

Lad os høre din stemme!!!

Kære Tillidsrepræsentanter,

Et velbesøgt sektorforsamlingsmøde er overstået, og det er tid til at evaluere.

Sektorforsamlingen er som bekendt den årlige begivenhed, hvor vi som bestyrelse står til ansvar for det forgangne års beslutninger og peger på nogle af de indsatser, som vi regner med at løfte i det kommende år.

Derfor var det fantastisk glædeligt, at så mange delegerede deltog.

Der blev talt, og der blev netværket, og det virkede grundlæggende som om de fremmødte havde stor glæde af at deltage.

Men som formand kunne jeg godt have tænkt mig en bemærkning eller to til bestyrelsens beretning.

Jeg synes selv, at beretningen havde mere kant end tidligere.

Der var ris og ros til såvel tillidsrepræsentanter som arbejdsgivere. Jeg kom med politiske statements og stillede spørgsmål til sektorforsamlingen.

Men ikke desto mindre blev beretningen taget til efterretning, uden at der var nogen af de fremmødte, som stillede spørgsmålstegn ved bestyrelsens prioriteringer og holdninger.

Det kan man jo så vælge at tage positivt og sige "så er det vel udtryk for, at vi gør det godt nok", og alle er enige i, at bestyrelsen har fokus på nogle spændende indsatsområder.

Men ikke desto mindre undrer tilbageholdenheden en lille smule. Især når eftermiddagens tema netop handlede om ytringsfrihed, og fortællinger som var "lost in translation".

Eftermiddagens tema viste ellers med al tydelighed, at der hos medlemmerne er god energi i temaet "ytringsfrihed".

Debatten omkring netop dette emne har bekræftet mig i, at det er et tema, vi i bestyrelsen skal gøre mere ved i det kommende år. Så det gør vi.

Der er et grundlæggende behov for at få stillet skarpt på, hvordan det står til med vores muligheder for at ytre os offentligt – i debatten, på møder og hvor det skulle være – om de ting, som vi ved noget om.

Men jeg vil nu alligevel holde fast i det med dialogen. Som bestyrelse er det vigtigt, at vi bliver bekræftet i, at vi følger de rette pejlemærker og bliver korrigeret, når vi ikke gør det.

Det gælder ikke mindst, når det kommer til overenskomstforhandlingerne.

Jeg ved, at I har en stor og meget præcis viden om forholdene på jeres arbejdspladser.

I ved, hvad vores medlemmer har af ønsker og behov til OK11, så I er og bliver nøglen til, at vi får pakket den helt rette kravspakke.

Så også her vil jeg opfordre til at lade din, klubbernes og medlemmernes stemme høre.

Som du kan læse i dette nummer af TR-posten går OK11-processen snart i gang, og jeg ser frem til at høre fra jer alle.

Hvis du ikke fik hørt min mundtlige beretning, kan du læse den på DJØFs hjemmeside. Og så er jeg i øvrigt altid klar til at tage dialogen med dig.

På telefonen 24/7

FLERE OG FLERE OFFENTLIGE ARBEJDSPLADSER ETABLERER FORSKELLIGE FORMER FOR VAGTORDNINGER, HVOR MEDARBEJDERNE SKAL VÆRE TIL RÅDIGHED OM AFTENEN, NATTEN ELLER I WEEKENDER.

DJØF får et stadigt stigende antal aftaler om såkaldt rådighedsvagter tilsendt fra forskellige offentlige arbejdsgivere. Det gælder både arbejdsgivere i staten, regioner og kommuner.

Særligt under store internationale begivenheder – f.eks. i forbindelse med OL- og Klimakonferencen – bliver der trukket på DJØFerne.

Rådighedsvagtordningerne ser ganske forskellige ud. Ganske ofte består ordningen af, at et antal medarbejdere skal være til rådighed på telefonen og have mulighed for at lave egentlig sagsbehandling fra en hjemmearbejdsplads eller evt. møde på arbejdspladsen inden for et kortere tidsrum, f.eks. 1 eller 2 timer efter en opringning.

Sådanne rådighedsvagtordninger indebærer således en ikke uvæsentlig indskrænkning i den enkelte medarbejders mulighed for at holde fri i vagtperioden, da medarbejderen dels skal forblive i nærheden af hjemmearbejdspladsen/arbejdsstedet, sådan at der kan udføres det nødvendige arbejde, ligesom muligheden for biografbesøg og familiebesøg og lignende kan være begrænset, da telefonen ikke må slukkes.

Rådighedsvagtordninger kan derfor kun etableres mod at medarbejdere får en passende kompensation for vagten.

DJØF HAR KOMPETENCEN

En rådighedsvagtordning i staten kan ikke etableres ensidigt af arbejdsgiveren. Rådighedsvagtordninger er nemlig ikke omfattet af den eksisterende statslige overenskomst.

Derfor skal der indgås en særskilt aftale for rådighedsvagtordninger inden for staten. Sådanne aftaler kan ikke indgås lokalt, men skal aftales direkte mellem DJØF og ledelsen.

I regionerne og kommunerne er der gennem overenskomsterne etableret mulighed for at iværksætte rådighedsvagtordninger.

Rammeaftalen i disse overenskomster betyder, at en rådighedsvagtordning, hvor en medarbejder står til rådighed skal have honorering med 1/3 time pr. times rådighedsvagt. Hvis medarbejderen under rådighedsvagten faktisk skal arbejde (altså bliver ringet op, skal sagsbehandle eller lignende) tæller denne tid som fuld arbejdstid.

Du bør altid kontakte DJØF, hvis din arbejdsgiver ønsker at indgå en aftale om en rådighedsvagtaftale på din arbejdsplads, så du sikrer dig, at aftalen bliver bedst mulig og i overensstemmelse med de øvrige aftaler, som er indgået på lignende områder.

Af Nicolai Robinson

DJØF'S TR-UDDANNELSE

- DJØFs TRuddannelse har hvert år 642 gratis kursuspladser
- Der er venteliste til alle kurser under DJØFs TRuddannelse
- Hvert år står ca. 30 kursuspladser tomme, fordi DJØF ikke får afbud fra tillidsrepræsentanterne

BLIVER DU FORHINDRET I AT DELTAGE I ET KURSUS, SÅ SØRG FOR AT GIVE OS BESKED SENEST 14 DAGE FØR KURSUSSTATEN.

OK11 - overenskomst

NU NÆRMER SIG TIDEN.....JA, OG DET ER IKKE JULEN, VI TÆNKER PÅ, MEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE I 2011. HAR DU KRAV ELLER ØNSKER, SOM DU GERNE VIL HAVE MED? LÆS OM PROCESSEN HER

Selv om det kan forekomme langt ude i fremtiden at tænke på 1. april 2011, hvor de nuværende overenskomster udløber, så indledes forhandlingsprocessen vanen tro allerede nu.

Midt i januar 2010 sender bestyrelsen et debatoplæg ud til alle tillidsrepræsentanter med henblik på drøftelser i klubberne af mulige krav til OK11.

Er det lønforbedringer vi skal satse på – selv om lønudviklingen på det private område i øjeblikket ikke peger i retning af de store stignings-takter?

Er det individuelle forhandlingsregler, udbygning af frit-valg mellem pension og løn, mere barsel til fædre eller noget helt nyt og anderledes...??

Der bliver fra midt i januar og frem til udgangen af februar 2010 mulighed for via www.djoef.dk at indmelde forslag til krav, prioriteringer m.v.

Det kan være dig som TR, der melder tilbage til bestyrelsen via hjemmesiden på baggrund af klubbens drøftelser, men også de enkelte medlemmer har mulighed for at bidrage med holdninger og forslag.

