

Samarbejde og økonomi

TR-uddannelsen
september 2026

Program

Mandag den 28. Samarbejdssystemet

10.15: Intro og velkomst
10.45: Grundlæggende om SU/MED
11.25: Kommunikation og uenigheder
12.15: Frokost
13.00: Indflydelse
15.30: Informationspligt
16.25: Tip en 13'er
18.30: Middag

Tirsdag den 29. Økonomi og budget

08.30: Morgensang og intro
08.40: Økonomi og budget
12.00: Frokost
12.45: Fortsat om økonomi og budget
17.00: Fortællinger
18.30: Festmiddag

Onsdag den 30. Arbejdsmiljø og samarbejde

08.30: Morgensang og intro
08.45: Opsamling på i går
09.25: Rød, gul, grøn
10.35: Det I skal vide om arbejdsmiljø!
12.00: Frokost
12.45: Det formelle i praksis
13.45: Opsamling hele modulet
14.30: Farvel og tak for denne gang

Vi arbejder med

- Påvirke dagsorden og opnå indflydelse på arbejdspladsens rammer
- Hvilke emner der hører hjemme i SU/MED
- Inddrage kollegaerne og andre faggrupper.
- Arbejdspladsens budget og økonomi.
- Proaktivt arbejde med psykisk arbejdsmiljø.
- Dagsordensætte MUS, trivselsmålinger og kompetenceudvikling.

Medarbejderrepræsentanter

Statslige skoler

- EUD
- Jordbrugs uddannelsescenter
- AUM
- FGU
- VUC

Private skoler

- Dekra
- Erhvervsskolen af 2011
- AOF job og Dansk

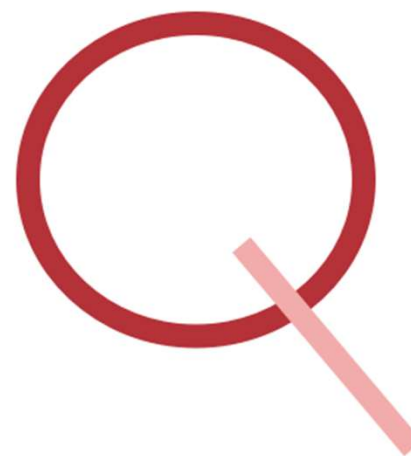
Kommunale skoler

- Ungdomsskoler
- Sprogcentre

Interview din sidemakker og hils på hinanden ved bordet

Interview to og to (cirka):

- Navn
- Er du omfattet af kommunal, statslig eller privat OK?
- Er du næstformand i samarbejdsudvalget?
- Har du været på SU- eller MED-uddannelse?
- Hvor mange sidder I på b-siden?
- Hvilket niveau i samarbejdssystemet sidder du i? (Hvis I har flere)

