



HK Kommunals TR-politik

Tillidsrepræsentanterne og klubbestyrelsen er HK Kommunal på arbejdspladserne og udgør ryggraden i HK Kommunals faglige arbejde. HK Kommunal har ca. 1200 valgte tillidsrepræsentanter. Målet er, at der skal være tillidsrepræsentanter alle de steder, hvor det er muligt.

Tillidsrepræsentanterne er fagforeningens ansigt på arbejdspladserne, og de er tæt på medlemmer og lokale arbejdsgivere. Det er derfor afgørende, at såvel de lokale HK-afdelinger som HK Kommunals sekretariat løbende har stort fokus på at klæde tillidsrepræsentanterne på til at varetage rollen og sikre dem de bedst mulige arbejdsbetingelser.

Den organiserende fagforening

Tillidsrepræsentanten er oftest den første repræsentant for HK, som medlemmer og ikke medlemmer møder på arbejdspladsen. Det er derfor naturligt, at tillidsrepræsentanten drøfter organisering med de kollegaer, der ikke har meldt sig ind i HK. Udover, at det er vigtigt for HK Kommunal med en høj organisationsgrad, er det også vigtigt for vores arbejdsgivere, at vi har stærke tillidsrepræsentanter, der nyder bred opbakning blandt de medlemmer, tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Særligt i forbindelse med nyansættelser forventes det, at tillidsrepræsentanten taler organisering med den nye kollega:

- Opsøger nye kolleger aktivt og byder velkommen
- Kommunikerer om værdien af de resultater tillidsvalgte, klubben og HK skaber
- Understøtter at medlemmerne får værdi af medlemskabet ved at bruge HK's tilbud
- Har særligt fokus på arbejdsmiljørepræsentanter, der er omfattet af HK Kommunals forhandlingsområde, men som ikke er medlemmer af HK Kommunal

Tillidsrepræsentantens rolle

Tillidsrepræsentanten har en vigtig rolle på arbejdspladsen – over for medlemmerne, over for ledelsen og over for øvrige samarbejdspartnere.

Tillidsrepræsentantens rolle over for medlemmer er bl.a. at:

- være synlig og have løbende dialog
- formidle relevant viden og relevante tilbud
- styrke medlemmernes position og indflydelse på arbejdspladsen
- arbejde for at medlemmernes ideer inddrages – både i dagligdagen og når der udvikles nyt.
- støtte det enkelte medlem og søge løsninger i tilfælde af konflikter
- bidrage til medlemmerne løbende udvikler deres kompetencer, så de matcher fremtidens kompetencebehov – fx gennem efter- og videreuddannelse
- støtte udviklingen af gode og attraktive HK-arbejdspladser

Tillidsrepræsentantens rolle over for arbejdsgiverne er bl.a. at:

- søge indflydelse både formelt og uformelt
- være en konstruktiv medspiller og være med til at udvikle nyt
- kunne kigge frem og byde ind med ideer og engagement
- kunne agere i forhold til overenskomster, aftaler og forhandlinger
- bidrage til udviklingen af den administrative faglighed
- kunne agere i forhold til alle de uformelle fora på arbejdspladsen
- være synlig og have løbende dialog

Tillidsrepræsentantens rolle overfor MED udvalg er bl.a. at

- medvirke til organisationens strategiske udvikling, *herunder kompetenceudvikling*
- bidrage til organisatoriske forandringer
- sikre medarbejdernes indflydelse på beslutninger
- agere som konstruktiv samarbejdspartner
- rådgive og vejlede i forhold til konsekvenserne for medlemmer vedr. beslutninger truffet i MED

HK Kommunal har ansvaret for at klæde tillidsrepræsentanterne på, så de bliver kompetente, indflydelsesrige og ledelsens naturlige sparringspartnere. Nedenstående kompetencer er nogle af de vigtige for at kunne varetage rollen:

- Kunne kommunikere og formidle
- Kunne gennemskue og analysere komplekse materialer som budgetter eller strategipapirer
- Kunne fortolke og anvende overenskomster og aftaler
- Kunne arbejde strategisk og løsningsorienteret
- Kunne skabe gode relationer til medarbejdere, ledelse og øvrige samarbejdspartnere
- Kunne forhandle og deltage konstruktivt i møder og selv lede møder, generalforsamlinger o.lign.
- Kunne organisere og fastholde medlemmer

Den nyvalgte tillidsrepræsentant

Den lokale HK-afdeling indkalder straks efter valget den nye tillidsrepræsentant til et velkomstmøde. Indholdet i samtalen tager bl.a. udgangspunkt i følgende emner:

