



Tillidsrepræsentant- og klubstruktur i kommuner og regioner

Generelt

Den 1. januar 2007 træder kommunalreformen i kraft. Udover de direkte arbejdsmæssige konsekvenser sammenlægningen af kommuner og etableringen af regioner har for vores medlemmer, sker der også ændringer på den måde, det faglige arbejde udføres på lokalt. Gamle klubber nedlægges og nye skal etableres – og kommuner og regioner indretter deres administrationer og ledelsesstrukturer anderledes, end i de gamle kommuner og amter.

Der vil være store variationer fra kommune til kommune og fra region til region. Derfor vil det være halsløs gerning, hvis HK/Kommunal fra centralt hold forsøgte at beskrive detaljerede modeller for organisering af det faglige arbejde. Vi vil i stedet skitsere de muligheder, der ligger i de eksisterende regelsæt og overordnet anbefale nogle strukturer for organiseringen af det faglige arbejde.

HK/Kommunal forventer, at der i de større kommuner og de nye (store) regioner vil blive satset på en høj grad af decentralisering af ledelseskompetencen således, at den øverste ledelse vil få meget at sige i forhold til fællesskabet, men hvor der samtidig gives stor selvstændighed til ledere af afdelinger, forvaltninger, institutioner mv.

På den baggrund er det HK/Kommunals vision, at TR-strukturen bliver indrettet således, at HK/Kommunals medlemmer – inden for de muligheder, der ligger i TR-reglerne – altid har en tillidsrepræsentant, der kompetencemæssigt matcher ledelsen på ethvert niveau i kommunen eller regionen. Lederen af en forvaltning, en institution, en afdeling ol. bør altid kunne rette henvendelse til en tillidsrepræsentant, der repræsenterer HK/Kommunals medlemmer inden for pågældende leders ansvarsområde – og den øverste leder i en kommune eller i en region, bør tilsvarende kunne rette henvendelse til en HK/Kommunal tillidsrepræsentant, der repræsenterer samtlige HK/Kommunals medlemmer i kommunen eller regionen.

HK/Kommunal anbefaler, at der simpelthen vælges tillidsrepræsentanter, hvor dette er muligt – og HK/Kommunal peger i denne

sammenhæng på de muligheder, TR-reglerne giver for at vælge fællestillidsrepræsentanter – både inden for en enkelt overenskomst-gruppe og i forhold til flere overenskomst-grupper inden for vores forhandlingsområde. Men det er naturligvis de lokale forhold – ledelsesstruktur og -kompetence, geografisk placering af forvaltninger, afdelinger og institutioner – der skal danne udgangspunkt for, hvad man lokalt beslutter sig for.

HK – afdelingernes koordinering af den faglige indsats i regionerne

For så vidt angår de nye regioner rejser der sig det særlige problem, at den store geografiske udstrækning medfører, at de regionale arbejdspladser er spredt over flere HK-afdelingers område. HK/Kommunal anbefaler derfor, at HK-afdelingerne inden for en region etablerer et samarbejde således, at der udpeges mindst 1 faglig konsulent, der har ansvaret for koordineringen af afdelingernes faglige arbejde og aktiviteter i forhold til tillidsrepræsentanter og medlemmer ansat i regionen.

Eksempel – Region Midtjylland

For at koordinere og styrke den faglige indsats i forhold til tillidsrepræsentanter og den øverste ledelse i Region Midtjylland har de nuværende kredse, som kommer til at indgå i den kommende Region Midtjylland, nedsat en koordinationsgruppe bestående af faglige konsulenter fra de HK-afdelinger, der er beliggende i kredsene.

Koordinationsgruppen har ansvar for, at de HK-kredse/ HK-afdelinger, der ligger i regionen, bliver inddraget i alle relevante beslutnings- og forhandlingsprocesser.

