
Leder-TR

for ledende sygeplejersker

- til dig som gerne vil være leder-TR,
til jer der gerne vil have en leder-TR og til jer
der ikke vidste at I gerne ville!

Indhold

Forord	3
Ræsonnement	4
Retning	5
Rollen	6
Rammerne	7
Resultaterne	8
Skelsættende begivenheder	10

Leder-TR for ledende sygeplejersker

Tekst: Heike Penzien

Layout: eminent / lars koefoed

Fotos: Lederforeningen og colourbox

Copyright © Lederforeningen oktober 2016.

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.



Forord

Alle ledere bør have en leder-TR - for hvem hjælper lederen når lederen hjælper medarbejderne, patienterne og borgerne?

Alle ledere har travlt og mangler ofte tid til at:

- Have fokus på og drøfte egne vilkår og forstå betydningen af at lede op af.
- Sparre med andre ledere inden der træffes store beslutninger i organisationen
- Finde ud af, at de ikke står alene
- Få den nyeste viden om løn, vilkår, uddannelse, overenskomster, lederværktøjer
- Få et godt grin blandt ligesindede

At vælge en leder-TR er som at skyde en genvej til ny viden, indflydelse og sammenhold – at blive leder-TR er som at få nye muligheder i sit lederliv.

I denne lille publikation kan du få et hurtigt overblik over hvad det vil sige at være leder-TR, og et overblik over den rejse selve leder-TR funktionen har været på – og stadig er på.

Så tøv ikke - kom med på rejsen. Der er brug for alle de pionerer og ildsjæle, der gerne vil være med til at gøre en forskel for ledende sygeplejersker, for deres kollegaer og for sig selv.

Med venlig hilsen

Irene Hesselberg

Formand for Lederforeningen i DSR

Ræsonnement

Ledere er også ansatte

Udover at være arbejdsgivers loyale ledelsesrepræsentanter er ledende sygeplejersker også ansatte med legitime krav til medindflydelse på egne løn- og ansættelsesvilkår.

Sagt af medlemmerne

- En lokal repræsentant er nødvendig for at kunne gøre en forskel lokalt
- En måde vi kan støtte hinanden/sparre med hinanden
- Det er svært at se i dag hvem der taler ledernes sag – og det er der behov for
- Der er brug for en person man kan gå til for at få vejledning og kendskab til veje man kan gå
- Der er brug for en der kan tage initiativ – det kan en leder-TR gøre
- Bedre service for medlemmerne
- En stærkere stemme i sundhedsvæsenet og på de enkelte arbejdspladser
- Mere i løn og en løn der svarer til opgaver og ansvar

Lederforeningen som ny spiller på banen

Ifølge Lederoverenskomsten på både det regionale og det kommunale område, er ledende sygeplejersker omfattet af bestemmelserne om 'medindflydelse og medbestemmelse' og herunder retten til at vælge en tillidsrepræsentant. (§ 20 i Overenskomsten).

Med Lederforeningens overtagelse af den lokale aftale og forhandlingsret for ledende sygeplejersker i 2011, er der kommet nye øjne på interessevaretagelsen af ledende sygeplejersker. Og en af de muligheder Lederforeningen har sat fokus på er ledernes ret til at vælge en tillidsrepræsentant.

Retning

Overordnet formål med leder-TR

Det overordnede formål med leder-TR er at styrke indflydelse, forhandlings- og udviklingsmulighederne for:

1. Den enkelte ledende sygeplejerske.
2. Faglig ledelse og ledelsesprofessionen.
3. Lederernes største interesseorganisation, Lederforeningen i DSR.

Derudover ønsker Lederforeningen med leder-TR at:

1. Styrke den enkelte arbejdsplads.

Mål med leder-TR

- 1) Den enkelte ledende sygeplejerske
 - At lederne oplever, at netop deres interesser bliver hørt på arbejdspladsen og at der kommer fokus på deres arbejds- og ledelsesvilkår.
 - At ledere kvalificeres i lønforhandling, i deres dialog og forhandling af deres arbejds- og ledelsesvilkår med arbejdsgiver.
 - At ledende sygeplejerskers forhandlinger af løn og personaleforhold styrkes ved at en person med lokalt kendskab er involveret.
 - At lederne bliver en del af et netværk med sparrings- og inspirationsmuligheder blandt ligestillede.
- 2) Faglig ledelse og ledelsesprofessionen
 - At ledende sygeplejersker styrkes som gruppe og i deres fællesskab om ledelse.
 - At værdien af faglig ledelse styrkes og synliggøres.
 - At ledere kvalificeres i deres udførelse af ledelse.
- 3) Lederforeningen
 - At lederne oplever at deres faglige organisation er nærværende og ved hvad der foregår ude på arbejdspladserne.
 - At Lederforeningen kvalificeres i kontakten med den enkelte arbejdsplads, det være sig ved konkrete løn og vilkårsforhandlinger og i det hele taget i al dialog mellem arbejdspladsen og Lederforeningen.
 - At øge Lederforeningens lokale viden og indsigt i, hvad der rører sig på de enkelte arbejdspladser. At Lederforeningens muligheder for at støtte lederne i forbindelse med omstruktureringer, besparelser m.m. sikres og forbedres.