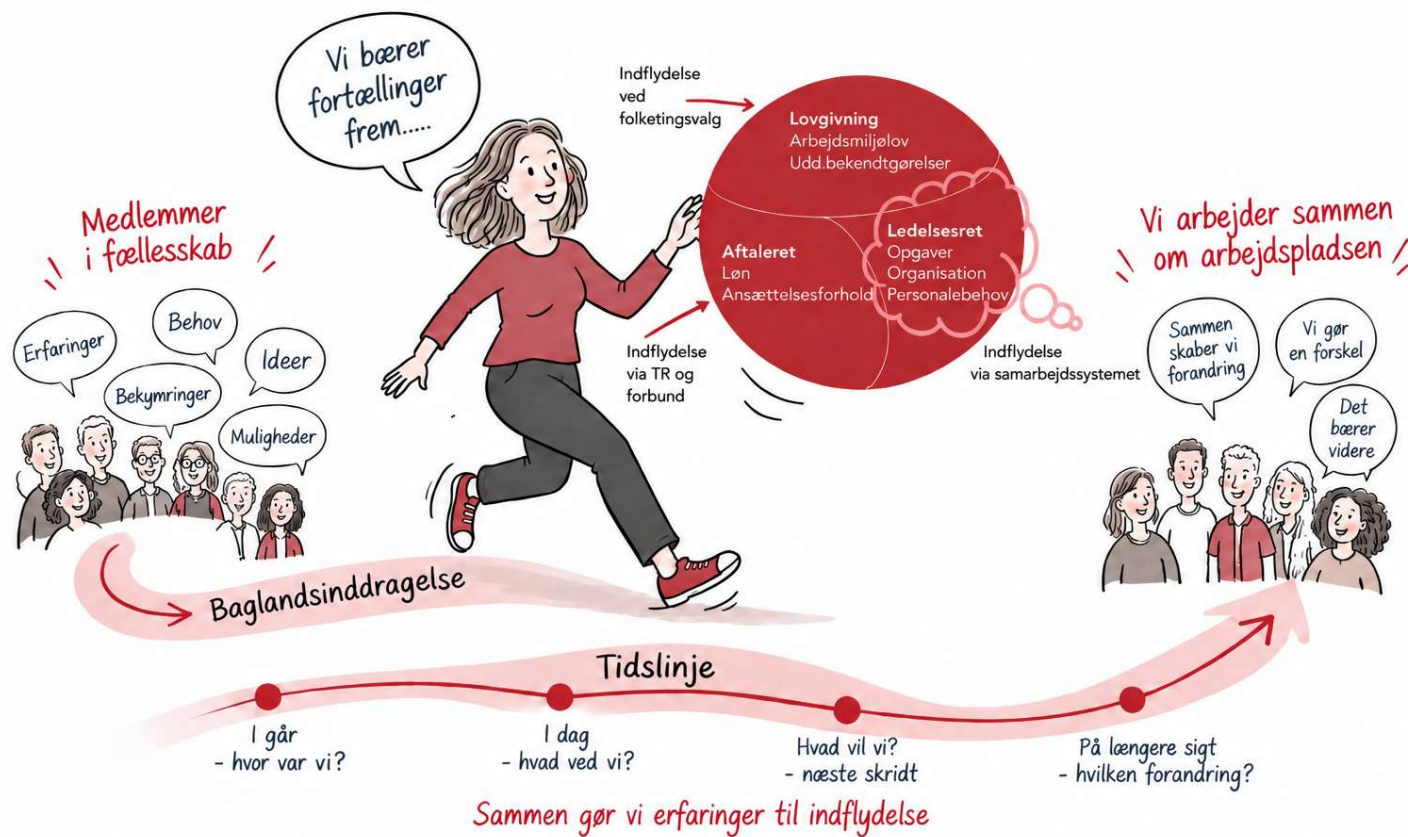


2 minutter til interview af jer begge to-tre stykker

Dernæst præsenterer I jeres sidemakker for bordet.

½ minut til hver præsentation ved bordet.

Hvordan vi arbejder i disse dage



Rammerne for SU/MED-arbejdet



Fortællinger som et perspektiv

- Du bringer lærernes perspektiv ind i samarbejdet om arbejdspladsen
- Hvor kommer vi fra?
- Hvor er vi nu?
 - Og hvilke andre fortællinger kan vi få øje på?
- Hvad vil vi gerne påvirke?
- Og hvordan bringer vi det, vi hører og erfarer, videre?

Hver fortælling er mere end en gengivelse – det er også et perspektiv

Samarbejdsudvalg - regler – hvor er de?

Stat:

- www.samarbejdssekretariatet.dk

Kommunal:

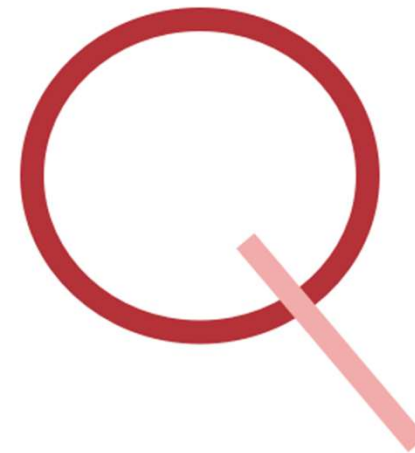
- Rammeaftale
- MED-håndbog
- [MED- aftaler i hver kommune](#)
- www.oao.dk/vaerktoejer/med-danmarkskortet/

AOF og Dekra: DA-FH samarbejdsaftalen:
<https://fho.dk/blog/2017/05/23/samarbejdsaftalen-da-lo-2006/>

[Samarbejdsnævnet](#)

Erhvervsskolen af 2011: Aftale om tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg ved Erhvervsskolen af 2011.