NYT TIL ALLE

Faglige nyheder – viden og oplysninger

Så hold øje med posten til januar og begynd allerede nu at forberede klubmødet, hvor der skal skabes dialog og debat om mulige temaer til OK11.

Du vil sammen med debatoplægget blive udstyret med et sæt plancher mv. – så du kan få klubmødet sat på sporet.

Husk, at du er meget velkommen til at invitere et medlem fra bestyrelsen med til debatten på jeres klubmøde. Det kan være en fordel, hvis du planlægger det i god tid, så vi kan få alle kalendere til at gå op.

Vi ser frem til at høre, hvad du og din klub mener.

Så må du i øvrigt meget gerne annoncere over for dine medlemmer, at formanden for DJØF Overenskomstforening, Lars Qvistgaard, kommer rundt i landet og holder oplæg om OK11.

Man vil således kunne møde ham følgende steder:

Sønderborg Kommune, Århus Kommune, Statsforvaltningen Nordjylland, Region Sjælland og i DJØF huset. Dato for møderne vil blive meddelt i DJØFs nyhedsmail inden jul.

I løbet af marts og april behandler bestyrelsen alle de indkomne forslag, og så vil bestyrelsens forslag til krav blive sendt ud til sektorforsamlingen til stillingstagen den 29. april 2010.

Så sæt kryds i kalenderen. Vi glæder os i hvert fald til at se dig på mødet i sektorforsamlingen.

Så det er nu, vi skal i gang!

Af Ellen Gydesen og Ann Louise Steengaard

TR-undersøgelsen 2009

TILLIDSREPRÆSENTANTER BRUGER I GENNEMSNIT KNAPE 5 TIMER OM UGEN PÅ TR-ARBEJDE, MEN HAR TIL GENGÆLD STOR INDFLYDELSE VED LØNFORHANDLINGER OG I BESLUTNINGER GENERELT.

DJØF gennemførte i begyndelsen af september 2009 en undersøgelse blandt de tillidsrepræsentanter og suppleanter, som har en email-adresse registreret i medlemsdatabasen.

Der blev i alt udsendt 770 mails og 411 besvarede skemaet, hvilket giver en svarprocent på 53.

Nedenfor præsenteres nogle af hovedresultaterne fra undersøgelsen i punktform.

- Tillidsrepræsentanter bruger i gennemsnit 4,8 timer om ugen på TR-arbejde, mens suppleanterne bruger 2,0 timer om ugen.

I en tilsvarende undersøgelse fra 2006 brugte tillidsrepræsentanterne i gennemsnit 0,8 timer mere om ugen, mens suppleanterne brugte den samme tid som nu.

- Tidsforbruget afhænger af medlemsgrundlaget.

Tillidsrepræsentanter, der repræsenterer mere end 100 medlemmer bruger i gennemsnit 8 timer pr. uge, mens de tillidsrepræsentanter, der repræsenterer mellem 50 og 100 medlemmer i gennemsnit bruger ca. 5,6 timer om ugen, og dem der repræsenterer under 10 AC'ere bruger i gennemsnit 3,5 timer pr. uge.

Tidsforbruget pr. medlem er størst i undervisningssektoren jf. nedenstående figur.

- Lønforhandlinger og deltagelse i formelle møder er de opgaver, der helt klart fylder mest i tillidsrepræsentanternes tidsforbrug.
- Jo mere tid der bruges på TR-arbejde, desto større er muligheden for at få reduceret det normale arbejde. 14 procent af de tillidsrepræsentanter, der bruger under 2 timer på TR-arbejde om ugen, får reduceret det normale arbejde, mens 56 procent af dem, der bruger mere end ti timer om ugen har fået det reduceret.

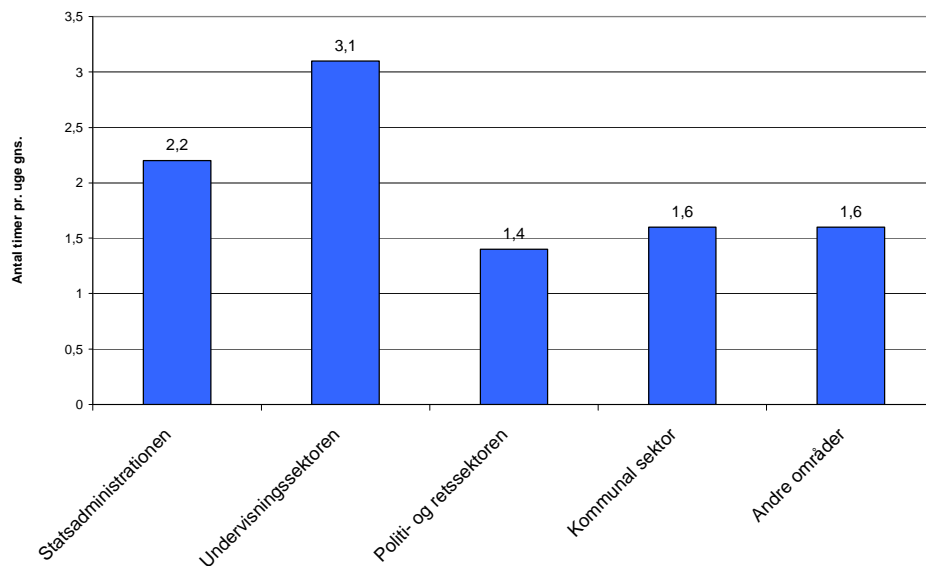
- Godt halvdelen af tillidsrepræsentanterne og tre procent af suppleanterne får et fast tillæg for deres TR-arbejde. Tillægget udgør i gennemsnit 987 kr. om måneden for tillidsrepræsentanter.

Det er særligt på det kommunale område, at der gives tillæg for TR-arbejde. Her får knap 80 procent tillæg, hvilket hænger sammen med, at der ved OK08 blev aftalt, at der på det

kommunale område skulle gives tillæg til tillidsrepræsentanter.

I 2006 var det kun hver tredje tillidsrepræsentant, der fik et tillæg for TR-arbejdet.

TILLIDSREPRÆSENTANTERNES GENNEMSNITLIGE TIDSFORBRUG PR. 10 MEDLEMMER FORDELT EFTER ANSÆTTELSESOMRÅDE



- 86 procent af tillidsrepræsentanterne har deltaget i lønforhandlinger for medlemmerne på den nuværende arbejdsplads, og her vurderer kun 13 procent, at der er tale om direkte "løndiktat" fra ledelsens side.

Godt hver fjerde vurderer, at der er tale om egentlige lønforhandlinger, mens 60 procent vurderer, at det er en kombination.

- 85 procent oplever, at ledelsen er lydhøre overfor deres synspunkter i de forskellige fora, som de indgår i som TR, og ledelsen lytter ikke bare.

Faktisk oplever godt 80 procent, at de generelt har indflydelse på beslutninger.

- 57 procent af tillidsrepræsentanterne og suppleanterne mener, at der bliver allokeret tilstrækkelige ressourcer til efteruddannelse på deres arbejdsplads.

- Tre ud af fire af tillidsrepræsentanterne oplever, at der i nogen eller høj grad er et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, og der er ligeledes 65 procent, der mener, at arbejdspladsen gør nok for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Du kan finde hele undersøgelsen på djoef.dk.

Af Kaspar Kinnberg

Fokus på rådighedsordningen

DJØF RETTER I DETTE NUMMER AF TILLIDSPOSTEN FOKUS PÅ ADVARSLER. HVORDAN KAN DE BRUGES BEDRE – FOR MEDARBEJDER OG LEDELSE? OG HVAD ER EGENTLIG IDEEN MED EN ADVARSEL?

Rådighedsordningen er igen oppe at vende hos såvel de kommunale som de statslige arbejdsgivere. Dels i Københavns Kommune og dels i form af en generel henvendelse fra Personalestyrelsen til de statslige arbejdsgivere.