Desuden har koordinationsgruppen kompetence til at forhandle og indgå generelle aftaler om løn- og personaleforhold med regionen. For så vidt angår spørgsmål, der kun angår forholdene på den enkelte arbejdsplads, varetages arbejdet af de lokale tillidsrepræsentanter og HK-afdelingen

Blandt medlemmerne i koordinationsgruppen er der desuden udpeget en kontaktperson, der er den direkte kontakt til medlemmerne af MTHSU og den øverste ledelse i regionen.

Koordinationsgruppen har taget initiativ til, at der er dannet ERFA – grupper blandt tillidsrepræsentanter inden for HK/Kommunals forskellige overenskomstgrupper i regionen. Der er pt. dannet ERFA - grupper for lægesekretærer, IT medarbejdere, ansatte i administrationen på sygehus- og psykiatriområdet samt for det administrative personale på de gamle amtsgårde.

ERFA – grupperne afholder møde 1 gang i kvartalet.

Samarbejdet mellem HK – afdelingerne blev i første omgang etableret for at styrke den faglige indsats i fasen indtil 1. januar 2007, men forventes at fortsætte også når den nye region formelt fungerer.

Nedenfor beskrives de muligheder, eksisterende regler - Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (TR/SU) og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED) - giver mulighed for. Det skal i den sammenhæng fremhæves, at disse regler ikke er ændret i forhold til kommunalreformen. Men såvel i sammenlægningskommunerne som i de nye regioner er der i høj grad tale om sammenbragte ledelser, der medbringer forskellige traditioner og praksis i forhold til tillidsrepræsentanter. Da man næppe kan forvente, at højeste fællesnævner i alle tilfælde bliver fremherskende, vil HK/Kommunals lokale repræsentanter i en række tilfælde blive konfronteret med holdninger til tillidsrepræsentanter – herunder antallet af tillidsrepræsentanter – som ikke er de samme, som man har været vant til. Hvis det i enkelte kommuner eller regioner ikke er muligt at nå til enighed, bør HK/Kommunals lokale repræsentanter søge hjælp i HK-afdelingerne.

HK/Kommunal anbefaler:

at HK/Kommunals medlemmer altid har en tillidsrepræsentant, der kompetencemæssigt matcher ledelsen på ethvert niveau i kommunen eller regionen

at der vælges tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, hvor dette er muligt

at HK's afdelinger inden for en region samarbejder om og koordinerer den faglige indsats i forhold til medlemmerne, der er ansat i regionen.

Nedlæggelse af hidtidige klubber – og oprettelse af nye

Når kommuner sammenlægges og amterne nedlægges pr. 1. januar 2007 forsvinder tillidsrepræsentanternes hidtidige valggrundlag, og de eksisterende klubber ophører. Men samtidig opstår der nye valggrundlag i sammenlægningskommunerne og i de nye regioner, og der skal oprettes nye klubber og ske nyvalg af tillidsrepræsentanter.

Det betyder ikke umiddelbart færre tillidsrepræsentanter. Men antallet af tillidsrepræsentanter inden for en overenskomstgruppe aftales i henhold til TR-reglerne mellem den enkelte organisation og arbejdsgiveren. Som hidtil vil graden af ledelsens kompetence indgå i vurderingen af, hvor mange tillidsrepræsentanter der kan vælges inden for en overenskomstgruppe, men hvis et forvaltningsområde er delt på flere adresser, spiller geografien naturligvis også en rolle.

De nye klubber – og dermed tillidsrepræsentanter – kan formelt fungere, når der har været afholdt generalforsamling/valg. Selv om de nye klubber/tillidsrepræsentanter først er i funktion pr. 1. januar 2007, er der ikke noget til hinder for, at en stiftende generalforsamling kan afholdes før dette tidspunkt. Det skal dog sikres, at samtlige de medarbejdere, der kommer til at tilhøre den nye klub, inviteres til generalforsamlingen. Det gælder både de medarbejdere, der kommer fra kommunen/kommunerne og de, der kommer fra et amt.