Mange sammenfald og principperne går igennem alle aftalerne



Hvad er formålet med samarbejdssystemet?

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)

....**mål realiseres** gennem et **systematisk samarbejde** mellem ledelse og ansatte på alle niveauer. (FH/DA)

Samarbejde om hvad og mellem hvem?

Arbejdspladsen

– ideelt set er alle faggrupper repræsenteret, enten ved egen repræsentant eller ved et kontaktudvalg.

Problemstillinger på et overordnet niveau

– ikke personsager

Indenfor ledelsens kompetenceområde

- hvis der er tvivl, skal ledelsen redegøre for grænserne.

Arbejdsmiljø

Lov om arbejdsmiljø (april 26)

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde (feb. 24)

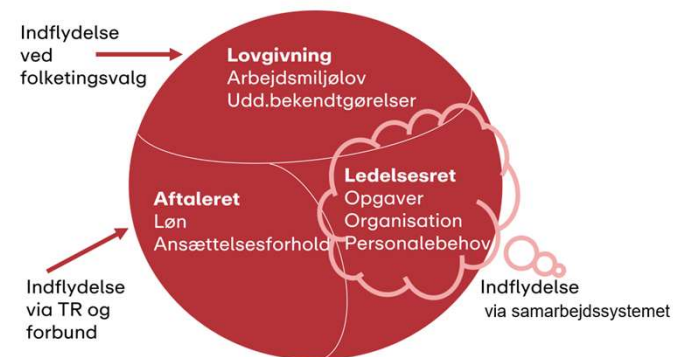
Implementering af en række EU-direktiver

Stat, kommune og Dekra: Lokalt aftalt sammenlægning af SU og arbejdsmiljøudvalg.

Minimumskrav arbejdstilsynets bekendtgørelse (MED bilag 10).

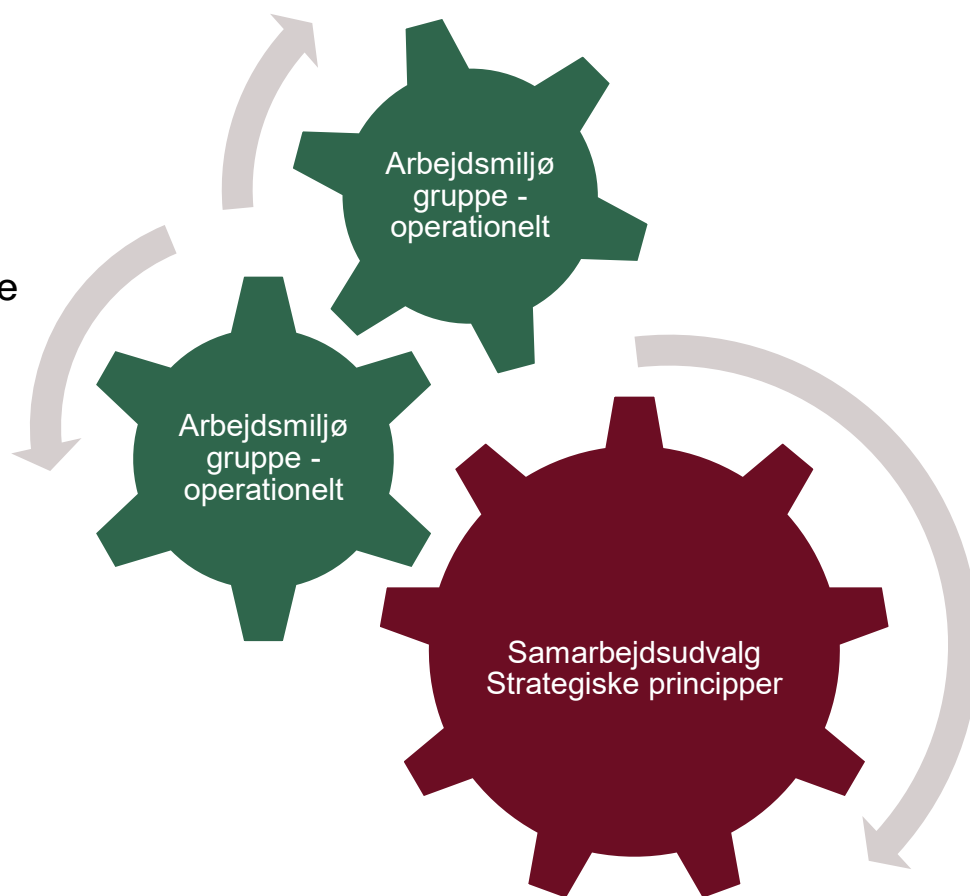
Stat: Tilbud og arbejdsmiljø udd. Og SU udd. til alle udvalgsmedlemmer.

