

Lokalaftale om struktur og tidsforbrug for tillidsrepræsentanter, der er omfattet af Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsområde

Med henvisning til § 16 i aftale af 29. november 2021 mellem Skatteministeriet og Centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter i staten har Direktoratet for Kriminalforsorgen og Dansk Socialrådgiverforening indgået følgende aftale:

Dækningsområde

Aftalen gælder for tillidsrepræsentanter, der er omfattet af Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsområde.

Formål

Kriminalforsorgen skal være kendetegnet ved et godt og tæt samarbejde mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne.

Parterne har indgået nærværende aftale om struktur og tidsforbrug for tillidsrepræsentanter med det formål at mødekomme udfordringer i det lokale og centrale samarbejde i kriminalforsorgen.

Aftalens sigte er derfor at skabe et fundament for en gensidig understøttelse af ledelsens og tillidsrepræsentanternes samarbejde og skal endvidere bidrage til, at kriminalforsorgen til enhver tid opfylder sin forpligtelse til at fremme og sikre tillidsrepræsentanternes udførelse af hvervet på en forsvarlig måde.

Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt at se på strukturen og tidsforbruget til tillidsrepræsentanter i hele kriminalforsorgen, der er omfattet af Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsområde, for at skabe de bedst mulige rammer for tillidsrepræsentantarbejdets udførelse bl.a. med henblik på, at alle vakante tillidsposter er besat.

Denne aftale supplerer og understøtter gældende regler om tillidsrepræsentanter i staten.

Parterne har som bilag til denne lokalaftale udarbejdet en oversigt over eksempler på kriterier der indgår i vurderingen af tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde og to oversigter med eksempler på fællestillidsrepræsentantens og områdetillidsrepræsentantens opgaver. Oversigterne er ikke udtømmende. Parterne har endvidere som bilag udarbejdet en skabelon til et referat til brug for drøftelserne mellem lederen og tillidsrepræsentanten om tidsforbruget.

Struktur

Med nærværende aftale vil der fremadrettet være tale om tre typer tillidsrepræsentanter. En fællestillidsrepræsentant, områdetillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter valgt på enten institution eller matrikel.

Tillidsrepræsentanter (institutionstillidsrepræsentant/matrikeltillidsrepræsentant)

Reglerne for valg af tillidsrepræsentanter fremgår af § 2 i aftale af 29. november 2021 mellem Skatteministeriet og Centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter i staten.

Tillidsrepræsentanterne er valgt på den enkelte institution eller matrikel. Tillidsrepræsentanten varetager og forhandler spørgsmål lokalt i det omfang kompetencen er delegeret.

Blandt institutioner med flere tillidsrepræsentanter udpeger tillidsrepræsentanterne det antal tillidsrepræsentanter, som Dansk Socialrådgiverforening har af pladser, i institutionens lokale samarbejdsorgan (LSU).

Områdetillidsrepræsentanter

I henhold til § 4 i aftale af 29. november 2021 mellem Skatteministeriet og Centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter i staten kan der i hvert kriminalforsorgsområde vælges en områdetillidsrepræsentant, som repræsenterer medarbejdergruppen med flere tillidsrepræsentanter.

Ved overgang til to kriminalforsorgsområder kan der i hvert område vælges to områdetillidsrepræsentanter.

Områdetillidsrepræsentanterne vælges af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter.

Områdetillidsrepræsentanterne varetager og forhandler spørgsmål af fælles interesse for de medarbejdere, som de pågældende repræsenterer. Områdetillidsrepræsentanterne indgår endvidere aftaler i området i det omfang kompetencen er delegeret.

Områdetillidsrepræsentanterne udpeger blandt områdetillidsrepræsentanterne Dansk Socialrådgiverforenings repræsentant i områdernes lokale samarbejdsudvalg (OSU).

Fællestillidsrepræsentanten

Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt og af områdetillidsrepræsentanterne og er Dansk Socialrådgiverforenings tillidsrepræsentant for hele kriminalforsorgen.

Fællestillidsrepræsentanten har forhandlings- og aftaleretten i forhold til lokalaftaler i direktoratet og lokalaf-taler på tværs af kriminalforsorgen i det omfang kompetencen er delegeret. Fællestillidsrepræsentanten indgår i kriminalforsorgens centrale samarbejdsudvalg (CASU).