Når klubber nedlægges, tilfalder deres eventuelle formuer ifølge HK/Danmarks almindelige regler de respektive HK-afdelinger. HK-afdelingerne har generelt kompetence til at godkende oprettelse og nedlæggelse af klubber samt disses vedtægter. Det er derfor også HK-afdelingerne, der skal afgøre spørgsmålet om (for)deling af lokalklubbernes aktiver i forbindelse med kommunalreformen, herunder såvel fordeling af de "gamle" klubbers aktiver som eventuelle tilskud til de nye klubber.

Det vil under alle omstændigheder være en god ide at anvende en del af de "gamle" for-
muer til at sparke det nye klubsamarbejde i
gang.

Ikke sammenlagte kommuner

En række kommuner skal ikke lægges sam-
men med andre kommuner og bliver således
ikke direkte berørt af kommunalreformen.
Men de skal imidlertid modtage et antal HK-
medlemmer fra amterne, som automatisk
bliver medlemmer af de eksisterende klub-
ber. For at disse nye medlemmer hurtigt kan
blive en del af det eksisterende faglige miljø,
vil det formentlig være en god ide hurtigst
muligt efter 1. januar 2007 at afholde klub-
møder. Det kunne eventuelt også være en
mulighed at tilbyde de tidligere medlemmer
fra amterne en observatørpost i klubbestylrel-
sen – i hvert fald indtil valg er afholdt på en
ordinær generalforsamling.

Sammenlægning af klubber før 1. januar 2007

Hvis der lokalt måtte være ønsker om at
sammenlægge klubber før 1. januar 2007 og
vælge TR, der således kommer til at fungere
som sådan i forhold til kommuner, hvor ved-
kommende ikke er ansat, skal man være op-
mærksom på, at der i TR – reglerne ikke er
hjemmel til, at en tillidsrepræsentant, der er
valgt og anmeldt i én kommune, kan udføre
sit TR - hverv i en anden kommune end den,
hvor pågældende er anmeldt. En sådan til-
lidsrepræsentant kan heller ikke umiddelbart
repræsentere medarbejdere, der ikke har
valgt vedkommende. Det vil derfor være nød-
vendigt at indhente den fornødne godkendelse
hos arbejdsgiverne og i de relevante HK-
afdelinger, samt give medarbejderne mulig-
hed for at vælge den tillidsrepræsentant, de
ikke tidligere har haft mulighed for at vælge -
eventuelt ved afholdelse af ekstraordinær
generalforsamling.

Under alle omstændigheder kan det anbefa-
les, at der indtil sammenlægningen pr. 1.
januar 2007 etableres et samarbejde mellem
tillidsrepræsentanterne i de kommuner, der
skal sammenlægges.

Valg af tillidsrepræsentant

Reglerne om valg af tillidsrepræsentanter
findes i TR/SU – aftalens § 1 og i MED - afta-
lens § 10.

Medarbejderne på en institution (en skole, et
sygehus, en integreret ældreordning, admini-
strationen på rådhuset/regionshovedsædet
eller på en forvaltning / et opgaveområde)
har ret til at vælge 1 tillidsrepræsentant pr.
overenskomstgruppe (personale, der er om-
fattet af samme overenskomst), hvis pågæl-
dende repræsenterer mindst 5 medarbejdere
(TR/SU § 1, stk. 1 / MED § 10, stk. 1). Retten
til at vælge tillidsrepræsentant er dog afhæn-
gig af, om ledelsen har den nødvendige
kompetence, herunder selvstændig ledelses-
ret, beslutnings- eller indstillingsret på an-
sættelser og afskedigelser samt selvstændigt
budget- og regnskabsansvar.