Samarbejdsnævnet FH/DA: Et selvstændigt SU er ofte den bedste løsning, da opgaveløsningen er forskellig fra arbejdsmiljøorganisationen, men udvalget kan kombineres med arbejdsmiljøorganisationen, når forhold taler for det, fx når der er stort sammenfald af personer i de to organer.



Arbejdsmiljø

Det strategiske arbejde
Det operationelle arbejde



Stræk ud og træk luft

Pause



Formalia

- Møder og form?
- Ekstraordinære møder?
- Dagsorden?
- Referat?
- Tavshedspligt?
- Formøder?
- Nedsættelse af udvalg?
- Kommunikation til kollegaerne

Drøft ved bordet:

Hvilke muligheder I ser det giver for at indhente mandat og inddrage medlemmernes fortællinger?



Du er medarbejderrepræsentant

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

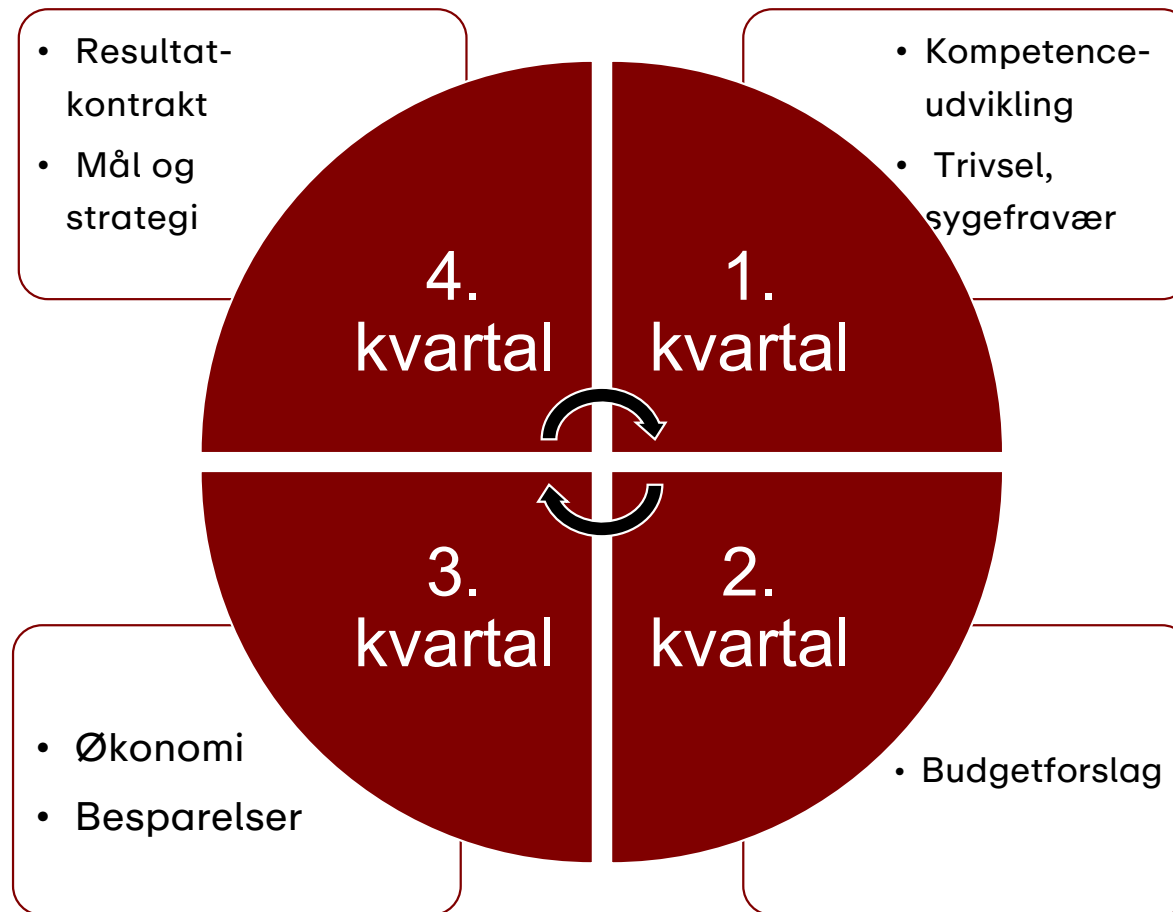
Du tager også selv sager op i SU/MED på baggrund af baglandets input.