Tidsforbrug

Parterne er enige om, at der ledelsesmæssigt afsættes timer til fordeling blandt tillidsrepræsentanterne.

I henhold til § 6 i aftale af 29. november 2021 mellem Skatteministeriet og Centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter i staten har tillidsrepræsentanten ret til i arbejdstiden at bruge den tid, der er nødvendig for at udføre tillidsrepræsentantarbejdet på en forsvarlig måde. Det skal gøres under hensyntagen til såvel arbejdspladsens opgaver som omfanget af tillidsrepræsentantopgaverne samt målsætningen om at alle vakante tillidsposter er besat.

Ved valg af tillidsrepræsentant, områdestillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant tager ledelsen initiativ til en drøftelse om, hvordan sædvanlige opgaver reduceres i overensstemmelse med denne aftale. Udgangspunktet for drøftelsen er, at sædvanlige opgaver reduceres forholdsmæssigt, i forhold til den tid, der er afsat til tillidsrepræsentantarbejdet.

Tillidsrepræsentantens sædvanlige arbejdsopgaver reduceres herudover forholdsmæssigt i forhold til deltagelse i grunduddannelse for tillidsrepræsentanter, uddannelseskurser for tillidsrepræsentanter, faglige kurser, netværksmøder for tillidsrepræsentanter m.v.

Drøftelsen mellem leder og tillidsrepræsentant om timer til tillidsrepræsentantarbejdet skal ske i henhold til nedenstående model, hvor tillidsrepræsentanten tildeles følgende timer årligt til arbejdet ud fra antallet af ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer samt hvilke konkrete tillidsopgaver, som tillidsrepræsentanten varetager:

Antal ansatte som tillidsrepræsentanten repræsenterer	Antal timer årligt
5-14	30 - 50 timer
15-34	50 - 70 timer
35-	70 - 90 timer

Den konkrete udmøntning af timerne administreres lokalt mellem lederen og tillidsrepræsentanten, med afsæt i de opgaver der lokalt og på tværs af kriminalforsorgen er delegeret til den enkelte tillidsrepræsentant. Der henvises i øvrigt til bilag 1 om kriterier for fastlæggelse af antal timer.

Såfremt tillidsrepræsentanten deltager i institutionens lokale samarbejdsudvalg (LSU), tildeles tillidsrepræsentanten yderligere 25 timer.

Fællestillidsrepræsentanten tildeles 260 timer årligt til arbejdet. I timetallet indgår arbejdet i øverste samarbejdsorgan (CASU). Der henvises til bilag 2 om fællestillidsrepræsentantens opgaver.

Områdetillidsrepræsentanter tildeles 100 timer årligt til arbejdet som områdetillidsrepræsentant. I timerne indgår områdetillidsrepræsentantens deltagelse i områdets samarbejdsudvalg (OSU). Der henvises til bilag 3 om områdetillidsrepræsentantens opgaver.

Herudover har områdetillidsrepræsentanten de timer, som tillidsrepræsentanten anvender i arbejdet som tillidsrepræsentant, og fællestillidsrepræsentanten har de timer, som tillidsrepræsentanten anvender i arbejdet som områdetillidsrepræsentant og tillidsrepræsentant.

Såfremt en post som områdetillidsrepræsentant er vakant, og fællestillidsrepræsentanten midlertidigt varetager den vakante post som områdetillidsrepræsentant, tilskrives fællestillidsrepræsentanten timer svarende til områdetillidsrepræsentantens timer.

Ovennævnte timer omfatter ikke tillidsrepræsentantens deltagelse i grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter, uddannelseskurser for tillidsrepræsentanter, faglige kurser, netværksmøder for tillidsrepræsentanter m.v.

Parterne er enige om, at hvis lederen og tillidsrepræsentanten vurderer, at timerne ikke afspejler det faktiske omfang af tillidsrepræsentantarbejdet justeres timerne i opad eller nedadgående retning, dog således at timerne ikke kan udgøre mere end de maksimale timer, eller mindre end minimumstimer, der er angivet ovenfor i denne aftale.