4) Arbejdsplads

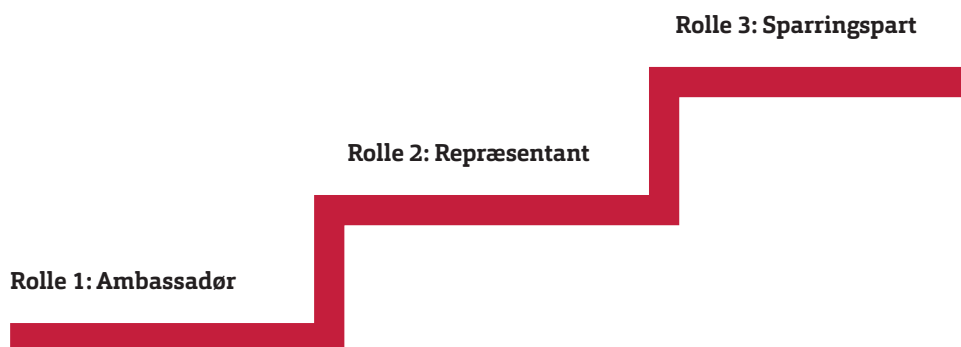
- At arbejdsgiverne har mulighed for at vide, hvad der rører sig blandt en gruppe ledere, uden at skulle tale med dem alle sammen.
- At arbejdspladsen får en stærkere ledelsesgruppe, og en ledelsesgruppe, der trives og samarbejder på tværs.
- At arbejdsgiver får mulighed for at kvalificere og legitimere sin politik og strategi.
- At arbejdspladserne oplever ledere som er bedre klædt på til at kunne indgå i forhandlinger og drøftelser med arbejdsgiver.
- At arbejdsgiver kvalificeres i de beslutninger der vedrører den gruppe leder-TR repræsenteres.

Hvad får leder-TR'en ud af at være leder-TR?

- Et stærkt netværk.
- Indflydelse.
- Nye kompetencer.
- Tæt samarbejde med Lederforeningen.
- Samarbejde og inspiration fra andre lederorganisationer.
- Gode argumenter i en hverdag, hvor fagligheden er under pres.
- Organisatorisk overblik og politisk erfaring.

Rollen

Leder-TR'ens 3 roller



Der er en indbygget progression i rollerne. Således at kompleksiteten i rollerne og kravet til leder-TR's kompetencer stiger med de enkelte roller.

Første skridt for en leder-TR er at påtage sig rollen som ambassadør.

Anden skridt vil være at påtage sig rollen som repræsentant.

Tredje skridt vil være at påtage sig rollen som sparringspart.

Rolle 1: Ambassadør

Rollen som ambassadør, har flere facetter:

- Leder-TR er officielt bindeled mellem Lederforeningen og arbejdspladsen. Dels ved at holde Lederforeningen orienteret om hvad der foregår på arbejdspladsen, med betydning for lederne arbejds-, personale-, samarbejds- eller arbejdsmiljøforhold. Og dels ved at holde sine kolleger orienteret om hvad der foregår i Lederforeningen og om at tage kontakt til Lederforeningen når nødvendigt.
- Leder-TR er bindeled mellem sine kolleger. Leder-TR tager initiativ til og afholder møder for sine lederkolleger om interessevaretagelse. Leder-TR tager initiativ til og afholder møder eller arrangementer om ledelsesemner, sundhedsfaglige emner mm. for de grupper som giver bedst mening på arbejdspladsen.
- Leder-TR netværker med relevante interessenter på arbejdspladsen, i kommunen/regionen, andre leder-TR'er mm.