Du repræsenterer kollegaerne

– så du holder dem orienteret og hører dine kollegaer om deres synspunkter.



Årshjul



Indflydelse i SU – Fra fortælling til handling

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

- **Identificer og dokumenter problemstillinger**

- Hvilken fortælling er dominerende, hvilken bliver mindre synlig?

- **Find løsningsmuligheder, kend**

- Kend medlemmerne perspektiver og de fortællinger det bringer ind i sagen

- **Tænk langsigtet**

- Forståelser og fortællinger ændrer sig over tid. Det gør mulighederne for indflydelse også.

- **Arbejd systematisk, vedvarende og med målet for øje.**

- Der vil typisk opstå situationer, der kan bidrage til at flytte fortællingen om, hvad der er muligt.

- **Søg alliancepartnere, blandt andre TR'ere og lederne.**

- Flere stemmer kan være med til at nuancere og give en fortælling større gennemslag

- **Tænk bredt, der opstår løbende forhandlingssituationer og forskellige sager.**

- Kan forskellige sager indgå i en samlet løsning, og tilsammen skabe en anden fortælling.

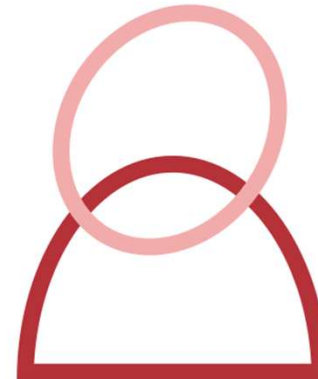
Tæt samarbejde med egen side

Ved parterne i samarbejdsudvalget forstås henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden.

FH/DA a- og b-side.

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

Det enkelte samarbejdsudvalgsmedlem er ikke part i aftalens forstand og har ikke vetoet, der kan blokere for samarbejdsudvalgets arbejde.



Sanktioner

Alle:

Afdæk sagen i eget SU/MED-system som det første.

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:

Dekra og AOF: FH/DA – Samarbejdsnævn

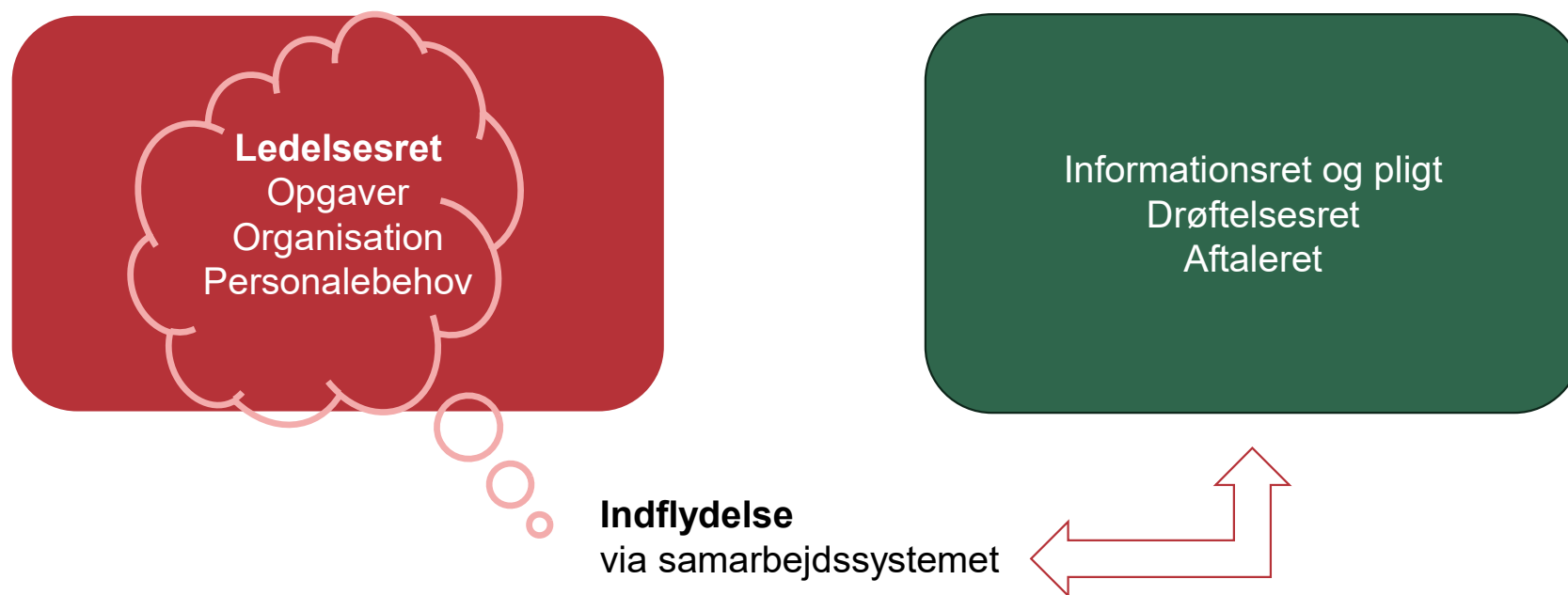
Erhvervsskolen af 2011 – Voldgift



Frokost
Vi ses kl. 13.00



Hvorfor sidder du egentlig i samarbejdssystemet?



Informationspligt – gensidig

Ledelsen skal informere

- Nuværende - udvikling, forventede udvikling og økonomisk situation.
- Fremtidig - forventede udvikling i struktur og beskæftigelse, især hvor beskæftigelsen er truet med inddragelse af foranstaltninger.
- Betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
- Udbud og udlicitering.

Analyse og forberedelse skal være mulig – tid , indhold og form samt mulighed for at inddrage bagland.

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

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejdes-, personale-, samarbejds (- og arbejdsmiljø) forhold.

Drøftelsesret

Alle punkter, der er omfattet af informationspligten, kan man forlange drøftet i MED/SU

Indflydelse opnås ved at undersøge, drøfte og bære synspunkter og fortællinger frem



Aftaleret / forhandlingspligt

Der skal optages forhandling om personalepolitikker, når en af parterne ønsker det.

Der skal udvises positiv forhandlingsvilje

Opnås der ikke enighed, skal lederen redegøre for sin politik

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

Indflydelse i samarbejdssystemet

Hvordan kan man som medarbejder(repræsentant) få indflydelse via samarbejdssystemet?

Reflekter kort for jer selv.

Overvej: hvem, hvad, hvordan?

Drøft jeres overvejelser ved bordet.

Overvej: Konkrete eksempler/situationer?

Vi samler op i plenum.