Drøftelsens hovedkonklusioner sammenfattes i et referat af samtale om tidsforbrug til tillidsrepræsentantarbejde. Der henvises til bilag 4.

Drøftelsen skal afholdes hurtigst muligt, og senest inden for tre uger efter anmeldelsen.

Parterne kan hver især tilkalde bistand til drøftelsen fra henholdsvis Dansk Socialrådgiverforening og kriminalforsorgsområdet.

Såfremt drøftelsen ikke kan føre til enighed, kan kriminalforsorgsområdet og Dansk Socialrådgiverforening indkalde til en forhandling. Ved forhandlingen søger parterne indgået en aftale om vilkår, som lever op til kriterierne i nærværende aftale. Forhandlingen skal holdes inden for en frist af 4 uger. Parterne kan aftale at forlænge fristen.

Hvis der ikke mellem kriminalforsorgsområdet og Dansk Socialrådgiverforening kan opnås enighed, kan der afholdes forhandling mellem Direktoratet for Kriminalforsorgen og Dansk Socialrådgiverforening, som afholder forhandling senest 4 uger efter den foregående forhandlings afslutning. Parterne kan aftale at forlænge fristen.

Evaluering

Aftalen skal evalueres i 1. kvartal af 2024. Evalueringen skal tage udgangspunkt i målsætningen om, at alle vakante tillidsposter er besat.

Parterne er enige om, at den forestående omorganisering kan medføre, at denne aftale skal tilpasses den nye organisationsstruktur. Tilpasningen skal ske med udgangspunkt i denne aftales samlede timetal.

Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra 1. oktober 2023.

Aftalen kan af hver af parterne opsiges til bortfald med tre måneders varsel til udgangen af en måned, dog tidligst med udgangen af 2024.

København, den

København, den

Emil Lillelund
Forhandlingsleder
Dansk Socialrådgiverforening

Mik Grüning
Centerdirektør
Direktoratet for Kriminalforsorgen

Bilag 1

Eksempler på kriterier for matrikel/institutionstillidsrepræsentanten:

Eksempler på kriterier der indgår i vurderingen af, hvor i intervallet for timer til tillidsrepræsentantarbejde, tillidsrepræsentanten skal indplaceres. Punkternes rækkefølge er ikke et udtryk for prioritering af vigtigheden af de enkelte punkter. Listen er ikke udtømmende.

- Mødekadence mellem tillidsrepræsentant og leder.
- Antallet af medarbejdere tillidsrepræsentanten repræsenterer i intervallet.
- Dækker tillidsrepræsentanten én eller flere matrikler, herunder om tillidsrepræsentanten dækker matrikler, der ikke selv har ret til valg af tillidsrepræsentant.
- Karakteren af den overlevering, der er sket fra tidligere tillidsrepræsentant.
- Hvorvidt der er forskel i opgaverne hos de medarbejdere tillidsrepræsentanten repræsenterer, og omfanget heraf.
- Rejsetid til eventuelle yderligere matrikler og til møder i tillidsrepræsentantnetværk.
- Omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver, f.eks. forhandlinger om ny løn.

Bilag 2

Fællestillidsrepræsentantens opgaver:

Nedenstående er en opstilling af eksempler på fællestillidsrepræsentantens opgaver. Punkternes rækkefølge er ikke et udtryk for prioritering af vigtigheden af de enkelte punkter. Listen er ikke udtømmende.

- CASU - arbejdsgrupper, formøder, koordinering B-siden
- Forhandling og genforhandling af aftaler
- Generelle forhandlinger: Indsamling af mandat, koordinering med andre organisationer, forberedelse (forhandlingsoplæg) og forhandling
- Lønforhandlinger tværgående. Lønforhandlinger ved manglende tillidsrepræsentant (Indsamling af mandat, forberedelse, og forhandlingen)
- Tillidsrepræsentant ved manglende områdetillidsrepræsentant/tillidsrepræsentant eller ved habilitetsproblemer hos områdetillidsrepræsentant/tillidsrepræsentant (f.eks. tjenstlige samtaler mv.)
- Samarbejds møder med ledelsen på flere niveauer
- Koordinering med øvrige tillidsrepræsentanter
- Koordinering med øvrige organisationer
- Holde sig opdateret i materialer/nyheder (nye overenskomster, ny lovgivning, Samarbejdssekretariatet mv.)
- Bindeled og videreformidling af information til øvrige led i Dansk Socialrådgiverforening
- Henvendelser fra medarbejdere - svar og videreformidling
- Samarbejde omkring arbejdsmiljø - AMO - TRIO
- Hjælp til tillidsrepræsentanter i forhold til sagsgange og være generelt bindeled.

