

DM Universitets anbefalinger til tillidsvalgte og det lokale samarbejde



Om DM Universitet

DM Universitet, Forskning og Uddannelse er en sektor for videnskabelige medarbejdere i forsknings- og undervisningsstillinger ved universiteter og andre forskningsinstitutioner. DM Universitet, Forskning og Uddannelse har ca. 5.000 medlemmer og er opdelt i 16 valgkredse, dækkende universiteterne, Forsvarsakademiet, GEUS, DIIS samt uddannelsesinstitutioner under Kulturministeriet.

Kontakt

Hvis du har spørgsmål omkring det at være tillidsvalgt i DM eller hvad vi gør, for at forstærke det lokale samarbejde, er du velkommen til at kontakte os på tillidsvalgte@dm.dk

Hvad skal en tillidsrepræsentant?

- Søge indflydelse og medbestemmelse på det, der er vigtigt for medarbejderne, give deres perspektiver videre og være deres stemme.
- Repræsentere kollegaer i fx SU.
- Have en forhandlerrolle ved fx afskedigelsesrunder, lokalløn, bisidder mv.
- Være organisationsrepræsentant som DM's forlængelse på arbejdspladsen.
- Bidrage til at bygge gode organisationer, hvor man gør det godt og har det godt.
- Bidrage til at skabe gode rammer for bæredygtige arbejdsliv over tid.
- Bidrage til at synliggøre værdien af akademikernes arbejde.

Hvilke udfordringer ser vi i forhold til lokalt samarbejde og medarbejderindflydelse?

- Tillid i organisationerne tager lang tid at bygge op, da det kræver gode relationer, og der er langt fra toppen ud i resten af organisationen.
- Komplekse processer og samarbejde på mange niveauer er et vilkår.
- Det er ikke altid tydeligt, hvad der bliver besluttet på forskellige organisatoriske niveauer.
- Rammerne er under vedvarende pres pga. besparelser og dimensioneringer.
- Studerendes tilfredshed vejer oftest tungere end medarbejdernes forhold og interesser.
- Der er typisk et stort HR-apparat i organisationen, som kan være vanskelige at arbejde med.

Hvilke udfordringer ser vi i forhold til at rekruttere nye tillidsrepræsentanter?

- Det er ikke nødvendigvis synligt, hvad der ligger i opgaven, hvorfor det kan virke uoverskueligt eller uvæsentligt.
- Det kan være karrierehæmmende at stille op, da der går tid fra forskningen.
- Tillidsrepræsentanter er ikke nødvendigvis fagligt toneangivende, hvilket kan bidrage yderligere til, at nogen ser det som karrierehæmmende at stille op.
- Der er mange udenlandske kolleger, der ikke er interesserede i at påtage sig særlige hverv, da de ikke kan se værdien af det.
- Viden om fagforeninger og tillidsrepræsentanters værdi samt det vigtige ved at samarbejde savnes flere steder.
- Manglende tillid til ledelsens opbakning til tillidsrepræsentanter og imødekommenhed kan afskrække nye interesserede kandidater.

Gode råd til nye tillidsrepræsentanter

- Prioriter samarbejdet med andre tillidsvalgte i din organisation.
- Deltag i uddannelse og arrangementer med andre tillidsvalgte i DM.
- Involver så vidt muligt dine kolleger, det skaber synlighed om tillidsrepræsentanter og hjælper dig.
- Skab tillid fra ledelsen ved at markere, at du anerkender ledelsens opgave/ansvar.
- Brug "ufarlige" forhandlinger og dialoger som indgang til det mere sprængfarlige.
- Skab tillid fra kolleger ved at tydeliggøre, at man sagtens kan samarbejde med ledelsen uden at være "i lommen" på dem. Forskellige interesser, fælles løsninger.
- Søg overblik over, hvor I som tillidsrepræsentanter har reel indflydelse, og hvor I kan få det.
- Lav forventningsafstemning og aftale med ledelse om, hvordan du konkret kan finde tid til hvervet. Foreslå fx medhjælp til din forskning eller et undervisningsfrit semester med mere tid til forskning enten samtidig eller efter en periode i hvervet.
- Peg på de gode resultater I opnår henad vejen, så både ledelse og kolleger husker
- Prøv at flytte diskussioner væk fra rektors magtrum og ind i arbejdsgrupper, så det kan handle mere om sagen og mindre om magtkamp og positioneringer i HSU.
- Arbejd altid på at samle tydeligt mandat fra dine kolleger, også når I er uenige.
- Sæt dig ind i samarbejdsaftalens regler, der beskriver hvad der skal og kan drøftes i SU. Medarbejdersiden har mulighed for at anmode om at informationspligten skal overholdes og derefter har ledelsen én måned til at efterkomme ønsket.

Tre forslag til at starte den gode dialog med andre tillidsvalgte

1. Hvornår har I senest opnået reel indflydelse?
2. Hvad havde betydning for jeres indflydelse/resultater i samarbejdet med ledelse og kolleger?
3. Jeres bedste råd til nye tillidsrepræsentanter

Anbefalinger til hvad du som tillidsrepræsentant kan tage med videre til din ledelse

- Aftaler om tillæg, fx funktionstillæg under og kvalifikationstillæg efter tillidshvervet.
- Aftaler om sikring af den fornødne tid, herunder fritagelse for undervisning, medhjælp til forskning under hvervet, ekstra tid til forskning efter hvervet, fast allokering. KU har fx en lokal aftale med ledelsen om 100 timer per semester til tillidsrepræsentantshvervet.
- Kig på kriterier for professorater med fokus på organisatoriske kompetencer.
- Klare procedurer i forbindelse med fx lønforhandlinger, så tillidsrepræsentanten ikke skal bruge unødvendig meget tid på at indhente oplysninger, som HR kan og bør levere.
- Reel høring af medarbejdersiden i SU, fx ved omstruktureringerne og besparelser. Overholdelse af informationspligten i god tid giver bedre beslutningsprocesser og reel mulighed for at bidrage og kvalificere. Det har CBS har gode erfaringer med.
- Regelmæssige uformelle møder mellem rektor, dekaner og tillidsrepræsentant, hvor man uformelt har mulighed for at vende ord, før beslutninger havner i det formelle møderum. Dette har virket godt på CBS.
- Fælles introduktionsmøder for nyansatte, hvor ledelse og tillidsrepræsentant står side om side og fortæller om deres samarbejde. Der kan spejles til CBS i forhold til, hvordan dette kan gøres på en god måde.
- Skriftlig lokal aftale om tillidsrepræsentantens tid til og rammer i øvrigt for hvervet. Heri kan fx beskrives, at opgaver i hvervet sidestilles med hovedansættelsens faglige opgaver, og at det er et fælles ansvar (tillidsrepræsentant og institutleder/afdelingsleder) at prioritere og forventningsafstemme, så der løbende tages højde for arbejdsmængden i både hverv og faglige opgaver. Både ITU og AAU har gode erfaringer hertil.
- Strukturen for tillidsrepræsentanter i organisationen bør afspejle alle organisationens niveauer og inddelinger og være så gennemskuelig og enkel som mulig, så det er let at afkode og anvende for alle, hvilket AAU praktiserer.
- Det er en fordel at vælge fællestillidsrepræsentant eller hovedområdetillidsrepræsentanter, som kan være med til at samle dialogen og sikre, at der på tværs er smidighed og fremdrift i samarbejdet. Denne struktur skal også understøttes og bakkes op for at være velfungerende.