KØBENHAVNS KOMMUNE

Københavns Kommune har i deres budgetforlig 2010 besluttet at gennemføre en besparelse ved at ændre kommunens hidtidige administration af rådighedsforpligtelsen for djøfere og andre akademikere i tilsvarende stillinger.

Formanden for Overenskomstforeningen sendte allerede under kommunens budgetdrøftelser et brev til medlemmerne af økonomi-

udvalget i Københavns Kommune for at gøre dem opmærksom på, at det vil være i strid med overenskomsten at konvertere rådighedsforpligtelsen på 35 timer i kvartalet til en permanent udvidelse af den daglige, ugentlige eller månedlige arbejdstid.

Rådighedsforpligtelsen forpligter ikke til en sådan systematisk forlængelse af arbejdstiden. Ikke desto mindre blev besparelsen besluttet.

Kommunen arbejder nu på, at finde en model, hvor det kan sandsynliggøres, at de politisk fastlagte besparelsesmål kan nås.

Tillidsrepræsentanterne i kommunen og DJØF har drøftet kommunens forslag og afvist disse som

uacceptable, da ingen af disse indeholder reelle muligheder for medarbejderne for fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen.

Dette har Formanden for Overenskomstforeningen også skriftligt meddelt Økonomiudvalget.

DJØF følger sammen med tillidsrepræsentanterne sagen tæt, idet det må sikres, at overenskomstens bestemmelser samt organisationens forhandlings- og aftaleret respekteres.

STATEN

På det statslige område har Personalestyrelsen den 28. oktober 2009 til samtlige ministerier udsendt et brev vedrørende anvendelse af rådighedsordningen.

DJØF er uforstående overfor hvilke aktuelle behov, der nødvendiggør en sådan skrivelse.

Da det ikke kan udelukkes, at skrivelser vil afstedkomme lokale drøftelser om anvendelse af rådighedsordningen, har Formanden for Overenskomstforeningen den 4. november 2009 skrevet et brev til alle tillidsrepræsentanterne i staten om sagen.

I brevet tilkendegives bl.a., at en manglende lokal forståelse eller aftale og en for rigoristisk anvendelse af reglerne vil kunne resultere i en ufleksibel, tidskrævende og bureaukratisk administration af merarbejdsreglerne.

I forbindelse med udsendelsen til de statslige tillidsrepræsentanter stillede DJØF nogle få spørgsmål for at få et overblik over den aktuelle anvendelse af rådighedsforpligtelsen på de enkelte statslige arbejdspladser.

DJØF takker for de mange indkomne svar. Der er intet her, der tyder på, at der er problemer med at rådighedsforpligtelsen ikke anvendes i overensstemmelse med overenskomsten.

KONTAKT DJØF

Hvis din ledelse ønsker at drøfte rådighedsforpligtelsen på din arbejdsplads – hvad enten du er ansat i staten, kommunalt eller regionalt – opfordres du til at kontakte DJØF.

Af Ellen Gydesen

Sæt konkrete mål for ligestilling

SOM TILLIDSREPRÆSENTANT HAR DU MULIGHED FOR AT PÅVIRKE DIN ARBEJDSPLADS TIL AT GØRE LIGESTILLING TIL MERE END ET PAR FLOROMVUNDNE MÅLSÆTNINGER I PERSONALEPOLITIKKEN.

LIGESTILLING BETALER SIG

”Hvis man kun dyrker halvdele af sin jord, får man heller ikke det maksimale udbytte”. Sådan sagde tidligere ligestillingsminister Eva Kjer Hansen engang.

Og i al sin enkelthed er det vel sådan, det er. Offentlige DJØF-arbejdspladser har et kæmpe uudnyttet potentiale, som med forholdsvis enkle midler kunne realiseres til gavn for medarbejderne og ”bundlinjen”.

MYTE OM KVINDER OG LEDELSE

Der har længe hersket en myte om, at årsagen til kvinders underrepræsentation i ledelseslaget er, at de ikke ønsker at blive ledere.

DJØFs undersøgelse om køn og ledelse viser dog, at dette er en vandrehistorie, som intet hold har i virkeligheden. Undersøgelsen peger nemlig på, at mere end 2/3 af djøfjerne uanset køn gerne vil ledelse. Det er dog sådan, at kvinder oftere er ”klar til ledelse” lidt senere end mænd.

FOKUS PÅ REKRUTTERINGSLAGET

Tal for 2007 viser, at 45 procent af de nyudnævnte chefer i den offentlige sektor er kvinder.

Det lyder jo ikke i sig selv alarmende. En sammenligning med den gruppe, som de nyudnævnte chefer er rekrutteret fra, gør dog billedet knap så positivt.

60 procent af medarbejderne i det relevante rekrutteringslag (dvs. typisk AC-fuldmægtigene/konsulenterne) er kvinder.

DJØF MENER

Set med DJØF's øjne er det fuldstændigt irrationelt ikke at gøde, vande og høste fra hele talentmassen i den offentlige sektor.

Vi må dog også erkende, at udviklingen hen imod en fuld udnyttelse af alle ledelsestalenter uanset køn ikke sker af sig selv.

Som tillidsrepræsentant kan du være med til at sætte udviklingen i gang. Du kan fx hente inspiration i de 5 gode råd, som vi har opstillet her:

1. SÆT LIGESTILLING PÅ DAGSORDENEN I SU/MED

Som medarbejderrepræsentant i SU/MED har du mulighed for at sættes ligestilling på dagsordenen. Eksempelvis kunne du foreslå, at der nedsættes et ligestillingsudvalg under SU/MED, så ligestillingsdiskussion ikke drukner i alverdens andre punkter på dagsordenen på de ordinære møder i SU/MED.

Det er en god idé at sørge for, at der er både mænd og kvinder i udvalget – ellers risikerer man, at spørgsmålet om ligestilling blot bliver til en "kvindeting".

2. UNDERSKRIV CHARTER FOR FLERE KVINDER I LEDELSE

Tag et meget konkret afsæt ved at underskrive Ligestillingsministeriets Charter for flere kvinder i ledelse.

Det indebærer bl.a., at man opstiller konkrete målsætninger, indtænker karriere- og kompetenceudvikling og inddrager køn i forbindelse med rekrutteringsprocessen.

Mange offentlige arbejdspladser har allerede gjort det, men endnu flere mangler.

Hent inspiration og den gode historie på www.kvinderiledelse.dk.

3. LIGESTILLING I RESULTATKONTRAKTEN

Hvis man vil forpligte ledelsen på noget, er det altid godt at få det skrevet ind i resultatkontrakten.

Som et led i trepartsforhandlingerne blev det aftalt, at der skal indgå personalepolitiske kvalitetsmål i resultatkontrakterne i staten. Det er oplagt at lade mindst ét af disse personalepolitiske kvalitetsmål handle om ligestilling.

4. SKAB DEBAT OM PRAKSIS FOR TILLÆG, UDNÆVNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Udbyd dig dokumentation for fordelingen af tillæg og for, hvordan udnævnelser i de forskellige ledelseslag – også til special- og chef-

konsulentstillinger - er fordelt på mænd og kvinder.

Det vil tillige være relevant at få oplysninger om kønsfordelingen til førlederkurser set i forhold til kønsfordelingen i medarbejdergruppen generelt (f.eks. er det ikke sikkert, at det er "godt nok", at der er 50/50 fordeling, hvis der f.eks. er 75 % kvindelige fuldmægtige/konsulenter på arbejdspladsen).

5. DRØFT BARRIERER OG KONKRETE INITIATIVER I KLUBBEN

Ingen kender barriererne for ligestilling bedre end djøferne selv. Lad DJØF-klubben formulere en fælles holdning og fælles målsætninger.

