

Kære tillidsrepræsentant

Djøf Offentligs bestyrelse har som en udløber af foreningens værdiproces og de synspunkter og ideer, der kom frem på den sidste TR-konference, formuleret fem forpligtende TR-værdier.

Værdierne kan bruges på tre måder:

- > TR skal selv kunne navigere i forhold til dem
- > Medlemmerne skal kunne holde TR op på dem
- > Djøf skal kunne forventningsafstemme med TR ud fra dem.

Værdierne tager udgangspunkt i fem sæt yderpunkter for TR-rollen, og fortæller, hvordan tillidsrepræsentanten forventes at udfylde rollen.

Tanken er ikke, at alle tillidsrepræsentanter skal udfylde rollen ens. Tværtimod er tanken, at der bliver større manøvrerum og handlefrihed, når rammerne for og forventningerne til TR-rollen er klare og kendte.

Yderpunkterne er:

1. Kollektiv <—> Individuel
2. Djøf <—> Dig
3. Regler <—> Relationer
4. Forhandler <—> Sparringspartner
5. Åbenhed <—> Fortrolighed

Kollektiv/Individuel:

Du virker for alle dine medlemmer. Djøf er et fællesskab som kan rumme, at medlemmerne har forskellige interesser og temperamenter.

Som TR er det din opgave at virke for både din klub og det enkelte medlem. Du forventes derfor at balancere klubbens og det enkelte medlems interesser. Det betyder, at du sikrer, at klubbens politikker mv. ikke står i vejen for det enkelte medlems udvikling, og at du arbejder for, at klubben bliver et fællesskab, som styrker det enkelte medlems muligheder, hvor medlemmerne bruger hinanden som sparringspartnere og som inspiration.

Nogle vilkår forhandles bedst i fællesskab. En stærk klub med mange medlemmer, giver dig en bedre forhandlingsposition. Kend din klubs ønsker og præferencer, og giv alle medlemmer mulighed for at øve indflydelse på, hvilke mål du som TR på klubbens vegne skal gå efter.

Djøf/Dig:

Du er Djøf på arbejdspladsen. Det betyder, at du skal være opmærksom på, at du repræsenterer for Djøf. Det er Djøfs forventning, at du både i forhold til medlemmer og ikke medlemmer kommunikerer værdien af at være medlem af Djøf.

Du kender dine medlemmer og din videreformidling af deres præferencer og behov er en vigtig kvalificering af Djøfs ydelser. Hvis dine medlemmer udtrykker ønske om nye eller ændrede

ydelser eller politikker, så videreformidl dette til Djøf enten via din kontaktperson eller ved at kontakte Djøf Offentligs bestyrelse.

Regler/Relationer:

Du er resultatorienteret. Det betyder, at du fra situation til situation vurderer, hvordan du varetager dine medlemmers interesser bedst. Hvis du vurderer, at du opnår det bedste resultat ved at stå fast på reglerne, så gør du det. Hvis den pragmatiske løsning tjener din medlemmer bedst, så er det den, du søger. Tænk frem i tiden og overvej nøje, hvordan du kan gøde de relationer, der på den lange bane vil gavne dine medlemmer.

Er du i tvivl om, hvordan du skal håndtere en given situation, eller om et bestemt regelgrundlag kan fraviges, så tøv aldrig med at søge sparring i Djøf.

Forhandler/Sparringspartner:

Du er både forhandler og sparringspartner. Som TR forhandler du kompetent på vegne af dine medlemmer om forhold som eksempelvis løn og arbejdstid. Ikke alle situationer kræver en skarp forhandler. I nogle situationer er det en sparringspartner, der er brug for.

Dine opgaver som medarbejder og TR er mange, så find din personlige grænse for, hvor megen sparring du tilbyder fra sag til sag. Tilbyd din sparring, der hvor du føler, at du kan skabe værdi for medlemmet, og hvor dine ressourcer rækker. Henvi gerne medlemmerne til yderligere sparring hos Djøf.

Åbenhed/Fortrolighed:

Du kommunikerer åbent og forklarer, hvis åbenhed ikke er muligt. Djøf forventer, at du kommunikerer om dine resultater og mål til dine medlemmer, så de kender til den indsats, som du yder for at varetage deres interesser. Kommunikér også til medlemmerne, når det ikke lykkes at opnå det resultat, du gerne ville. Der er formentlig en god forklaring, den skal medlemmerne høre. Djøf forventer også, at du kommunikerer dine medlemmers resultater. Fortæl den gode historie, om den forskel, dine medlemmer gør på arbejdspladsen og for samfundet. Overvej hvem din modtager er, og målret din kommunikation efter det.

Selvom om åbenhed og klar kommunikation er den vanlige tilgang, kan visse situationer kræver fortrolighed. Hvis du kan opnå et bedre resultat ved at holde oplysninger fortrolige, så gør det, men forklar dine medlemmer, hvilke overvejelser og afvejninger, der ligger til grund for, at du ikke deler oplysningerne med dem.

I personsager holdes alle oplysninger fortrolige med mindre, at du har klart mandat fra medlemmet til at gå videre med dem.

