

Samarbejde og økonomi

TR-uddannelsen
september 2024

Program for de tre dage:

Indflydelse på arbejdspladsens rammer

Mandag den 23. september 2024

10:00-10:30 Ankomst og morgenmad

10:30-11:15 Dagens program og forventningsafstemning

11:15-13:10 Formål og struktur for SU/MED

13:10-14:00 Frokost

14:00-15:30 Indflydelse og samarbejde i SU/MED

15:30-15:50 Kage

15:50-16:30 Samskabelse, inddragelse og orientering

16:30-17:00 Opsamling og afrunding

18:30- Aftensmad

Program for de tre dage:

Indflydelse på arbejdspladsens rammer

Tirsdag den 24. september 2024

08:45-9:00 Morgensang og dagens program

09:00-12:00 Økonomi og indflydelse ved Steffen Lund

12:00-13:00 Frokost

13:00-15:30 Økonomi og indflydelse fortsat

15:30-15:50 Kage

15:50-17:00 Økonomi og indflydelse fortsat

Program for de tre dage:

Indflydelse på arbejdspladsens rammer

Onsdag den 25. september 2024

08:45-9:00	Morgensang og dagens program	12:45-13:00	Opgave
09:00-10:00	Opsamling fra dagen før	13:00-14:30	Gruppearbejde
10:00-10:30	Overordnet om arbejdsmiljø	14:30-14:50	Kage
10:30-11:00	Det vigtige samarbejde mellem TR og AMR	14:50-15:30	Opsamling, tilbageblik og evaluering
11:00-11:35	Psykisk arbejdsmiljø	15.30	Tak for i dag
11:35-12:00	Arbejdsskader/erhvervssygdom		
12:00-12:45	Frokost		

Præsentation af sidekammerat

Om 3 minutter skal du præsentere din partner og omvendt.

Vi vil gerne vide:

- Navn
- Arbejdssted
- Antal kollegaer
- Antal medlemmer
- Omfattet af kommunal, statslig eller privat overenskomst
- Hvor lang tid har din partner siddet i SU/MED

½ minut til hver præsentation.



Rammerne for SU/MED-arbejdet



Samarbejdsudvalg - regler – hvor er de?

Stat:

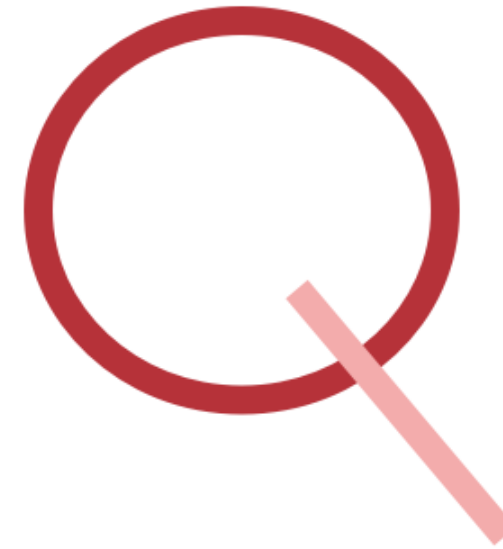
- www.samarbejdssekretariatet.dk

Kommunal:

- [MEDaftaler i hver kommune](#)

Private:

- [Beskrevet i overenskomsten for nogle med henvisning til DA-FH samarbejdsaftalen](#)



Hvor mange og hvem skal sidde i SU/MED?

Tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant, således at samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen (komm.)

- Antal pladser fastsættes ved aftale
- A-siden formand, B-siden næstformand

Stat: Fordelingen aftales mellem organisationerne, TR'ere (for 2 år ad gangen)

Kommunal: Fordelingen baseres på hovedorganisationer og afspejler personalesammensætningen, TR'ere

- Husk kontaktudvalg

Private: Samme overordnede struktur

Hvordan bliver man klædt på til at sidde i SU/MED?