Tænk gerne karriere-/arbejdskultur og balanceudfordringer ind i den sammenhæng – DJØFs undersøgelse viser, at balanceudfordringer er en af de største udfordringer ved ledelse for både mandlige og kvindelige ledere.

Så er tillidsrepræsentanten klædt på, når ligestilling skal drøftes i SU/MED. DJØF's sekretariat faciliterer gerne drøftelsen.

Af Maja Kure Kristensen

Special- og chefkonsulenter #1

DJØF BLIVER JÆVNLIGT BEKENDT MED, AT MEDLEMMER ANSAT I SPECIAL- OG CHEFKONSULENTSTILLINGER HAR LEDELSESANSVAR. DET HAR BETYDNING FOR INDPLACERINGEN OG FORHANDLINGSRETTEEN.

HVILKEN FORM FOR LEDELSESANSVAR KAN MAN HAVE I SPECIAL- OG CHEFKONSULENTSTILLINGER?

Som udgangspunkt ikke noget i vejen for, at der er knyttet et vist ledelsesansvar til en konsulentstilling, men tyngden og typen af ledelsesansvaret har betydning for, om man skal indplaceres som specialkonsulent, chefkonsulent eller måske kontorchef.

For DJØF er det af principiel betydning, at overenskomstens stillingsstruktur ikke udvandes.

Derfor har DJØF sammen med de øvrige AC-organisationer tiltrådt følgende retningslinjer vedrørende ledelsesansvar i special- og chefkonsulentstillinger:

- At der i stillinger som specialkonsulent i staten ikke eller kun i begrænset omfang kan accepteres ledelsesansvar, og aldrig for akademiske medarbejdere.
- At der i stillinger som chefkonsulent i staten kan accepteres ledelsesansvar af et vist/begrænset omfang, men aldrig for mere end 3 AC-medarbejdere.
- At indførslen af basislønintervaller på det statslige område ikke ændrer på disse retningslinjer.

- At samme linje anlægges for så vidt angår stillinger som special- og chefkonsulenter på det kommunale og regionale område, og
- At det på det kommunale og regionale område i forlængelse heraf fastholdes, at egentlige chefstillinger og faglige lederstillinger fortsat oprettes og besættes på det hidtidige grundlag og ikke som special- og chefkonsulentstillinger. I AC-overenskomsten på det kommunale område er det explicit anført, at "specialkonsulenter har som udgangspunkt ikke personaleledelse".

HVEM HAR KOMPETENCEN TIL AT INDGÅ AFTALER OM INDPLACERING OG LØN FOR SPECIAL- OG CHEFKONSULENTER?

Det er ledelsen, der beslutter, om der skal oprettes en konsulentstilling, men stillingen kan ikke slås op, før der er enighed om, hvorvidt der er tale om en special- eller chefkonsulentstilling. Det fremgår af den statslige overenskomst.

Som tillidsrepræsentant i staten er du bemyndiget til at indgå aftale med din ledelse om en stilling skal aflønnes som special- eller chefkonsulent.

Hvis du ikke kan blive enig med ledelsen om indplacering af en stilling, skal du kontakte DJØF. Forhandlingerne vil så blive ført videre mellem DJØFs sekretariat og dit ministerium.

I kommuner og regioner forhandler du som tillidsrepræsentant løn for special- og chefkonsulenter, og du bør i den forbindelse være opmærksom på om der er knyttet ledelsesansvar til stillingerne.

LEDELSE FOR AKADEMISK PERSONALE

Når du som tillidsrepræsentant skal vurdere indholdet af en konsulentstilling er det vigtigt, at du først og fremmest undersøger om der er tilknyttet ledelse for andre akademikere.

Hvis der er tale om, at personen i den kommende stilling skal have ledelse over for andre akademikere har du ikke mandat til at indgå aftaler om stillingen, hverken hvad angår indplaceringen eller forhandlingen af den pågældendes løn.

Kontakt altid DJØF, hvis der i stillingen er ledelse over for andre akademikere, da det er DJØF centralt, der har kompetencen til at indgå aftaler om sådanne stillinger.

TJEKLISTE

Brug denne tjekliste, når du indgår aftaler om indplacering med ledelsen.

- Ledelsen skal udarbejde en nøjagtig beskrivelse af indholdet af stillingen

Det vil sige:

- I hvilket kontor/afdeling er stillingen placeret?
 - Hvem er konsulentens nærmeste overordnede?
 - Hvilke opgaver skal konsulenten varetage?
 - Er der ledelse for andre i stillingen? (ledelse for f.eks. kontorphonale kan accepteres, men ved ledelse af andre akademikere, har du ikke kompetence til at indgå en aftale. Kontakt DJØF)
- Overvej om det skal være en special- eller chefkonsulentstilling. Se i den forbindelse på om:
 - Der er ledelse for kontorphonale. (Dette taler for en chefkonsulentstilling)
 - Der refereres "udenom" den "normale" overordnede, f.eks. til en overordnet i et andet kontor, til en afdelingschef eller lignende. (Dette taler for en chefkonsulentstilling)
 - Er der tale om en større koordinerende funktion i forhold til andre akademikere. (Dette taler for en chefkonsulentstilling)
 - Se på hvordan tilsvarende stillinger er indplaceret.

NYT TIL ALLE

Faglige nyheder – viden og oplysninger

- Aftal skriftligt med ledelsen, om det skal være en special- eller chefkonsulentstilling
- Vær opmærksom på, at Finansministeriet stiller krav om, at alle nye stillinger skal slås op eksternt
- Gem stillingsbeskrivelsen i en mappe til din efterfølger som tillidsrepræsentant - ellers kan det være svært senere at holde rede på stillingerne.
 - Der kan også være et behov for senere at justere stillingsbeskrivelserne eller eventuelt få en specialkonsulent op i en chefkonsulentstilling, hvis det efterfølgende viser sig, at stillingen er mere omfattende end oprindeligt antaget.
- Husk at kontakte DJØF, hvis du på noget tidspunkt er i tvivl om, hvor langt din kompetence rækker, eller der i øvrigt opstår spørgsmål eller problemer i forbindelse med indplaceringen.

Af Sarah Rosenkrands

Special- og chefkonsulenter #2

BRUG DET EKSTRA FORHANDLINGSHÅNDTAG FOR SPECIAL- OG CHEFKONSULENTER – BÅDE BASISAFLØNNINGEN OG TILLÆGGENE ER TIL FORHANDLING. DET GIVER 2 MULIGHEDER FOR AT FÅ EKSTRA KRONER

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev der aftalt en række lønforbedringer for special- og chefkonsulenterne i staten.

Ud over at basislønnen blev forhøjet for konsulentgruppen, blev der åbnet mulighed for en højere basislønindplacering.

Hidtil har der kun været én basisløn for henholdsvis special- og chefkonsulenter, men fra 1. april 2009 er der indført et basislønsinterval med en bund og et loft, inden for hvilket special- og chefkonsulenter skal indplaceres.

Alle konsulenter har allerede oplevet en lønstigning, da bunden i intervallet ligger over de hidtidige basislønninger, og eksisterende

tillæg (varige og midlertidige) fortsætter uændret oven i den nye basisløn.

ENDNU INGEN GENERELLE ERFA- RINGERMED INTERVALINDPLA- CERINGEN

Muligheden for at forhandle basislønnen inden for lønintervallet trådte som nævnt først i kraft den 1. april i år, og det er derfor for tidligt at uddrage nogle erfaringer på de relativt få måneder, der er gået.

