

# Bliv en del af TR-netværket

Der er ansvar forbundet med hvervet som tillidsrepræsentant, men også fristende muligheder for personlig og professionel udvikling. Vi inviterer nye TR'er indenfor.

**H**ar du gjort dig tanker om, hvordan din arbejdsplads kunne udvikles? Om hvilke tiltag der ville fremme trivsel og arbejdsglæden? Om hvilken kompetenceudvikling du og dine kolleger burde tilbydes? Om at anerkendelse også godt kan afspejles i lønposen? Har du lyst til at lære noget nyt?

Hvis ja, så er skridtet mod at blive tillidsrepræsentant på din arbejdsplads snublende nær.

I dagligdagen forkorter vi gerne til TR, men misser så ordets egentlige betydning: Som TR er man valgt af kollegerne. Man repræsenterer dem til at varetage deres interesser over for ledelsen. Ligeledes bliver man Psykologforeningens repræsentant på arbejdspladsen og varetager foreningens interesser.

Tillidsrepræsentantens opgaver er ikke kun de klassiske, altså løn og arbejdsvilkår, men også nye opgaver som trivsel, reformer, arbejdsmiljø og effektiviseringer.

Han eller hun arbejder på flere forskellige planer i organisationen. Over for den enkelte kollega spiller TR en vigtig rolle i forhold til lønforhandling ved nyansættelser og de årlige lønforhandlinger. TR kan træde til, hvis der opstår samarbejdsproblemer, fungerer som bisidder ved sygesamtaler og kan i det hele taget fungere som bindeled mellem kollegaen og ledelsen.

På det organisatoriske plan er tillidsrepræsentanten ofte involveret i forandringsprocesser og arbejder med trivsel og arbejdsmiljø. Dette sker typisk gennem en plads i MED-udvalg, hvor man som TR har en naturlig plads og interesse i at være.

## BAGGRUND

I den kommende tid kontakter Psykologforeningen arbejdspladser uden TR for at få en dialog om mulighederne. Vil du gerne have os ud at fortælle, da kontakt os på [tia@dp.dk](mailto:tia@dp.dk).

Man skal som mindst 5 AC'ere på en arbejdsplads for at kunne vælge en tillidsrepræsentant. At stille op til valg som TR kræver, at man har været ansat mindst seks måneder. Der er 273 psykologer, der fungerer som TR, fordelt på kommuner, regioner, staten og i det private.

Dansk Psykolog Forening mener, at det er meget vigtigt, at du som TR har de rette arbejdsbetingelser. Både tid og løntillæg – og arbejdsredskaber, fx internetopkobling og iPad hjemme. Når du begynder som TR, er det derfor vigtigt, at der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse. Det vil sige at der tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med din varetagelse af hvervet, og at der sker en afklaring af, hvor megen tid (ud over akut opståede situationer) der anvendes til TR-hvervet.

## Kompetenceudvikling på langs

At træde ind i TR-rolle føjer et andet perspektiv til din profil og styrker udsynet i forhold til den organisation, du arbejder i. Du kommer som TR tættere på ledelsesrummet og får solidt og dybere kendskab til den organisation, som du arbejder i.

Når man er valgt, er der rige muligheder for at blive klædt på til opgaven. Der er TR-kurser i foreningsregi, ligesom der udbydes kurser i regi af Akademikerne (AC), hvor man møder andre akademiske faggrupper og får indblik andre arbejdspladser måde at fungere på.

Det er en ganske gratis kompetenceudviklingsmulighed, som giver personlig udvikling og tæller med på cv'et, hvis du ønsker at søge stillinger med ledelsesansvar. Når du deltager i TR-kurser, får du almindelig løn og transportgodtgørelse, ligesom din arbejdsplads får lønrefusion.

Er tillidsrepræsentanten Skipper Ensom? Nej, så langt fra.

Der er råd og vejledning at hente ad libitum hos den konsulent i Psykologforeningen, du er tilknyttet som TR. Ydermere er der tilbud om deltagelse i TR-netværk for psykologer landet over, hvor man mødes tre-fire gange årligt og henter inspiration og sparring. TR-kasketten giver også adgang til spændende fyraftensmøder og til det særlige TR-årsmøde, hvor der er rig mulighed for at netværke og komme i direkte dialog med formanden for Dansk Psykolog Forening.