Rolle 2: Repræsentant

Rollen som repræsentant handler om at:

- Leder-TR taler på vegne af sine lederkolleger, fx ved strukturændringer og/eller besparelser på arbejdspladsen.
- Leder-TR søger dialog (leder op ad) med arbejdsgiver mhhp. at videreformidle lederkollegers oplevelse af spørgsmål på arbejdspladsen som har berøring med deres arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Rolle 3: Sparringspart

Rollen som sparringspart, har flere facetter:

- Leder-TR yder sparring til sine lederkolleger i forhold til deres løn og ansættelsesforhold.
- Leder-TR kan være bisidder for sine kolleger i personsager.
- Leder-TR kan deltage i Lederforeningens forhandlingsdelegation ved forhandling for hele gruppen.

Hvor mange af ovenstående facetter en leder-TR varetager vil afhænge af flere forhold, bl.a.:

- Af leder-TR's egne kompetencer.
- Af de rammer, der stilles til rådighed for leder-TR fra arbejdsgiver og Lederforeningen side.
- Af om det fysisk er muligt for leder-TR at kunne bruge tid på at indgå i sparring og forhandling.
- Af relationen mellem leder-TR og de(n) pågældende lederkolleger.

Rammerne

En leder-TR vælges med udgangspunkt i Rammeaftale om TR

En leder-TR med udgangspunkt i Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse mellem Kommunernes Landsforening/ Regionernes løn- og takstnævn og Sundhedskartellet.

Rammeaftalen på det kommunale område giver ret til at vælge én leder-TR og en leder-TR suppleant pr. institution.

Rammeaftalen på det regionale område giver ud over ret til at vælge en leder-TR og en leder-TR suppleant, ret til at vælge en Ledertalsperson for ledere af ledere, hvis der for dette ledelsesniveau ikke opnås enighed om valg af en leder-TR. Der ud over er der præcedens for at der på områder fordelt på flere geografiske steder, kan vælges kontaktpersoner, der samspiller med leder-TR'en.

For at blive valgt som leder-TR skal man være ledende sygeplejerske (med personale ansvar); være medlem af Dansk Sygeplejeråd; været ansat i mindst 6 måneder. Derudover skal der være mindst 5 ledende sygeplejersker ansat. Hvis der ikke er 5 ledende sygeplejersker ansat kan der indgås valgforbund med en eller flere andre af Sundhedskartellets organisationer.

En leder-TR sidder på A-siden i MED-udvalg

Hvis en leder-TR sidder i diverse MED- og SU-udvalg vil dette altid være på A-siden i form af dennes stilling som leder.

En leder-TR vil således ikke have en plads i det nuværende MED-system. At en leder-TR i sin lederegenskab godt kan blive valgt til at sidde (på A-siden) i et MED/SU udvalg er en anden snak.

En leder-TR repræsenterer udelukkende eget ledelsesniveau

En leder-TR kan kun repræsentere eget ledelsesniveau. På det regionale område vil der være 2 repræsentationsniveauer:

1. Oversygeplejerskeniveauet.
2. Afdelingssygeplejerskeniveauet.

På det kommunale område vil det også være 2 repræsentationsniveauer:

1. Områdeleder/institutionslederniveau.
2. Afdelings/teamlederniveau.

En leder-TR skal lønnes for funktionen

Der skal altså indgås en vilkårsaftale om funktionsløn til leder-TR.

En leder-TR er beskyttet

En leder-TR er omfattet af de samme beskyttelsesregler som gælder for almindelige TR. Dvs. en leder-TR's afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Og inden en leder-TR afskediges skal sagen være forhandlet mellem regionen/kommunen og Lederforeningen. Ved afskedigelse har en leder-TR 3 mdr. ekstra opsigelse.

En leder-TR skal tage sig frihed til deltagelse i kurser og møder

En leder-TR har ret til at deltage i den kompetenceudvikling som udbydes af Lederforeningen samt bruge tid til at koordinere med andre leder-TR, samt afvikle møder med de ledere, den pågældende repræsenterer.

I lyset af, at en leder-TR er selvtilrettelæggende og ansat uden øverste tjenestetid, handler det om prioritering af tid og ikke tilladelse – det anbefales og det er altid en god idé at have forventningsafstemt med nærmeste leder.

Kompetenceudvikling

Leder-TR vil blive tilbudt kompetenceudvikling fra Lederforeningen inden for emner som:

- Organisationsforståelse
- Formidling
- Coachrollen og italesættelse af egne og egen gruppes vilkår
- Overenskomster
- Forhandling
- Udvikling
- Mm

Kompetenceudviklingen sker via 2 årlige seminarer for alle leder-TR'er, samt via e-learning, webinarer mv. via lederforeningens hjemmeside.