Stat

Tilbud om uddannelse gennem samarbejdssekretariatet inden for de første 6 måneder



Kommunalt

Obligatorisk grunduddannelse gennem PUF (Parternes UddannelsesFællesskab) eller kommunal uddannelse



Private

Ingen tilbud.....ud over TR-uddannelsen

Hvad er formålet med SU/MED? – nogle bud?

Hvad er formålet med SU/MED? – nogle bud?

At fastlægge rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at **involvere medarbejderne** i arbejdet med **arbejdspladsens** mål og strategi. (stat)

...at sikre et godt og tillidsfuldt **lokalt samarbejde** til gavn for både løsningen af arbejdspladsens kerneopgave og medarbejdernes trivsel. (komm.)

At fastlægge personalepolitiske rammer som fremmer kompetenceudvikling og som skaber **lyst og motivation** til at opfylde arbejdspladsens målsætning. (stat)

Formålet med MED-aftalen er at optimere arbejdsmiljøet og **samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere**. (komm)

At medvirke til at skabe de bedst mulige **arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø**. (stat)

Hvilket kompetenceområde samarbejdes der om?

Emner der matcher ledelses strukturen.

Inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

I den konkrete vurdering indgår:

- Selvstændig ledelsesret
- Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar

Ved tvivl skal lederen klargøre kompetenceområdet

Grupper



Ud på gulvet!

Hvor længe har du været SU/MED medlem?

Op på række
Fra længst til kortest tid

Overblik over egen struktur

Gruppearbejde

– tegn/beskriv strukturen i dit MED/SU

Gruppe 1: Jacob, Jimmy, Klaus, Michael og Lars

Gruppe 2: Finn, Gert, Jan, Morten, Ole og Ulf

Gruppe 3: Diana, Ida, Ahmad, Mille, Sarah og Troels



Hvor rejser du medlemmernes problemstillinger?

Som TR tager du henvendelserne fra medlemmerne seriøst, men det kan til tider være svært at finde ud af, hvor det er relevant at rejse medlemmernes problemstillinger.

Tip en 13'er

- 1 = samarbejdsudvalget
- X = lederen
- 2 = klubben af medlemmer / kollegakredsen

Problemstillinger på arbejdspladsniveau

SU/MED behandler problemstillinger på et overordnet niveau - ikke personsager!

Her løfter du sagerne op til en overordnet betragtning

Du inddrager dit bagland og forudsætter tid til at inddrage baglandet, når ledelsen ønsker dit besyv.

Du tager også selv sager op i SU/MED på baggrund af baglandets input.

Forudsætningen er at du repræsenterer kollegaerne – så du holder dem orienteret og hører dine kollegaer om deres synspunkter



Hvad SKAL man arbejde med i SU/MED?

SU/MED skal forholde sig til:

- Trivselsmålinger og medarbejder tilfredshed
- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Retningslinjer for sygefraværssamtaler og sundhed
- Kompetenceudvikling
- Forskelsbehandling (diskrimination)
- Ligebehandling (køn)
- Beskæftigelse på særlige vilkår
- Seniorvilkår
- Arbejdsrelateret stress
- Mobning, chikane og vold



Hvad SKAL man arbejde med i SU/MED?



Drøftelse

Alle punkter, der orienteres om, kan man forlange drøftet i MED/SU – her kan man som repræsentant få medindflydelse ved at bære sine synspunkter frem.



Stat/kommunal:

Der skal optages positive forhandling om personalepolitikker, når en af parterne ønsker det. Opnås der ikke enighed, skal lederen redegøre for sin politik



Kommunerne:

Der skal aftales procedureretningslinjer for drøftelse af budgettet, rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik

Hvordan arbejder dit SU?

	Kortsigtet	Langsigtet
Dynamisk	Reaktivt SU Reagerer på begivenheder når de opstår	Proaktivt SU En stærk vision – et klart mål – trækker som en magnet i en bestemt retning
Statisk	Inaktivt SU Når man ikke foretager sig noget, skaber man også en fremtid	Præaktivt SU Handler efter en fastlagt plan

Hvornår skal ledelsen give information til SU/MED?