HK/Kommunal anbefaler, som tidligere
nævnt, at der vælges tillidsrepræsentanter
overalt, hvor lederen har en ledelseskompe-
tence, der gør det muligt og relevant og hvor
det lokalt skønnes relevant. Hvis der lokalt
opstår uenighed om, hvorvidt graden af le-
delseskompetence er tilstrækkelig til, at de
ansatte har ret til at vælge en tillidsrepræsen-
tant, bør den lokale HK-afdeling inddrages.
Det skal dog fremhæves, at der, hvis der lo-
kalt er enighed derom, kan vælges flere end
1 tillidsrepræsentant, selv om de formelle
krav til indholdet af ledelsesfunktionen ikke
er opfyldt (TR/SU § 1, stk. 2 / MED § 10, stk.
2).

Hvis der er under 5 medarbejdere i en over-
enskomstgruppe, kan der indgås valgforbund
med andre overenskomstgrupper (TR/SU § 1,
stk. 4 / MED § 10, stk. 4). Med de større
kommuner og regioner skulle der dog i de
fleste tilfælde være mulighed for, at der væl-
ges en tillidsrepræsentant for hver overens-
komstgruppe således, at det kun er undta-
gelsen, at medlemmer fra én overenskomst-
gruppe repræsenteres af en tillidsrepræsen-
tant, der tilhører en anden overenskomst-
gruppe.

IT-personale i kommunerne er omfattet af
samme overenskomst som kontorphonale,
hvorfor de formelt tilhører samme overens-
komstgruppe. Med de større kommuner vil
IT-personalet i de fleste kommuner udgøre
flere end 5 personer, hvorfor det kan være
hensigtsmæssigt at indgå lokal aftale om, at
IT – personalet vælger en tillidsrepræsentant
(TR/SU 1, stk. 2 / MED § 10, stk. 2).

Valg af Fællestillidsrepræsentant

Reglerne om valg af Fællestillidsrepræsentanter findes i TR/SU - aftalens § 3 og i MED - aftalens § 12.

Hvis HK/Kommunal skal kunne matche ledelsen på alle niveauer, bør man lokalt udnytte mulighederne for at vælge fællestillidsrepræsentanter – både inden for den enkelte overenskomstgruppe og for samtlige HK/kommunals medlemmer i en kommune eller i en region.

Valg af fællestillidsrepræsentant er ikke en ubetinget ret, men skal aftales med ledelsen. Det er imidlertid HK/Kommunals forventning, at ledelsen i kommuner og regioner vil se det som en fordel, at der vælges Fællestillidsrepræsentanter og derfor ikke vil lægge hindringer i vejen herfor.

Det kan altså lokalt med ledelsen aftales, at der pr. overenskomstgruppe vælges en fællestillidsrepræsentant til at forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som fællestillidsrepræsentanten repræsenterer (SU/TR § 3, stk. 1/ MED § 12 stk. 1).

Der kan (efter aftale) vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten 1 overenskomstgruppe, som har valgt mere end 1 tillidsrepræsentant – f.eks. kontorpersonale eller flere overenskomstgrupper, der er omfattet af overenskomster med samme lønmodtagerpart - f.eks. kontorpersonale og tandklinikassistenter (SU/TR § 3, stk. 3, MED § 12, stk. 3).

Fællestillidsrepræsentanten kan som udgangspunkt ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentants normale funktioner inden for deres respektive områder, med mindre der er enighed om det.

Fællestillidsrepræsentanter vælges som udgangspunkt af og blandt de allerede anmeldte tillidsrepræsentanter, og skal altså principielt være valgt og anmeldt tillidsrepræsentant i forvejen.

Dette princip kan dog fraviges. Hvis der lokalt er ønske om at vælge en fællestillidsrepræsentant, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentant, skal der imidlertid indgås aftale

herom med ledelsen (SU/TR § 3, stk. 4 og § 11 / MED § 12 stk. 4).