- TR-uddannelsen
- Forventningsafstemning og det daglige samarbejde, herunder kontaktperson
- Rollefordeling mellem afdeling og tillidsrepræsentant
- Den organiserende fagforening
- Elektroniske hjælpeværktøjer
- TR-vilkår, herunder om der skal afholdes en forhandling med den lokale arbejdsgiver.
- Lokale handleplaner og målsætninger for det nye arbejde

Der udsendes lokale velkomstbreve til nyvalgte tillidsrepræsentanter, mens der fra HK Kommunals sekretariat udsendes velkomstbrev med oplysninger om kommunikation m.v.

Den erfarne tillidsrepræsentant

Den lokale HK-afdeling tilbyder alle tillidsrepræsentanter en samtale hvert andet år svarende til en valgperiode. Samtalen skal hjælpe og understøtte tillidsrepræsentanten i arbejdet og kan handle om organisering, TR-vilkår, indflydelse og andet, der er relevant for tillidsrepræsentanten at få vendt. Den

lokale HK-afdeling er opsøgende i forhold til at få samtalerne afholdt.

Med henblik på at styrke den lokale erfaringsudveksling blandt tillidsrepræsentanterne afholdes jævnlige lokale erfaringsudvekslingsmøder eller netværksmøder.

TR-uddannelsen

Det er afgørende, at HK Kommunals tillidsrepræsentanter bliver klædt godt på til at kunne varetage deres vigtige opgaver på arbejdspladsen. Derfor skal det sikres, at TR-uddannelsen hele tiden har et højt fagligt niveau. Det forventes, at tillidsrepræsentanterne gennemfører grunduddannelsen inden for to år efter, at de er valgt. Samtidig er der en forventning til, at tillidsrepræsentanterne løbende holder deres faglige viden ajour gennem deltagelse i forskellige TR-aktiviteter.

Særligt for fællestillidsrepræsentanter

I næsten alle kommuner og regioner har vi valgt fællestillidsrepræsentanter.

Fællestillidsrepræsentanterne har typisk en relativ høj anciennitet og har ofte en tættere dialog og kontakt med kommunernes og regionernes øverste ledelseslag. Fællestillidsrepræsentanterne skal være klædt på til også at kunne håndtere denne rolle, hvorfor HK Kommunal løbende afholder kurser, uddannelses- og mødeaktiviteter for denne gruppe. Det anbefales, at fællestillidsrepræsentanterne gennemfører kurset "Kursus for Fællestillidsrepræsentanter".

Fællestillidsrepræsentanternes særlige rolle er bl.a.

- at lede og stå i spidsen for det lokale klubarbejde
- en gang årligt at samle øvrige tillidsvalgte med henblik på en samlet koordinering af det faglige arbejde

Samarbejdet med andre medarbejderrepræsentanter

Ud over tillidsrepræsentanter har HK Kommunal også TR-suppleanter, MED-repræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, ligesom der på mange arbejdspladser er en klubbestyrelse. Så tillidsrepræsentanterne er ikke de eneste faglige repræsentanter på arbejdspladserne. HK Kommunal opfordrer til, at tillidsrepræsentanterne arbejder tæt sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne og andre faglige organisationsrepræsentanter, så alle kompetencer bringes i spil. Det er med til at sikre arbejdspladser med god trivsel. Der kan særligt peges på det vigtige samarbejde mellem tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i forhold til psykisk arbejdsmiljø og det gode arbejdsliv.

Udvikling af politiske talenter

En solid fødekæde af talentfulde tillidsrepræsentanter skal sikre det faglige arbejde også fremadrettet. Afdelingen og klubberne samarbejder om at "spotte talenter" i form af dygtige medlemmer og/eller tillidsrepræsentanter, som inspireres til at involvere sig i det faglige arbejde. Miljøet omkring klubben skal understøtte, at det er muligt og attraktivt at involvere sig.

Kommunikationen til og med TR

HK Kommunal har ansvaret for en aktuel, relevant og brugbar kommunikation.

Tillidsrepræsentanterne skal opleve, at kommunikationen understøtter dem i deres arbejde, at den skaber værdi, og at den hjælper dem til at kunne udfylde rollen som tillidsrepræsentant – både over

for medlemmerne og over for ledelsen. HK udgiver derfor et særligt nyhedsbrev for tillidsrepræsentanter.

Via HK's TR-portal har tillidsrepræsentanten adgang til den aktuelle medlemsliste og relevant faglig information.