarbejdersiden sidder typisk TR, AMR og evt. andre medarbejderrepræsentanter. Flere faggrupper kan være repræsenteret.

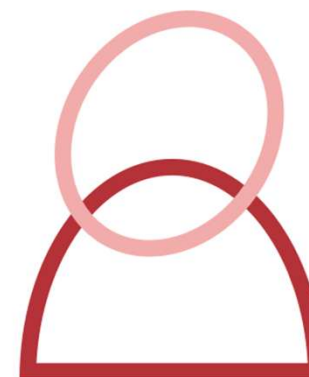
TR udpeger medarbejderrepræsentanterne

u Øverste chef er formand og TR er næstformand – samarbejder pba. **forretningsorden**

Medbestemmelse

Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler



Gensidig informationspligt



Gensidig pligt til at informere og drøfte alle forhold af betydning om arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold



Ledelsens informationspligt i **SU aftalens § 3 stk. 1 og 2**

Ledelsens særlige informationspligt

- 1. Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og den økonomiske situation.**
- 2. Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse, især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.**
- 3. Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.**
- 4. Forventede beslutninger vedr. udbud, genudbud og udlicitering**

Gensidig information og drøftelse

Formål: B sidens synspunkter indgår i grundlaget for ledelsens beslutning

Ikke kun ledelsens informationskanal

MEN: SU som informations- og drøftelsesforum

Information så tidligt og så grundigt, at en analyse er mulig.

Så tidligt at baglandet kan inddrages

Informationen skal føre til en drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

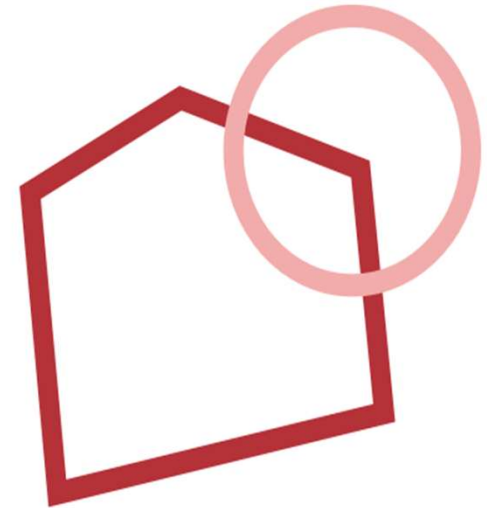


TR position og rolle SU

Gruppens vilkår

- ikke den enkelte kollegas vilkår

- Drøfte og sætte punkter på dagsorden pba mandat
- Samarbejde som B-side
- Fremføre baglandets pointer
- Samarbejde med ledelsen med afsæt baglandets pointer



SU retningslinjer

Når én af parterne ønsker det

- Positiv forhandlingsvilje
- Søges at opnå enighed

Ledelsen skal redegøre, hvis enighed ikke opnås

Skriftlige aftaler eller ledelsesbeslutninger?

Aftaler om retningslinjer er bindende for begge parter



SU retningslinjer

Lokale retningslinjer:

Medarbejdertilfredshed herunder psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Sygefravær, statistik og praksis

Budgetkonsekvenser

Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Orlovsmuligheder

Brug af praktikanter

Privat/professionel

Fem vigtige handlinger

- 1. Inddrag dine kolleger = løbende dialog**
- 2. Vær dagsordenssættende = få punkter på**
- 3. Kvalificér ledelsens forslag = hvordan gavner det jer?**
- 4. Skab et godt samarbejde med dine TR-kolleger og AMR = formøder**
- 5. Tag medansvar for SU-arbejdet = respekt for informationspligten**



SU opmærksomheder og pointer (I)



SU aftalen: Læs og kend aftalen.



Årsplanlægningen: Orienter dig og brug den særligt i forhold til budgetlægning.



SU retningslinjer: Få overblik over dem- skal de opdateres?



Dagsordenen: Dagsorden i fællesskab. Sæt emner på. Brug forretningsordenen.



Information: Bidrag med relevant information, der kan forbedre/styrke samarbejde, tillid og kvalitet i arbejdet.



Referat: Vigtig information, synspunkter, anmodning om information skal føres til referat.