Få indflydelse, kompetenceudvikling og udvidet netværk. Så enkelt kan det siges. Er du for resten den næste tillidsrepræsentant? ■

*Tine Andresen & Winnie Kjeldsen,  
Konsulenter i Dansk Psykolog Forening*



Ernst Doets, 41 år, har siden januar 2014 været tillidsrepræsentant (TR) for psykologerne i Arbejdstilsynet, Tilsynscenter Øst. Han begyndte som suppleant for to år siden og repræsenterer i dag 13 psykologer.

# Ny i funktionen

## Hvad fik dig til at stille op som tillidsrepræsentant?

ED: Det gjorde lyst til at lære nyt og det at få mulighed for at få mere kendskab til Arbejdstilsynets organisering. Derudover selvfølgelig vil jeg gerne kæmpe for bedre vilkår for mine kolleger, fx at skabe bedre rammer for supervision, mulighed for autorisation og autorisationstillæg. Personligt har jeg haft gavn af at være suppleant først, fordi jeg dermed blev introduceret til området, inden jeg selv skulle varetage det.

## Hvor lang tid bruger du på TR-arbejdet?

ED: I øjeblikket har jeg og min suppleant haft mange møder for at forberede årets lønforhandling. Derudover er jeg medlem af klubbens bestyrelse, som har fire møder årligt. Så er der årets generalforsamling i klubben. For nylig har jeg været på et todages seminar med alle tillidsrepræsentanter og ledelsen i min afdeling af Arbejdstilsynet. Det indebærer selvfølgelig et tidsforbrug, men gav os god sparring om nye opgaver og arbejdsmetoder.

## Hvilke opgaver har du som TR?

ED: Deltagelse i lønforhandling, medarbejderforummøder og af og til jobsamtaler. Jeg ser det som min opgave at varetage psykologernes trivsel og skabe sammenhold. Psykologerne i Arbejdstilsynet har ikke kontorarbejdspladser, men et konsulentpræget arbejde, og de kører meget ud på landevejene. Psykologerne mødes måske 4-5 gange årligt, så jeg anser det for vigtigt at informere om nyheder og holde fingeren på pulsen med hensyn til psykisk arbejdsmiljø, work-life-balance osv.

## Hvordan samarbejder du med ledelsen?

ED: Generelt er der et godt samarbejde, og ledelsen er lydhør over for TR. Men vores reelle indflydelse er begrænset, især når

det handler om løn og tillæg. Fagligt oplever jeg det som en udfordring at oversætte psykologernes behov til ledelsens (management-)sprog.

## Hvilke erfaringer har du med at arbejde i SU/MED?

ED: I Arbejdstilsynet er der flere lokaludvalg, og jeg sidder i et medarbejderforum, som dækker Sjælland, Lolland, Falster og Bornholm. Der er mange faggrupper i Arbejdstilsynet, og derfor er medarbejderforum ret stort, dvs. dækker måske 20 tillidsrepræsentanter. Møderne er ofte præget af lange diskussioner, som ikke altid er konstruktive. Mange problemer har en lang historie, og de kan være svære at gennemskue, når man er ny i funktionen.

## Hvad giver det dig fagligt og personligt at være TR?

ED: For eksempel at få indsigt i ledelsens beslutninger og be væggrunde. Det gavner samarbejde at kunne sætte sig ind i begge parter perspektiv og behov.

## Hvorfor synes du, at man skal stille op som TR?

ED: Man lærer meget af det, og man kan give noget til sine kolleger. Jeg er fortalende for at TR-embedet går på omgang, så at alle får mulighed for at prøve det, uden at det bliver påtvunget. Derudover synes jeg der er sjovt og udfordrende, man får mange nye kontakter og møder engagerede psykologkolleger, blandt andet på Dansk Psykolog Forenings kurser for tillidsrepræsentanter. Det er altid interessant at høre, hvordan verden ser ud på andre arbejdspladser. Psykologforeningen har flere interessante kurser og gå-hjem-møder for tillidsrepræsentanter.

## Er der svært at være TR?

ED: Nej.