Bilag 3

Områdetillidsrepræsentantens opgaver:

Nedenstående er en opstilling af eksempler på områdetillidsrepræsentantens opgaver. Punkternes rækkefølge er ikke et udtryk for prioritering af vigtigheden af de enkelte punkter. Listen er ikke udtømmende.

- OSU - arbejdsgrupper, formøder, koordinering B-siden
- Forhandlinger i kriminalforsorgsområdet: Indsamling af mandat, koordinering med andre organisationer, forberedelse (forhandlingsoplæg) og selve forhandlingen
- Lønforhandlinger tværgående. Lønforhandlinger ved manglende tillidsrepræsentant (mandatindsamling, forberedelse, beregning, overblik, selve forhandlingen)
- Tillidsrepræsentant ved manglende tillidsrepræsentant eller ved habilitetsproblemer (f.eks. tjenstlige samtaler)
- Samarbejds møder med ledelsen på flere niveauer
- Koordinering med øvrige tillidsrepræsentanter
- Koordinering med øvrige organisationer
- Holde sig opdateret i materialer/nyheder (nye overenskomster, ny lovgivning, Samarbejdssekretariatet mv.)
- Bindeled og videreformidling af information til det regionale led i Dansk Socialrådgiverforening
- Henvendelser fra medarbejdere - svar og videreformidling
- Samarbejde omkring arbejdsmiljø - AMO - TRIO
- Koordinering både nedad og opad. OSU har i øjeblikket taget over på mange "fællestillidsrepræsentantopgaver". OSU-repræsentant haft et områdeblik på områdearbejdsmiljø.
- Hjælp til tillidsrepræsentanter i forhold til sags gange, og være generelt bindeled.

Bilag 4

Referat af samtale om tidsforbrug til tillidsrepræsentantarbejde

Referatet er udarbejdet på baggrund af "Lokalaftale mellem kriminalforsorgen og Dansk Socialrådgiverforening (DS) om struktur og tidsforbrug for tillidsrepræsentanter, der er omfattet af Dansk Socialrådgiverforenings forhandlingsområde".

Aftalen omhandler:

Område:

Institution:

Arbejdsplads:

Parter:

Leder: (navn)

Tillidsrepræsentant (TR): (navn)

Evt. DS-repræsentant: (navn)

Dato: (dato)

Dato for anmeldelse af tillidsrepræsentant: (dato)

Antal ansatte som tillidsrepræsentanten repræsenterer	Antal timer årligt	Tillidsrepræsentanten repræsenterer (sæt x)	Aftalt antal timer årligt i intervallet	Evt. LSU (timer årligt)	Evt. OTR (timer årligt)	Evt. FTR Krf. (timer årligt)	Timer årligt i alt
5-14	30-50						
15-34	50-70						
35-	70-90						

Note: Timerne er beregnet som nettotimer, og skal ikke fradrages ferie og helligdage.

Leder og tillidsrepræsentant skal løbende drøfte antallet af timer. Hvis lederen og tillidsrepræsentanten vurderer, at timerne ikke afspejler det faktiske omfang af tillidsrepræsentantarbejdet justeres timerne i opad eller nedadgående retning.

Reduktionsbrøk: "Timer i alt/1635" (angivelsen gælder ved ansættelse på 37 timer om ugen)

Aftalt reduktion i opgaver:

Eksempelvis: Tidligere xx sager, nu yy sager. Eller Tidligere xx vagter, nu yy vagter, eller en kombination af disse.

Situationsbestemt aflastning:

Omhandler perioder, hvor TR er optaget af TR-arbejde, som f.eks. TR-møder/uddannelse, forhandling af Ny Løn.

Leder

TR/evt. DS-repræsentant