De oplysninger om basislønningerne for special- og chefkonsulenter, man kan trække ud af Finansministeriets forhandlingsdatabase, viser ganske vist, at basislønningerne praktisk talt helt konsekvent ligger i bunden af intervallet, men det skyldes formentlig, at både nyansatte og alle-

rede ansatte automatisk er blevet indplaceret i intervallets bund pr. 1. april 2009, og at man nogle steder endnu ikke har gennemført de lokale lønforhandlinger for 2009, hvor det ellers vil være naturligt at stille forslag om indplacering højere i intervallet.

Tallene afspejler muligvis også en vis tilbageholdenhed fra ledelserne med at kaste sig ud i en højere basislønindplacering, før man kender til erfaringerne fra andre steder, og det er derfor vigtigt, at både konsulenter og tillidsrepræsentanter presser på med at få udnyttet mulighederne for at forhandle basislønnen.

NOGLE GODE RÅD

Både DJØF og Personalestyrelsen er enige om, at begrundelse for at indføre mulighed for at forhandle en højere basislønsindplacering, er, at man herved har skabt et yderligere håndtag til brug i løndannelsen.

Der er jo fortsat mulighed for at forhandle tillæg i form af kvalifikations-, funktionstillæg og engangsvederlag, men nu er der altså yderligere mulighed for at forhandle basislønnen. Det er så op til de lokale parter at finde ud af, hvordan man ønsker at bruge muligheden.

Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at den forhøjede basisløn allerede er finansieret via overenskomsten.

De centralt aftalte forbedringer for konsulentgruppen kan således ikke bruges som begrundelse fra ledelsens side for, at man ved de lokale forhandlinger ikke finder anledning til at give tillægsforhøjelser til konsulentgruppen.

Det er også vigtigt, at du som tillidsrepræsentant holder nøje øje med, at der ikke med den højere grundløn generelt sker en forringelse af mulighederne for at opnå tillæg for konsulentgruppen.

Eksisterende tillæg videreføres ubeskåret ved indplacering i bunden af basislønintervallet. I tilfælde af at man konkret aftaler en basislønindplacering højt i intervallet, kan det dog være en acceptabel løsning at aftale hel eller delvis modregning i

for eksempel midlertidige funktions-tillæg, således at stillingen som sådan fremover varigt er indplaceret med mere tyngde i kraft af den højere basisløn.

VÆR AMBITIØS _ KRÆV EN HØJ INDPLACERING I BASISLØNIN- TERVALLET

Der er ikke ved overenskomstfor-handlingerne taget stilling til kriteri-er for indplacering i intervallerne.

Det er derfor en rigtig god idé, hvis I, i klubben, drøfter kriterier og mulige forhåndsftaler på arbejdspladsen om indplacering i basisløninterval-lerne.

På grundlag af en sådan klubdrøftel-se kan I foreslå nogle relevante ændringer i lønpolitikken.

Det kan for eksempel være, at fag-ligt og personaleledelsesmæssigt ansvar, specielle opgavetyper eller opgavemængder skal udløse en automatisk indplacering højere i intervallet.

Sådanne funktionsbestemte kriterier for en høj basislønindplacering giver en mere "holdbar" aflønning, end hvis der havde været tale om et funktionstillæg, som kan bortfalde, hvis funktionen bortfalder.

Endvidere vil det være lettere at argumentere for, at en efterfølger i stillingen bør indplaceres på samme høje niveau i intervallet.

I kan også foreslå mere kvalifikati-onsbestemte kriterier som grundlag for en højere basislønindplacering, for eksempel særlige kompetencer, uddannelse eller specialviden, hvil-ket kan være særligt relevant, hvis den pågældende konsulent netop er blevet ansat på grundlag af sådanne kvalifikationer.

Det vil også være en god idé at komme med forslag til, hvad der skal udløse tillæg – tillige med eller i stedet for en højere indplacering i intervallet.

På den måde bidrager I til at sikre, at konsulentgruppen rent faktisk med tiden får en fornuftig lønudvikling, hvilket jo var hensigten bag forbed-ringerne i overenskomsten.

Af Charlotte Flach

Få flere nye medlemmer

DJØF ØNSKER AT STÅ STÆRKT PÅ DE OFFENTLIGE ARBEJDSPLADSER. DET KRÆVER, AT VI MÅLRETTET ARBEJDER PÅ AT ALLE, SOM ARBEJDER MED DJØF-OPGAVER OGSÅ ER MEDLEM AF DJØF

DJØF er i vækst. DJØF leverer ydelser i top kvalitet. DJØF-arbejdsmarkedet er i fortsat vækst. Der er masser af være begejstret over.

Men DJØF har gennem de sidste 4 år tabt lidt terræn på det offentlige arbejdsmarked.

Dette til trods for, at DJØF samtidig har haft medlemstilvækst på området. Efterspørgslen på djøfere har simpelthen været større end udbuddet.

Da det er et mål, at DJØF har en stærk position også på det offentlige arbejdsmarked, ønsker DJØF at gøre noget ved udviklingen.

NYT TIL ALLE

Faglige nyheder – viden og oplysninger

Indsatserne tager naturligvis udgangspunkt i, at der på mange arbejdspladser er gode og velfungerende AC-klubber, og at tillidsrepræsentanterne allerede gør et godt og stort stykke arbejde.

For at gøre DJØF attraktiv for potentielle frit valgs medlemmer, har vi professionaliseret de værktøjer, som TR'ene bruger i deres dagligdag i kontakten med kolleger og medlemmer.

Det betyder, at du på DJØFs hjemmeside nu kan lave et professionelt velkomstbrev til nye kolleger på din arbejdsplads. Lige til at printe ud eller maile.

Som tillidsrepræsentant har du også mulighed for at give et potentielt medlem et prøveabonnement på DJØF Bladet i 3 måneder. Det giver indblik i, hvem djøferne er.

Vi har vedlagt et orange "postkort", som du kan forære væk.

Ønsker du flere, kan du enten maile til prd@djoef.dk eller gå ind på hjemmesiden og finde dem der.

DJØF's tillidsrepræsentanter er meget vigtige ambassadører og det er vigtigt, at I oplever, at vi støtter jer. Vi har forbedret informationen om fritvalgsordningen både på hjemmesiden og når vi er ude til klubmøder og andre aktiviteter.

Derudover har vi i gang sat forskellige initiativer, hvor potentielle medlemmer kan få en smagsprøve på DJØF; det kan være at deltage i et DJØF arrangement eller få DJØF ud på arbejdspladsen.

Alle aktiviteter bliver fulgt op med kontakt til de potentielle medlemmer med henblik på at vise dem værdien af et DJØF medlemskab.

Endelig skal I vide, at vi som ny service, hjælper nye medlemmer ud af deres gamle faglige organisation – det skal være nemt at blive medlem af DJØF.

Af Pia Ravn Dyhr

”Jeg valgte DJØF”

SØREN E. DAMM OG ANNEMETTE LAHRMANN HAR VALGT AT BLIVE MEDLEM AF DJØF. DE HAR BESLUTTET, AT DJØF ER DEN ORGANISATION, SOM BEDST VARETAGER DERES INTERESSER. LÆS DERES HISTORIER...

**SØREN E. DAMM
PROGRAMLEDER FOR INTERN
KOMMUNIKATION
DSB KOMMERCIEL**

”Jeg er egentlig en ret loyal fyr, når det kommer til bank, partitilhørsforhold og fagforening. Jeg værdsætter det personlige tilhørsforhold og en tryghed ved at vide, hvad jeg har.

Men det er samtidig også derfor, jeg for nyligt skiftede fagforening og hoppede over til DJØF. Fordi jeg i mange år havde følt, at netop det personlige tillidsforhold til min daværende fagforening var ikke tilstedeværende. Jeg følte ikke, at min fagforening var der for mig, når jeg havde brug for den. Den var i det hele tage ret tavs.