Stat og kommunal:

Man skal som medarbejderrepræsentant have information om alle forhold, der har eller kan få betydning for medarbejdernes arbejdsforhold

Informationen skal gives ***så tidligt som muligt, så der er mulighed for indflydelse***

Informationsmaterialet skal være fyldestgørende - så vidt muligt både skriftligt og mundtligt

Eksempel fra en privat overenskomst:

- Økonomiske situation og ***fremtidsudsigter***, herunder bl.a. ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold
- Beskæftigelsesforhold
- Større ændringer og omlægninger bl.a. i anvendelse af ny teknologi i produktionen og administrationen, herunder i datamaskinbaseret teknologi og systemer

Hvornår skal medarbejderrepræsentanter give information i SU/MED?

Medarbejderrepræsentanterne skal informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet.



Hvor mange møder skal der holdes årligt?



Der er ikke centralt fastsat et bestemt antal møder.



Medlemmerne af SU/MED-udvalget skal finde frem til det antal møder, der passer bedst til det indhold, der skal drøftes i udvalget.

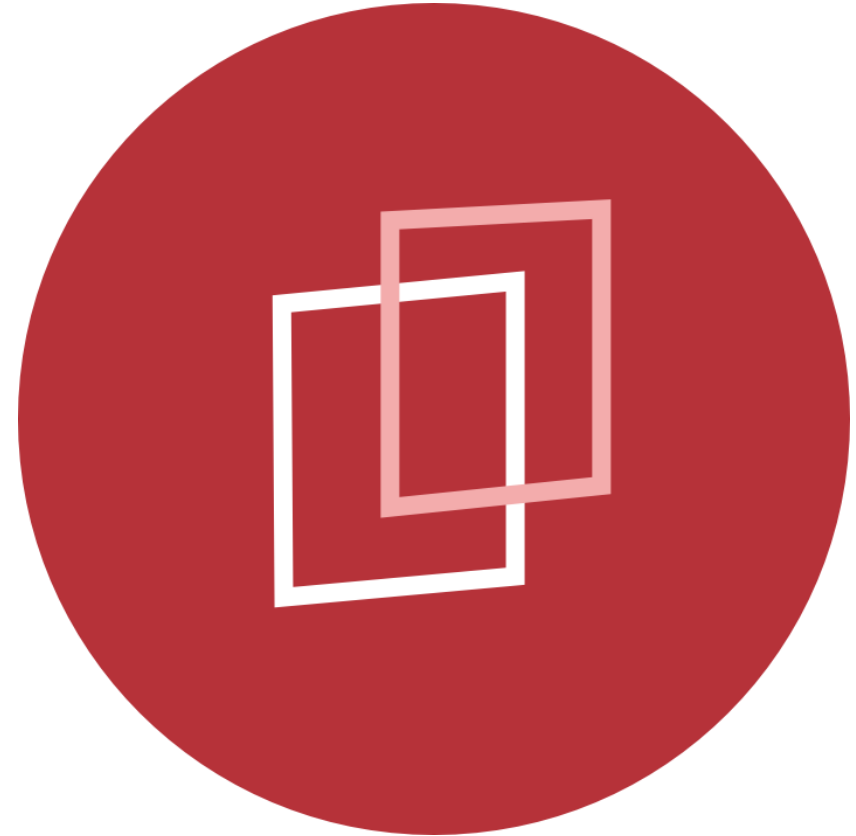


Antallet af møder vil oftest fremgå af forretningsordenen.

Hvad kan man aftale i SU?

Personalepolitiske retningslinjer
(De kan opsiges igen med 3 måneders varsel)

Tal sammen 2 og 2 om eksempler



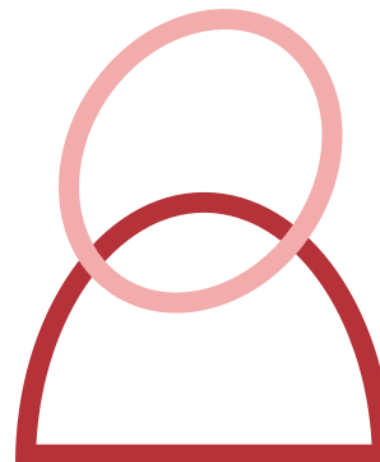
Hvordan håndterer du uenigheder?