Case om indflydelse

AI som forberedelsesværktøj

Ræk ud efter koppen

Pause



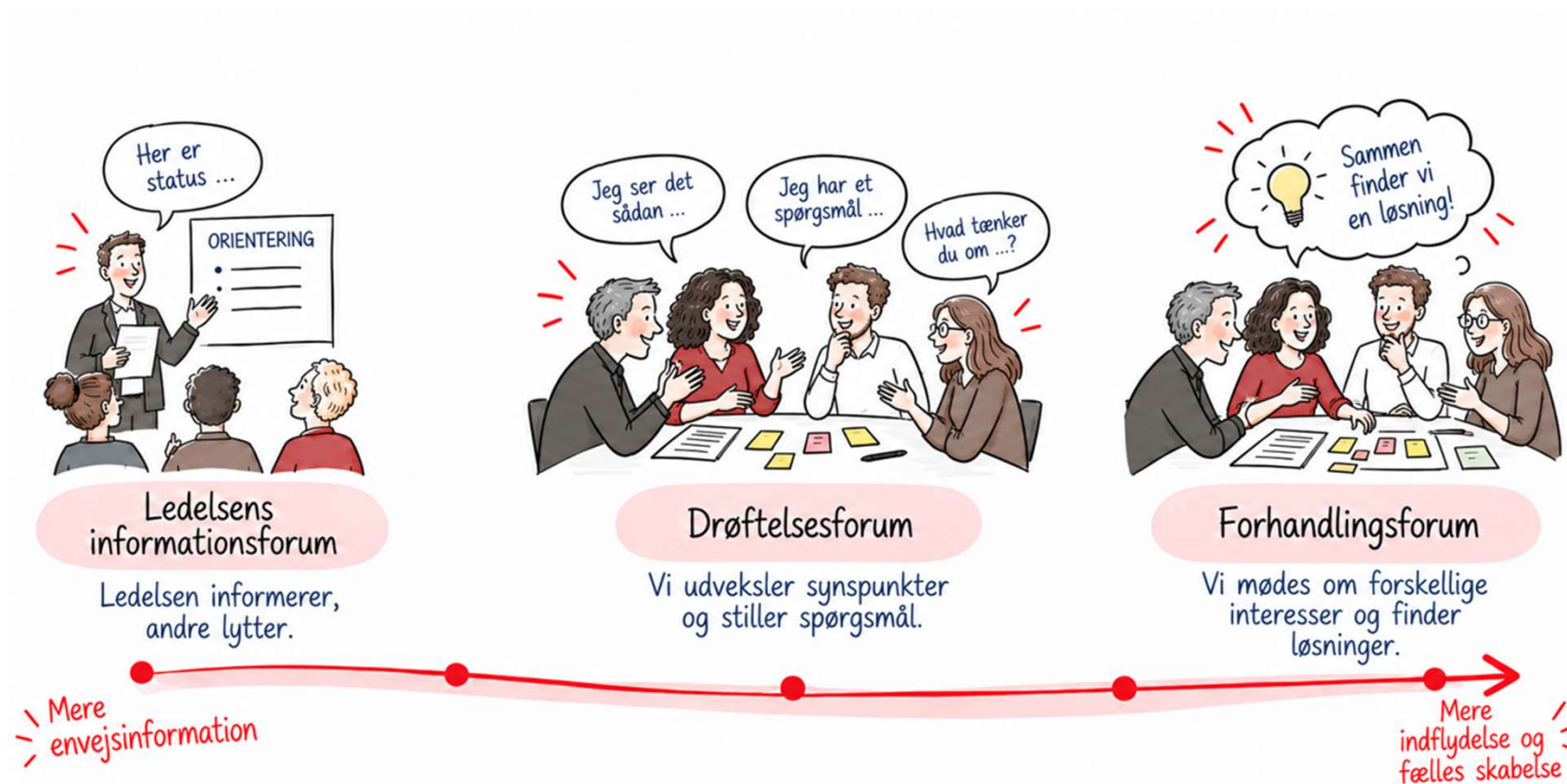
Fortsat arbejde med indflydelse

Case A og B

Hvad SKAL man arbejde med i SU/MED?

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

Hvilken overordnede fortælling er mest fremtrædende?



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

Tak for nu

Vi ses til middag kl. 18.30