Kommuner

Der kan vælges tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter inden for følgende overenskomster/aftaler (overenskomstgrupper) i kommunerne:

- Overenskomst/aftale for kontor- og edb-personale
- Overenskomst for tandklinikassistenter
- Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale
- Overenskomst for socialformidlere og socialrådgivere

Med henblik på, at HK/Kommunals medlemmers interesser varetages bedst muligt, anbefaler HK/Kommunal som oven for nævnt, at der vælges tillidsrepræsentanter, hvor det i forhold til antal ansatte, institutionens fysiske placering (geografi), ledelseskompetence osv. er muligt og lokalt skønnes hensigtsmæssigt. Hvis der er tale om flere tillidsrepræsentanter inden for samme overenskomstgruppe, skal der indgås aftale med kommunen herom. HK/Kommunal anbefaler endvidere, at man lokalt anvender mulighederne for at vælge fællestillidsrepræsentant, herunder eventuelt også udpeger en ordførende fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige HK/Kommunals medlemmer i kommune for så vidt angår overordnede spørgsmål af fælles interesse. Se boksen på side 3.

Eksempler:

Hvis der i en kommune f.eks. er 5 kommunale tandklinikker, hver med over 5 medarbejdere, kan der således – enten fordi lederen har en kompetence, der tillader det eller efter aftale med kommunen – vælges en tillidsrepræsentant på hver klinik. Disse tillidsrepræsentanter repræsenterer deres kolleger på klinikken i forhold til forhold, der angår klinikken. Af og blandt tillidsrepræsentanterne på de 5 klinikker, kan der i forhold til spørgsmål af fælles interesse og over for den øverste ledelse af kommunens tandpleje, vælges en fællestillidsrepræsentant.

Tilsvarende forhold gør sig gældende for bibliotekerne, idet man her skal være opmærksom på, at de tilhører samme overenskomstgruppe, som andet kontorpersonele i kommunen - f.eks. på rådhuset.

For så vidt angår kontorpersonelet i forvaltningerne kan det også - under hensyntagen til arbejdspladsernes fysiske placering (geografi) samt ledelsesstruktur- og kompetence - være relevant at vælge flere tillidsrepræsentanter inden for overenskomstgruppen samt af og blandt disse at vælge en fællestillidsrepræsentant.

Endelig vil der være mulighed for, at IT-personelet i en kommune - selv om de er omfattet af samme overenskomst som kontorpersonelet og dermed tilhører samme overenskomstgruppe - efter aftale med kommunen vælger egen tillidsrepræsentant.

Antallet af ansatte inden for den enkelte overenskomstgruppe kan selvfølgelig tilsi-ge, at der for hele kommunen kun vælges 1 tillidsrepræsentant for en overenskomstgruppe (f.eks. skolesekretærer, tandklinik-assistenters, bibliotekspersonale, laboratorie- og miljøpersonale).

Hvis TR-strukturen i en kommune skal kunne matche ledelsesstrukturen, kan det være hensigtsmæssigt, at der, hvis der inden for de enkelte overenskomstgrupper er valgt fællestillidsrepræsentanter, blandt disse vælges/udpeges en ordførende fællestillidsrepræsentant, der i forhold til kommunens øverste ledelse får kompetence til at repræsentere alle HK/Kommunals overenskomstgrupper i fælles og overordnede spørgsmål.

Regioner

der kan vælges tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentant inden for følgende overenskomster/aftaler (overenskomstgrupper) i regionerne:

- Overenskomst / aftale for kontorpersonele
- Overenskomst for lægesekretærer
- Overenskomst for edb-personale
- Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale
- Protokollat vedrørende tilslutning til KL-overenskomsten for tandklinikassistenter

Også i forhold til de nye regioner anbefaler HK/Kommunal, at der vælges tillidsrepræsen-

tanter og fællestillidsrepræsentant, hvor det er muligt og giver mening. For så vidt angår regionerne er denne anbefaling ekstra relevant, fordi regionerne vil være præget af, at der er store geografiske afstande mellem arbejdspladserne - også inden for de enkelte opgaveområder og ledelsesområder.