Jeg mener, at en fagforening skal være der i krisetider og ikke kun kæmpe for mere i løn i opgangstider. En fagforening skal kæmpe for de svageste, ikke kun lægge sig i selen for at skaffe de der tjener godt, endnu mere.

Derfor var jeg også meget skuffet, da jeg for snart mange år siden var nyuddannet og ledig. En periode hvor jeg havde brug for gode råd og vejledninger, et personligt opkald m.m. På det område svigtede min daværende fagforening fælt.

Men hovedårsagen til, at jeg her i sommer, uden at kny, skiftede til DJØF skyldes på det helt konkrete plan DJØFs tillidsrepræsentant blandt ACerne på min nuværende arbejdsplan. Hun fik øjnene op for de gode fordele og talte varmt for

netop DJØF. Hun repræsenterer de værdier, jeg skatter ved en fagforening. Jeg tror meget på solidariteten og på fællesskabets styrke, og er derfor glad for nu at have fundet en fagforening, hvor i hvert fald tillidsrepræsentanten lever op til dette.

Derfor forventer jeg også af DJØF, at musklerne bruges på de ledige og på de medlemmer, som mistrives på deres arbejdsplads. Det handler ikke om at skaffe os mere i løn, men om at sikre, at alle får lige forhold og muligheder.

Med andre ord: En fagforening som DJØF skal ikke måles på, hvor meget de skaffer de få i lønforhøjelser og ekstra ferie, men på hvor mange de hjælper.”

**ANNEMETTE LAHRMANN
UDVIKLINGSKONSULENT
SILKEBORG KOMMUNE.**

"For mig virker DJØF som en professionel fagforening, som orienterer sig mere mod erhvervslivet end de alternativer, jeg kunne vælge som akademiker.

Dertil kom at jeg har/havde et positivt indtryk af den lokale DJØF tillidsrepræsentant på min arbejdsplads. Tidligere har jeg været privatansat og har ikke følt behov for at være medlem af en fagforening.

Nu er jeg kommet til det offentlige, hvor fagforeningerne spiller en mere synlig rolle – og så virker det for mig relevant at være med.

Jeg forventer, at DJØF konstant arbejder på at sikre mig og mine kolleger nogle gode løn- og ansættelsesforhold. Mine forventninger til tillidsrepræsentanterne er, at jeg mærker en interesse og et engagement i de spørgsmål, jeg gerne vil have hjælp til. At de varetager mine interesser bedst muligt.

Min rolle er at bakke positivt op om de tiltag, der sker. Jeg deltager gerne og siger min mening om det, jeg synes kan udvikles og blive bedre. "

Seniorordninger er frivillige

SENIORORDNINGER KAN GIVE EN MEDARBEJDER EN GOD EXIT FRA ARBEJDSMARKEDET. MEN VALGET ER DIT – OG DET ER FRIT. EN SENIORORDNING ER NEMLIG EN FRIVILLIG SAG!

En seniorordning er en frivillig aftale mellem den enkelte medarbejder og dennes arbejdsgiver om særlige vilkår i slutningen af den pågældendes arbejdsliv.

Det er medarbejderen selv eller arbejdsgiver der kan tage initiativ til en seniorordning. Hvad en ordning kan indeholde afhænger af, hvor man er ansat.

Som tillidsrepræsentant spiller du en vigtig rolle i forhold til den lokale seniorindsats på din arbejdsplads, herunder anvendelsen af senior- og fratrædelsesordninger, som forudsættes drøftet i samarbejds- og MED-udvalg.

Indsatsen for at fastholde og udvikle seniorer bør fremgå af den lokale personalepolitik og ældre ansatte skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbudt en seniorsamtale.

På www.djoef.dk kan du læse DJØFs vejledning til udvikling af en seniorpolitik trin for trin. Du finder den på www.djoef.dk > Ansættelsesvilkår > Senior

Det er vigtigt at holde sig for øje, at etablering af individuelle senior- og fratrædelsesordninger forudsætter en forståelse mellem den enkelte og dennes chef, idet ordningerne hviler på et frivillighedsprincip.

Arbejdsgiver kan f.eks. ikke tvinge seniormedarbejdere til at gå på nedsat tid, ligesom den enkelte selv ikke har krav på en seniorordning. Det er således den pågældende selv der er med til at aftale de enkelte elementer i senioraftalen.

Som tillidsrepræsentant kan du bistå ved drøftelserne og i sidste ende er det dig, der med din underskrift formaliserer ordningen inden for rammerne af den lokalt aftalte seniorpolitik samt de offentlige rammeaftaler på området.

Læs meget mere om senior- og fratrædelsesordninger på www.djoef.dk

Af Sarah Rosenkrands

Jul for egen regning?

DIN ARBEJDSGIVER HAR LOV TIL AT ANNONCERE FERIELUKNING MELLEML JUL OG NYTÅR. HVIS FERIELUKNINGEN ER VARSLET KORREKT, SKAL DU BRUGE EGEN OPTJENT FERIE ELLER FERIEPENGE.

JULELUKNING SKAL VARSLES

Hvis din arbejdsplads holder ferielukket i juleferien, så skal din arbejdsgiver varsle det med 1 måned.

Hvis dette varsel ikke overholdes, kan din arbejdsgiver ikke forlange, at du skal bruge din opsparede ferie eller feriepenge på at holde juleferie.

Hvis du ikke har optjent tilstrækkeligt med feriedage med løn/feriepenge, vil du i visse tilfælde være berettiget enten til feriedagpenge eller arbejdsløshedsdagpenge, hvis du er arbejdsløshedsforsikret. Ellers må du selv klare det økonomiske tab.

Hvis din arbejdsgiver ikke overholder varslerne, og hvis du protesterer mod et for kort varsel, har du krav

på løn under ferielukningen eller på, at du ikke skal bruge optjente feriedage på lukningen.

SÆRLIGT FOR REGIONER OG KOMMUNER

I AC-overenskomsterne på det regionale og kommunale område er der ikke taget specifik stilling til, om juleaftensdag og nytårsaftensdag er betalte fridage.

Formuleringen i overenskomsterne er blot, at der er "fridage efter de regler, der gælder for regionens eller kommunens tjenestemænd".

Denne bestemmelse har altid været administreret således, at akademikerne har ret til fridage efter samme regler som de medarbejdergrupper, de arbejder sammen med. I mange

tilfælde vil det være kontorpersonalet, der fortrinsvis arbejdes sammen med.

Og godt det samme, for deres overenskomst giver ret til frihed på de pågældende dage.

Enkelte kommuner og regioner er uenige i denne tolkning, hvilket konkret har ført til, at der i øjeblikket køres en sag om dette på det regionale område.

Hvis din arbejdsplads ikke yder dig betalt frihed på juleaftensdag og nytårsaftensdag, så henvend dig til DJØF.

Af Maja Kure Kristensen

Husker du på dig selv?

I EN TRALV HVERDAG SOM TILLIDSREPRÆSENTANT, HVOR DU HAR FOKUS PÅ ANDRE – HUSKER DU SÅ PÅ DIG SELV? HUSK AT DU ALTID KAN FINDE BÅDE SPARRING OG STØTTE I DJØF

I en tillidsrepræsentants udfordrende hverdag, hvor arbejdet og karrieren skal plejes sideløbende med rollen og opgaverne som TR, så kan du som TR måske komme til at glemme at sætte fokus på dig selv.

Glemme at sætte fokus på begejstringen over din andel i de gode resultater du er med til at skabe for dine kollegaer på arbejdspladsen, glemme hvorfor du valgte at stille op som TR, glemme at sætte fokus på den kompetenceudvikling du får gennem arbejdet som TR, eller glemme at sætte fokus på din karriere, og hvordan arbejdet som TR kan være med til at åbne døre i den retning, du ønsker, at din karriere tager.