Cirkulærebemærkning til § 6:

Ved parterne i samarbejdsudvalget forstås henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden.

Når der i aftalen anføres: ”Det kræver enighed mellem parterne” og ”hvis en af parterne ønsker det”, betyder det, at der skal være bred tilslutning blandt medlemmerne af pågældende ”side” i samarbejdsudvalget.

Dette indebærer, at det enkelte samarbejdsudvalgsmedlem ikke kan påberåbe sig at være part i aftalens forstand og således ikke har nogen vetoet, der kan blokere for samarbejdsudvalgets arbejde. (stat)



Sanktioner

Stat/kommunal:

Brud på lokale aftaler:

De centrale parter – evt. voldgift

Uenigheder i samarbejdssystemet

De centrale parter træder ind

Brud på informationspligten

Først skriftlig anmodning til ledelsen om information

Evt. videreførelse ved voldgift

Private:

Samarbejdsnævn



Gruppeopgave

Hvordan kan man som medarbejder få indflydelse via samarbejdssystemet?

Drøft i gruppen og lav mindst 3 post-it med gode ideer til at få indflydelse

Sæt jeres post-it op på væggen og prøv at gruppér dem, så de samme eller lignende sidder sammen

Gruppe A: Finn, Jimmy, Ulf, Klaus og Ahmad

Gruppe B: Gert, Michael, Diana og Mille

Gruppe C: Jacob, Morten, Ida og Sarah

Gruppe D: Jan, Ole, Lars og Troels



Hvordan sætter du et emne på dagsordenen?

- Hvem skriver dagsordenen?
- Formand + næstformand
- Hvornår sendes den ud?
- Rimelig tid / Har I en forretningsorden?
- Er der bilag med dagsordenen?
- Rimelig tid / Har I en forretningsorden?
- Holdes der formøde? Og med hvem?
- Inddrag og samarbejd som B-side. Brug hinanden og stå sammen