Leder-TR's organisatoriske kobling til Lederforeningen

Leder-TR'ens umiddelbare kobling til Lederforeningen går gennem Lederforeningens ledelseskonsulent i området.

Den lokale ledelseskonsulent understøttes i det daglige af en særlig nedsat konsulent gruppe (leder-TR – Task force), der har til opgave at udvikle og sikre proces i leder-TR funktion og relation til den lokale ledelseskonsulent.

Derudover afholdes hvert år et seminar med deltagelse af leder-TR, Lederforeningens bestyrelse og Lederforeningens sekretariat. Her er fokus på organisatoriske forhold, som fx udvikling og kvalificering af leder-TR.

Resultater

Leder-TR er en succes for ledende sygeplejersker når...

- Alle ledende sygeplejersker er repræsenteret ved enten en leder-TR eller en leder talsperson.
- Kollegaer benytter sig af deres leder-TR.
- Lederne oplever bedre vilkår, øget sparring i deres ledelsesudfordringer samt øget indflydelse og informationsniveau fra arbejdspladsen.
- Der er et øget antal af netværk af ledende sygeplejersker, samt netværk med andre faggrupper.
- Arbejdsgiver benytter sig af leder-TR.
- Leder-TR får tilbud om deltagelse i alle relevante fora på arbejdspladsen.
- Der er øget opmærksomhed fra arbejdspladsen på ledernes praksisnære virkelighed.
- Der er øget opmærksomhed på ledervilkår på tværs af kommune, region og sektorer.

Udfordringer der skal overvindes for enhver nyvalgt leder-TR

- Ledende sygeplejersker accepterer og nærer tillid til leder-TR'en som talsperson for dem.
- Arbejdsgiverne accepterer og nærer tillid til leder-TR'en som talsperson for ledende sygeplejersker.
- Leder-TR bliver brugt/ blive respekteret og anerkendt.
- Leder-TR oplever, at være godt klædt på.



Læs mere om leder-TR og om ledende
sygeplejersker lederliv på:
www.dsr.dk/lederforeningen/lederliv

Skelsættende begivenheder

1997

- Lederne i Sundhedskartellets organisationer fik i 1997 for første gang en selvstændig lederoverenskomst. På det tidspunkt benyttede man sig ikke af muligheden for en tillidsrepræsentanter for lederne.

2008

- Skolelederne og de pædagogiske ledere fik i 2008 deres egen selvstændige lederoverenskomst, og i den forbindelse var Kommunernes Landsforening og de to organisationer: Skolelederforeningen og BUPL enige om at dette naturligt bevirkede at skolelederne og de pædagogiske ledere fremover skulle vælge særskilte TR'er for deres grupper.

2009

- Lederforeningens Generalforsamling i oktober 2009 besluttede at der skulle opbygges en struktur for Lederforeningen, der gav mulighed for lokale talspersoner/tillidsrepræsentanter for ledere

2010

- På kravindssamlingsmøder som Lederforeningen afholdt flere steder i landet, var leder-TR et af de krav der blev brugt mest tid på at drøfte
- I forbindelse med udtagelsen til krav til overenskomsten 2011 indstillede Lederforeningen et krav om en Rammeaftale for leder-TR. Er krav som DSR's hovedbestyrelse tilsluttede sig.
- Rådført af forhandlingsafdelingen i DSR anmeldte Lederforeningen en leder-TR på hhv. det kommunale område (Ballerup kommune) og det regionale område (Aalborg Sygehus), for på den måde at efterprøve om retten til at vælge tillidsrepræsentanter for ledende sygeplejersker er gældende. Begge anmeldelser godkendes af arbejdsgiver.
- leder-TR var det helt store tema på Lederforeningens Generalforsamling 2010. Som optakt til Generalforsamlingen afholdtes en 'scenarieworkshop' – "På udflugt med fremtidens leder-TR". Selve generalforsamlingen besluttede, at opbygge en struktur med lokalt valgte Ledertillidsrepræsentanter (leder-TR).
- På baggrund af arbejdsgivers anerkendelse af valg af leder-TR i Ballerup kommune og på Aalborg Sygehus, tolker DSR's HB at man har retten til vælge leder-TR, hvorfor HB vælger ikke at fremsætte kravet om en rammeaftale for leder-TR til OK 11.