Eller måske glemme at give dig tid til at mærke hvordan du påvirkes af nogle af de svære sager, du som TR kan blive en del af.

Måske er det ikke noget du glemmer, men måske er det noget, du nedprioriterer i forhold til de mange andre opgaver og udfordringer, der er en del af din hverdag? Noget du tænker må være som det er.

Uanset vil vi gerne gøre dig opmærksom på, at DJØF tilbyder dig forskellige muligheder for støtte i forhold til dine personlige udfordringer som TR. Du kan ringe hver dag på tlf. 33 95 97 00 og få telefonisk rådgivning.

Derudover har du mulighed for en personlig sparring med en konsulent fra DJØF's Karriere- og Kompetencecenter.

Fokus for en sådan sparring kan eksempelvis dreje sig om fokus på dig selv i forhold til din karriere eller fokus på din egen trivsel og håndtering af svære oplevelser i rollen som TR.

FOKUS PÅ DIG SELV I FORHOLD TIL DIN EGEN KARRIERE

TR arbejdet er en god mulighed for kompetenceudvikling, og DJØF tilbyder dig mulighed for at sætte ord på de kompetencer du udvikler og sparring i forhold til at omsætte disse til at understøtte din videre karriere.

FOKUS PÅ DIN EGEN TRIVSEL OG HÅNDBLING AF SVÆRE OPLEVELSER I ROLLEN SOM TR.

TR arbejdet kan også indebære, at du kommer tæt på dine kollegaers problemer og befinder dig i svære situationer.

Når du som TR møder kollegaer i krise, og andre situationer hvor følelserne

fylder, er det næsten uundgåeligt ikke selv at blive påvirket af situationen.

DJØF tilbyder dig sparring i forhold til at sætte fokus på din egen trivsel, og hvordan du kan håndtere en svær situation på arbejdet.

FÅ EN AFTALE

For aftale om tid til en personlig sparring med en konsulent fra DJØF's Karriere- og Kompetencecenter kan du kontakte karriere-medarbejder Joanna Vieten på tlf. 33 95 98 85.

Af Karriere og Kompetenceteamet

Nyt fra DJØF Rådgivningen?

NEDENFOR KAN DU FÅ EN SMAGSPRØVE PÅ, HVAD DER FÅR MEDLEMMER OG TILLIDSREPRÆSENTANTER TIL AT KONTAKTE DJØF, OG HVILKE SÆRLIGE TENDENSER DJØF KAN SE HER I EFTERÅRET.

Hver måned er der medlemmer, som bliver syge, gravide, får nyt job eller skal forhandle løn. Alt dette kan føre til en opringning til DJØF. I alt har vi cirka 1600 telefoniske medlemskontakter om måneden i Rådgivningscenteret, hvor medlemmer og tillidsrepræsentanter kan få råd og sparring om løn, vilkår og karriere.

LØN- OG LØNFORHANDLING

Den hyppigste årsag, til at medlemmerne kontakter os, er overvejelser om løn eller lønforhandling. Det gælder også medlemmerne af DJØF Overenskomstforening, som tegner sig for halvdelen af alle samtaler om løn og lønforhandling.

Når man ser mere overordnet på tallene, så falder man over, at vi har dobbelt så mange samtaler om løn og lønforhandling med Overenskomstforeningens medlemmer sammenlignet med de privatansatte medlemmer, også selvom Overenskomstforeningen "kun" er 50 pct. større end DJØF Privat.

Når vi sparrer om løn og lønforhandling med medlemmer af DJØF Overenskomstforening, rådgiver vi om generelle lønniveauer ud fra, hvad vi kan se ud af statistikker. Mens vi henviser medlemmet til sin tillidsrepræsentant for at få oplysninger om lønniveauet på den konkrete arbejdsplads, da det jo er jer, som er eksperterne på dette.

Vi sparer ligeledes med medlemmet om, hvordan vedkommende i et samarbejde med tillidsrepræsentanten bedst får stillet sig i position til en lønforhøjelse. Ofte vil dette indebære, at medlemmet selv over for sin chef får givet udtryk for sine lønforventninger.

TENDENSER HER I EFTERÅRET – DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ BLIVER HÅRDERE

Her i efteråret har vi set en stigning i antallet af henvendelser, hvor medlemmerne udsættes for et meget dårligt psykisk arbejdsmiljø. Nogle bliver f.eks. kaldt dumme og barnlige af deres chef, andre går bare og venter på den næste overfusning.

Det virker som om, at medlemmerne bliver længere i jobs, de for et par år siden for længst havde forladt. Mange sidder med et billede af, at beskæftigelsessituationen er dårligere, end den reelt er. Heldigvis er ledigheden for DJØFere med erfaring fortsat meget lav (mellem 1,5 pct. for jurister og økonomer og 3 pct. for alle grupper), og selvom mobiliteten er lavere, end den har været tidligere, så er den gode nyhed, at der er mange ledige stillinger at søge.

NÅR TILLIDSREPRÆSENTANTEN ER I RØRET

Når vi taler med jer tillidsrepræsentanter, er lønforhandlinger altid et populært og tilbagevendende emne. Lige nu får vi også mange henvendelser om multimedieskat. Henvend-

delserne vedrører enten forståelsen af de nye regler eller overvejelser om, hvordan man på de enkelte arbejdspladser skal forholde sig til reglerne. Mange tillidsrepræsentanter har herudover i løbet af efteråret søgt sparring i forbindelse med nedskæringer og omorganiseringer. Som altid er der endvidere en del akutte henvendelser, hvor en tillidsrepræsentant med kort varsel skal være bisidder for et medlem - f.eks. i forbindelse med en tjenstlig samtale.

Af Mette Knudsen

DE VIGTIGSTE RÅD, NÅR DU SOM TR ER BISIDDER I EN TJENSTELIG SAMTALE:

- Du er der primært for at lytte.
- Hvis der skal træffes beslutninger, så bed om betænkningstid.
- Skriftlighed er typisk ikke i medlemmets interesse – undlad at efterspørge referater.
- Vær opmærksom på om I skriver under på referatet, eller om I blot kvitterer for modtagelse.
- Hold fokus i samtalen på, hvad der fremadrettet kan gøres.
- Benyt dig af uformelle kontakter til arbejdsgiveren før og efter.
- Støt medlemmet. Vedkommende har sikkert både før og efter samtalen brug for en, der lytter.

Fusionen med C3

HVAD BETYDER DET FOR VALG AF TR, DEN LOKALE KLUB, VEDTÆGTER OG ARRANGEMENTER, AT DJØF OG C3 SLÅS SAMMEN PR. 1. JANUAR 2010? BLIV KLOGERE PÅ FUSIONENS BETYDNING FOR DIG...

DJØF-bladet har skrevet meget om den forestående fusion med C3, om hvor mange vi bliver efter fusionen og om hvordan vi kan optimere vores medlems-tilbud.

Ud over al den information, som bladet og hjemmesiden kan bidrage med, skal der også oplyses om, hvilke forventninger der er til medlemmer, klubber og tillidsrepræsentanter på det offentlige område.

Pr. den 1. januar 2010 bliver der ca. 15.000 flere medlemmer i det nye DJØF, hvor af de fleste er privatsatte.

På det offentlige område er der tale om godt 500 medlemmer.

Indtil videre er der ikke en oversigt over fordelingen på det statslige, regionale og kommunale område, men C3 har 5 tillidsrepræsentanter på det statslige område fordelt på 3 arbejdspladser.

Disse arbejdspladser vil sekretariatet kontakte særskilt for at bistå ved en ny konstituering af klubben, samt valg af TR. Alle andre klubber fortsætter deres arbejde uændret.