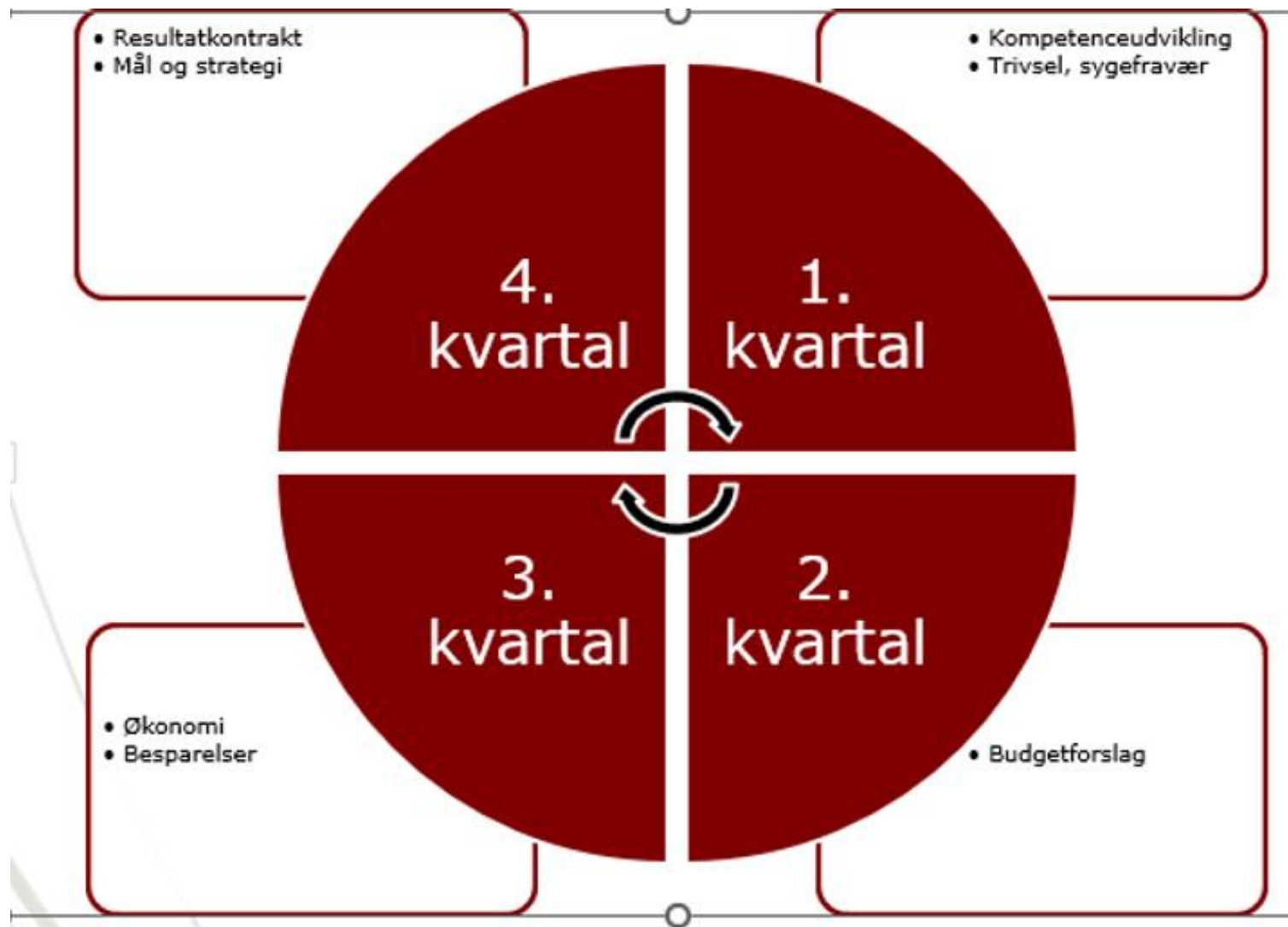


Indflydelse i SU

Det er svært at tvinge sig til medindflydelse og samarbejde – ingen quick fix:

- **Identificer og dokumenter problemstillinger**
- **Find løsningsmuligheder**, kend medlemmerne
- **Tænk langsigtet**
- **Arbejd systematisk**, vedvarende har målet for øje, vil der typisk opstå situationer, der kan understøtte argumentationen for den ønskede politik.
- **Søg alliancepartnere**, blandt andre TR'ere og lederne.
- **Tænk bredt**, der opstår løbende forhandlingssituationer, forskellige sager, kan de måske indgå i en samlet løsning.

Årshjul



Forretningsorden



Møder og form?



Ekstraordinære møder?



Dagsorden?



Referat?



Tavshedspligt?