SU opmærksomheder og pointer (II)

SU arbejder for **hele arbejdspladsens** gode

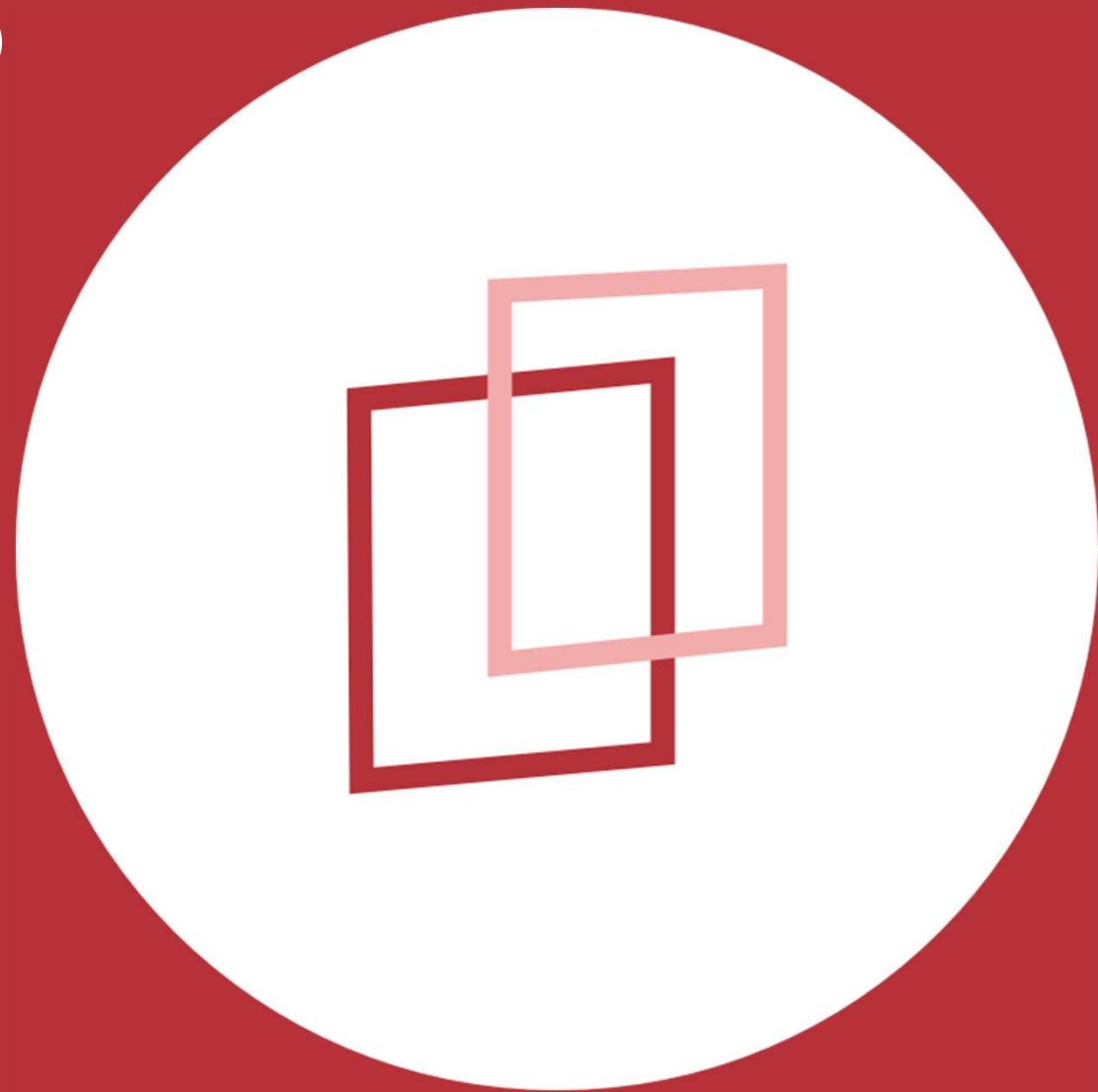
Indhent gruppens synspunkter inden mødet

Samarbejd som **B-side**

Stå fast på at du skal høre dit bagland, også når processerne går hurtigt

Sørg for at baglandets pointer **føres til referat**

Skab gennemsigtighed og åbenhed: **Del referater** med dine kollegaer



SU opmærksomheder og pointer (III)



Vær opmærksom på hvem der kan være jeres **‘meningsdannere’, ambassadører og samarbejdsparter.**



Informér og søg information i hverdagen - ikke kun ved møderne...



Medbestemmelse inden for **ledelsens ansvars- og kompetenceområde.**



Samarbejd med ledelsen og samarbejd som B-side!



Vær opmærksom på **hvornår der er størst bevægelse** i hverdagen – før mødet – under mødet – efter mødet.

Hvordan vil du opnå mere indflydelse?

Tal sammen 2 og 2 – 5 minutter til hver

Inddrag de oplysninger du har fået i dag

- Hvordan vil du som TR søge indflydelse i SU
- Nævn mindst 3 ting du vil gøre