BYD C3'ERNE VELKOMMEN

Tillidsrepræsentanterne opfordres til at tage kontakt til alle C3-medlemmer på deres arbejdsplads, og byde dem velkommen i DJØF Klubben.

Personaleafdelingerne på de forskellige arbejdspladser bør kunne forsyne tillidsrepræsentanterne med oplysninger om ansatte med uddannelser, der typisk henhører til C3, jf. uddannelsesbilaget i overenskomsten.

Hvis personaleafdelingen ikke er indstillet på at være behjælpelige med denne opgave, er der ikke andet for end at sende en såkaldt "spam-mail" til samtlige ansatte, hvor man opfordrer C3-medlemmer til at tage kontakt til TR.

C3 påtænker også at sende breve til deres medlemmer, som er ansat på en offentlig overenskomst, med en opfordring om at tage kontakt til den lokale DJØF tillidsrepræsentant.

På den måde bør muligheden for, at alle parter kommer i kontakt med hinanden være til stede.

Mange DJØF-klubber, og dermed TRer, er allerede i gang med dette arbejde.

Ved forhandlingerne i forhold til udmøntningsgarantien pr. 1. april 2010 på det regionale og kommunale område, har TR taget fat i C3-medlemmerne, og fået dem med i forhandlingerne af tillæg.

HVAD GØR DJØF?

Når C3-medlemmer ringer til Rådgivningen for råd og vejledning, bliver de betjent på fuldstændig samme måde, som vi betjener vores nuværende DJØF-medlemmer. Deres problemstillinger adskiller sig ikke væsentligt fra dem vi ellers møder hos DJØF-medlemmer, og vi har allerede flere gange vist, at vi sagtens kan yde den bistand de efterlyser.

Af Lydia Langgaard Djurhuus

Lokale arrangementer

2009 ER VED AT RINDE UD. DET ER BUDGETÅRET 2009 OGSÅ. DER SKAL DERFOR SKE AFRENING I DIN ARBJEDSPADS FORBRUG AF MIDLER TIL LOKALE ARRANGEMENTER. HUSK AT INDSENDE DINE BILAG

Vi nærmer os årets afslutning og minder derfor om, at det er tid til at indsende alle resterende regnskabsbilag vedrørende lokale arrangementer.

Alle bilag, der skal medtages i regnskabet for 2009, skal være DJØF i hænde senest den 8. januar 2010.

Regnskabsbilag, der modtages efter denne dato, vil indgå i regnskabet for 2010, og det vil dermed ikke være muligt at benytte midlerne for 2008.

Vi gør opmærksom på, at alle bilag skal være originale og altid skal være attesteret af tillidsrepræsentanten eller medlemmet af sektorforsamlingen.

Ligeledes skal der ved restaurationsregninger medfølge en liste over deltagere i arrangementet.

Endelig skal det oplyses, hvilken bank- eller girokonto pengene skal overføres til.

Ring eller skriv gerne til Helle Vinther, hvis der er spørgsmål – tlf. 33 95 99 24 eller mail hev@djoef.dk.

Af Helle Vinther

UFO – den er gal med balancen

UNDERVISERE OG FORSKERE PÅ LANDETS UNIVERSITETER OG UNDERVISNINGSinSTITUTIONER ER UNDER PRES. DÅRLIGT ARBEJDSMILJØ UDGØR EN REEL RISIKO FOR ALT FOR MANGE ANSATTE

Inden længe vil alle DJØF medlemmer ansat i undervisnings- og forskningssektoren (UFO) med posten modtage en rapport om det psykiske arbejdsmiljø mv. i UFO-sektoren.

Rapporten er baseret på en større medlemsundersøgelse blandt djøf-erne vedrørende stress og balance, som blev gennemført sidste efterår.

Undersøgelsen viser, at de UFO-ansatte djøferes svar på flere områder afviger fra de øvrige offentligt ansatte djøferes i forhold til hhv. balance, stress og psykisk arbejdsmiljø samt ledelse.

Navnlig i forhold til psykisk arbejdsmiljø – herunder relationen mellem ledelse og medarbejdere – er der en række markante negative udslag for de ansatte i undervisnings- og forskningssektoren sammenlignet med såvel den private sektor som øvrige dele af den offentlige sektor.

Herudover viser undersøgelsen, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for djøfere i universitets- og forskningssektoren er 45,5 timer, og at hver 4. ansat i denne sektor arbejder mere end 50 timer om ugen.

Det er det højeste gennemsnitlige ugentlige timetal blandt offentligt ansatte djøfere.

Den overordnede konklusion, som drages på baggrund af analysen, er, at der er behov for en markant forstærket indsats for at forbedre arbejdsvilkårene og det psykiske arbejdsmiljø i undervisnings- og forskningssektoren.

DJØF har derfor sendt rapporten til Arbejds miljørådet med anmodning om at sætte fokus på arbejdsmiljøet på undervisnings- og uddannelsesinstitutioner samt som indspil til det faglige grundlag for den kommende prioritering hen mod en ny handlingsplan.

Rapporten er ligeledes oversat til engelsk og formidlet videre til det internationale evalueringspanel, der pt. evaluerer universitetsreformen.

Endelig vil undersøgelsens resultater danne baggrund for nogle af de temaer der skal rejses på UFO-området ved de næste overenskomstforhandlinger.

Du kan læse rapporten på
: www.djoef.dk/balanceogstress2008

Af Sarah Rosenkrands

Slunkne kommunekasser

I DETTE EFTERÅR HAR MERE END 40 KOMMUNALT ANSATTE DJØFERE MISTET JOBBET SOM FØLGE AF BESPARELSER. DET HAR BETYDET, AT MANGE TILLIDSREPRÆSENTANTER HAR HAFT RIGTIGT TRAVLT

VEDTAGELSE AF BUDGETTER FØRER TIL BESPARELSER

Vedtagelsen af de kommunale budgetter for 2010 er i mange kommuner fulgt op af sparerunder. I forsøget på at nå kravene om besparelser, har man valgt at skære særligt i kommunernes administrative funktioner.

Det har haft konsekvenser for mere end 40 djøfere, som har mistet deres jobs.

PRIORITERINGER I ET VALGÅR

Kommunalvalget har i høj grad præget de prioriteringer, som kommunalpolitikere har foretaget.

Mange steder har sparepilen peget på udviklingsfunktionerne – eller

som man har yndet at kalde det: "De ikke borgerrettede funktioner".

Mange djøfere har fornuftigt bemærket, at det er bekymrende, at de funktioner, som skulle sikre en effektiv brug af borgernes penge i fremtiden, nu er sat på vågeblus.

STOR INDSATS FRA TILLIDSREPRÆSENTANTERNE

Det er umuligt at gennemføre en sparerunde uden store menneskelige omkostninger. Men tillidsrepræsentanterne har gjort et kæmpe stykke arbejde for at påvirke ledelserne til at gøre det så menneskeligt og ordentligt som muligt.

Den indsats er påskønnet af medlemmerne. Det har vi i sekretariatet

igen og igen fået at vide, når vi har været i kontakt med de berørte.

TILFREDSSTILLELSE FRA FORHANDLINGSRESULTATER TRODS SLUNKNE KASSER

DJØFs sekretariat har forestået forhandlingerne af fratrædelsesvilkår for de berørte djøfere. Det har naturligvis haft betydning for fratrædelsesvilkårene, at kasserne har været tomme.

Men selvom kommunerne fattes penge, er det lykkedes at nå tilfredsstillende løsninger i de fleste tilfælde. Forhåbningen er nu, at de berørte hurtigt kommer i job igen. Det vil DJØF gøre sit til at sikre.

Af Maja Kure Kristensen