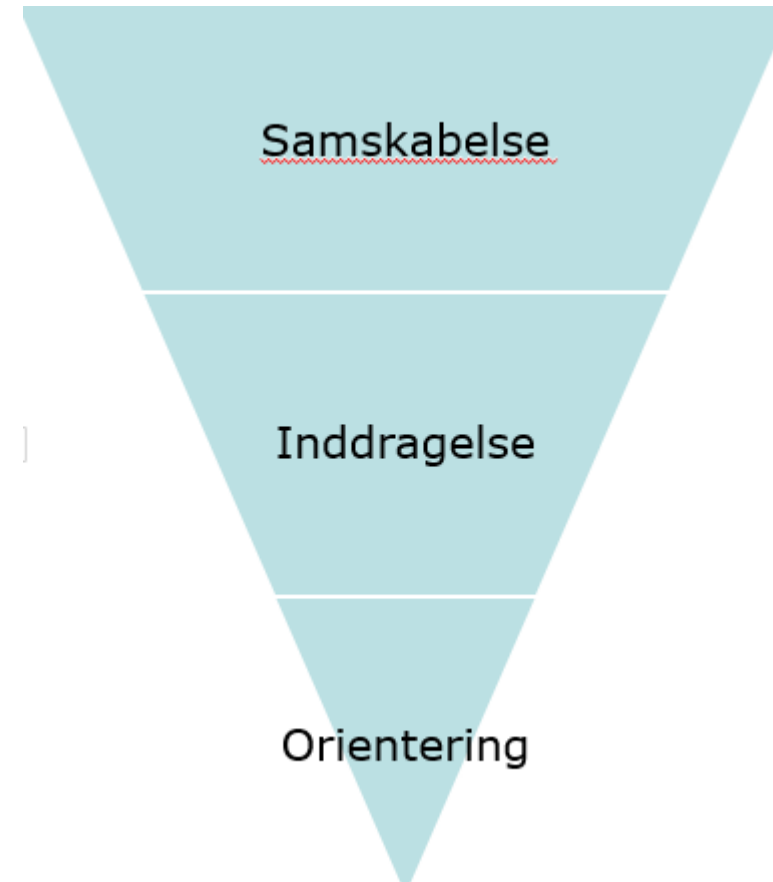
Formøder?



Nedsættelse af udvalg?

Hvilken form for samarbejde?

- Udfordring
- Analyse
- Løsningsmuligheder
- Konsekvenser
- (ny analyse)
- Beslutning



Tre niveauer for samarbejde

Samskabelse: Sammen med lederen identificerer du et problem eller ser en mulighed – sammen med ledelsen analyserer I problemet og drøfter konsekvenser - inden I sammen finder en løsning.

Inddragelse: Du præsenteres for et problem eller en mulighed – Lederen har analyseret problemet og ønsker at drøfte konsekvenser med dig så du kan komme med input til en løsning.

Orientering: Du orienteres om et problem eller en mulighed – samt præsenteres for en analyse og konsekvenser af den løsning som er blevet besluttet.

Samskabelse

Sammen med lederen identificerer du et problem eller ser en mulighed – sammen med ledelsen analyserer I problemet og drøfter konsekvenser - inden I sammen finder en løsning.

Fordel:

Ulempe:

Emner:

F.eks.:

Samskabelse

Sammen med lederen identificerer du et problem eller ser en mulighed – sammen med ledelsen analyserer I problemet og drøfter konsekvenser - inden I sammen finder en løsning.

Fordel: Bredt ejerskab og mange nuancer

Ulempe: Lang proces (investering af tid)

Emner: Uklar årsag-virkning, uklar løsning

F.eks.: Stress, trivsel, større (værdi) ændringer ...

Inddragelse

Du præsenteres for et problem eller en mulighed – Lederen har analyseret problemet og ønsker at drøfter konsekvenser med dig så du kan komme med input til en løsning.

Fordel:

Ulempe:

Emner:

F.eks.:

Inddragelse

Du præsenteres for et problem eller en mulighed – Lederen har analyseret problemet og ønsker at drøfter konsekvenser med dig så du kan komme med input til en løsning.

Fordel: Forberedt, ejerskab, kvalificering

Ulempe: Uenighed om problem og analyse

Emner: Kompliceret årsag-virkning, flere løsninger

F.eks.: Budget, større (tekniske) ændringer ...

Orientering

Du orienteres om et problem eller en mulighed – samt præsenteres for en analyse og konsekvenser af den løsning som er blevet besluttet.

Fordel:

Ulempe:

Emner:

F.eks.:

Orientering

Du orienteres om et problem eller en mulighed – samt præsenteres for en analyse og konsekvenser af den løsning som er blevet besluttet.

Fordel: Hurtig og fælles viden til videre handling

Ulempe: Intet ejerskab og manglende input

Emner: Klar årsag-virkning, klar løsning

F.eks.: Regnskab, mindre fysiske ændringer, andres beslutninger ...

Øvelse

Praktiske øvelser i SU/MED-arbejdet



Spørgsmål?



Tak for i dag

Vi ses til middag kl. 18.30