2011

- Herlev Hospital afviser anmeldelsen af en leder-TR
- Rigshospitalet meddeler samtidigt at man ikke vil anerkende valg af leder-TR. Begrundelsen var at man afventede Danske Regioners vurdering. Herefter begynder en langvarig drøftelse med Danske regioner om lederens ret til at vælge leder-TR.
- Lederforeningens generalforsamling 2011 bekræftede opbakningen til leder-TR.
- HB tilslutter sig en overordnet ramme for arbejdet med leder-TR. Den overordnede ramme beskriver formål med leder-TR, leder-TR's rolle, leder-TR's opgaver, en leder-TR struktur samt kompetenceudvikling/undervisning af leder-TR.
- Første forhandlingsmøde mellem DSR og Danske Regioner. Her fremlægger Danske Regioner et forslag om at lederne kan organisere sig i netværk og at lønforhandlinger kan varetages af en lokal cheflønsforhandler og DSR fremlægger at man ser at en leder-TR skal vælges inden for rammen af overenskomsten. Lederforeningen fastholder at leder-TR skal være tilknyttet overenskomsten.

2012

- Møde med Kommunernes Landsforening som bekræfter ledende sygeplejerskers mulighed for at vælge leder-TR.
- Andet forhandlingsmøde mellem DSR og Danske Regioner. Danske Regioner fastholder nej til TR for ledende sygeplejersker. Danske Regioner foreslår i stedet en talsmandsordning som man kender den fra DJØF. LF indvilliger i at foretage en overvejelse af en talsmandsordning, bl.a. på baggrund af et skriv, Danske Regioner lover at lave om hvad ordningen indeholder (der eksisterede på mødetidspunktet ikke noget skriftligt om ordningen).
- Tredje forhandlingsmøde mellem LF og Danske Regioner. Danske Regioner udleverer en beskrivelse af DJØF's talspersonordning, som viser sig primært at være en cheflønsforhandlerordning, hvor cheflønsforhandleren har forhandlings og aftaleretten for alle chefer på dennes niveau. LF meddeler, at det kan man ikke gå med til. Parterne går fra hinanden uden en aftale.
- Første leder-TR kursus afholdes i et samarbejde mellem DSR's organisationsafdeling og LF.
- DSR's Hovedbestyrelse beslutter at der skal indhentes et juridisk responsum om det juridiske grundlag for de stadigt pågående drøftelser med Danske Regioner og ledernes ret til at vælge leder-TR.
- DSR modtager et juridisk responsum der tilsiger, at der er belæg for valg af TR for ledere i henhold til MED-aftalen. Responsummet sendes til Danske Regioner.
- Danske Regioner indkalder DSR til et mæglingmøde. På mødet meddeler Danske Regioner at de er enig i, at TR-aftalen og MED-aftalen gælder for ansatte omfattet af lederoverenskomsten. De forbeholder sig dog retten til at afvise leder TR i konkrete tilfælde ud fra en argumentation om at de bestrider stillinger med et indhold, som er uforeneligt med hvervet som TR. Mæglingmødet tager således udgangspunkt i to konkrete afvisninger af valgte leder-TR'er. Uenigheden går således nu på 2 konkrete leder-TR. DSR overvejer en voldgift efter MED-aftalens § 18, men da ingen af de konkrete leder-TR'er er indstillet på en sag, frafaldt DSR muligheden for voldgift. Da de 2 leder-TR samtidig var stoppet, går DSR ikke videre med sagen.
- Danske Regioner fremlægger ved kravpræsentationen vedrørende OK13 et krav vedr. leder-TR, om at man generelt anser hvervet som TR som uforeneligt med det at være leder og at det således ikke skal være muligt for ledere at vælge leder-TR.

2013

- Under OK 13 forhandles hårdt om ledes ret til at vælge leder-TR og på et tidspunkt sætter netop dette punkt hele OK forhandlingen i stå. Der indgås dog en aftale som fastslår ledernes ret til at vælge leder-TR. Der indgås samtidig en aftale om, at der for ledere af ledere kan vælges leder talspersoner, hvis der ikke opnås enighed om, at ledere af ledere har valgt en leder-TR
- HB tilslutter sig endnu engang Lederforeningens arbejde med leder-TR og nu også ledertalspersoner.

2016

- Første sag med afskedigelse af en leder-TR (afskedigelsen var ikke begrundet i leder-TR gerningen). I første omgang værgede arbejdsgiver sig i at skulle betale 3 mdr. godtgørelse jvnf Rammaaftale for tillidsrepræsentanter. Lederforeningen bistået af DSR's juridiske videnscenter holdt fast, og fik godtgørelsen i hus.



Lederforeningen i DSR

Lederforeningen
Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K
Telefon 46953900
lederforeningen@dsr.dk www.dsr.dk/Lederforeningen