Overordnet vil arbejdspladserne for HK/Kommunals medlemmer i regionerne være placeret på:

Regionshovedsæder / administrative centre

- kontorpersonele
- IT-personele

Sygehusene

- lægesekretærer
- tandklinikassistenter
- kontorpersonele
- IT-personele

Institutionerne

- kontorpersonele
- IT-personele

For alle personalegrupper gælder det, at den øverste ledelse kan være placeret ét sted, mens medarbejdernes tjenestesteder kan være placeret på flere forskellige lokaliteter inden for regionen med lokale ledere med varierende grader af ledelseskompetence.

Hvis HK/Kommunals målsætning om, at vi på alle niveauer skal kunne matche ledelsen, skal opfyldes, er det vigtigt at satse på en TR - struktur med så mange lokale tillidsrepræsentanter som muligt kombineret med fællestillidsrepræsentant, der for så vidt angår spørgsmål af fælles interesse for overenskomstgruppen kan repræsentere medlemmerne i forhold til den øverste ledelse.

Også i regionerne kan det være hensigtsmæssigt, at der blandt fællestillidsrepræsentanterne inden for HK/kommunals overenskomstgrupper udpeges/vælges en ordførende fællestillidsrepræsentant, der i forhold til regionens øverste ledelse kan tegne samtlige HK/Kommunals medlemmer i overordnede spørgsmål af fælles interesse.

Eksempel - Region Midtjylland

HK - afdelingernes koordinering af det faglige arbejde i den kommende Region Midtjylland er beskrevet i begyndelsen af dette notat.

Struktur

På ERFA - møder inden for de enkelte personaleområder var der enighed om at etablere en klubstruktur med fællestillidsrepræsentanter og lokale tillidsrepræsentanter, der på alle niveauer matcher ledelsen - altså en kombination af klubber, der dækker hele regionen (regionale klubber) og arbejdspladsklubber.

Der er pt. valgt regionale klubbestyrelser, tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter for lægesekretærer og IT - personale og en tilsvarende proces er i gang i forhold til administrativt personale på de gamle amtsgårde.

Selv om der i eksisterende regelsæt ikke umiddelbart er hjemmel til at etablere regionale klubber, har direktionen i regionen accepteret strukturen. Valgte tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter er således formelt blevet anmeldt, og direktionen har anerkendt valgene, lige som der er holdt kontaktmøder mellem koordinationsgruppen og fællestillidsrepræsentanterne for de respektive områder.

Lægesekretærområdet som eksempel

Strukturen inden for de enkelte personalegrupper følger samme skabelon. I det følgende er lægesekretærområdet anvendt som eksempel til at illustrere strukturen.

Strukturen tager udgangspunkt i de sygehusenheder, der eksisterer indenfor både det somatiske og det psykiatriske område i Region Midtjylland. Det drejer sig pt. om 11 sygehuse med egen sygehusledelse. For at matche ledelsesstrukturen på det højeste ledelsesniveau består den regionale klubbestyrelse af 1 repræsentant fra hver af de 11 sygehusenheder - altså 11 bestyrelsesmedlemmer i alt. Repræsentanterne er valgt blandt de lokale tillidsrepræsentanter.

På en regional konference for tillidsrepræsentanter valgte de fremmødte et af de 11 medlemmer af den regionale klubbestyrelse til fællestillidsrepræsentant for alle lægesekretærer i Region Midtjylland.

Den regionale klubbestyrelse holder klubbestyrelsesmøder i forlængelse af de regionale ERFA møder, der afholdes 1 gang i kvartalet.

Allerede eksisterende lokalklubber videreføres på uændrede vilkår.

Ovennævnte klub- og tillidsrepræsentantstruktur er gældende indtil den 1. januar 2007, men det forventes, at den fortsætter herefter.