Guide: Gode råd til at forhandle dine vilkår som TR

Rammerne for dit virke som tillidsrepræsentant er aftalt i *Rammeaftalen om Medindflydelse og medbestemmelse* og samlet i MED-håndbogen. Her kan du slå op og se, hvad der er aftalt centralt, og hvad du har ret til som TR.

De fulde rettigheder for nyvalgte TR på den fælles overenskomst (OK26) gælder først fra 1. april 2027. Indtil da kan der især aftales tid til uddannelse og forhandling af lokalaftaler. Det kan være en god idé allerede nu at aftale de fulde vilkår fra ikrafttrædelsen.

Rammeaftalen fastslår blandt andet:

- at din ledelse skal iværksætte et introforløb umiddelbart efter dit valg, og
- at du skal aftale de konkrete vilkår for dit TR-arbejde med din chef. Til dette kan du bruge skabelonen "Vilkårsaftale" og foreslå, at I udfylder den sammen til mødet.

Nedenfor kan du læse, hvad du bør overveje før drøftelsen med din chef i forhold til honorering, tid og øvrige vilkår (f.eks. information og dialog, uddannelse, kontorforhold, telefon, afholdelse af medlemsmøder i arbejdstiden og hvor ofte m.v.).

På nogle hospitaler vil du udover den vilkårsaftale, du udfylder med din chef, modtage en aftale fra HR omkring tid og betaling. Vær opmærksom på om de stemmer overens.

1. Honorering

Hver region har en overordnet regional TR-aftale, der fastsætter et minimums TR-tillæg for funktionen som TR. I den regionale TR-aftale kan du se, hvilke TR-tillæg (månedligt eller årligt), som alle tillidsrepræsentanter i regionen får afhængigt af, hvor mange man repræsenterer.

På de fleste hospitalers intranet vil du kunne finde den gældende regionale aftale for TR-vilkår. Du kan også spørge den afgående TR eller en TR-kollega fra anden afdeling til råds om, hvad der findes af aftaler.

Der er regioner, hvor tillægget er fastsat i aftalen og andre regioner, hvor det skal forhandles individuelt, og det er uanset de regionale forhold vigtigt, at du tager et møde med din chef, hvor I drøfter honorering og tid.

2. Tid

MED Rammeaftalen fastslår, at du skal have den nødvendige tid til dine TR-opgaver. Udover det faste TR-tillæg, skal du og din chef derfor aftale, hvor mange timer du har til at varetage dine TR- opgaver, og hvordan din TR-tid tæller.

Vi anbefaler, at du løbende registrerer dit faktiske tidsforbrug, og drøfter med din chef, hvis der er brug for at justere på de timer, I aftaler, at du kan bruge på TR-arbejdet.

I kan aftale følgende:

- TR-arbejdet udføres inden for almindelig arbejdstid, og afdelingen/klinikken modtager evt. kompensation for den tid, TR bruger på TR-arbejde.

- TR-arbejdet honoreres som merarbejde/overarbejde, når normtimeregnskabet viser overskud af timer.

- TR-arbejdet honoreres som merarbejde/overarbejde ved hjælp af særligt regnskab.

- TR-arbejdet honoreres efter aftale med et fast beløb udbetalt direkte til TR. En fast aftale om honorering kan fx bygge på en opgørelse af det faktiske arbejde. Et udgangspunkt kan være det antal medlemmer, som TR repræsenterer f.eks. 0,2 stilling pr. 100 læger.

2.1. Tid i forhold til antal kolleger, du repræsenterer

Som indspil til forhandlingen kan du bruge denne opgørelse over, hvor meget tid Yngre Lægers tillidsrepræsentanter på afdelingerne hidtil har brugt på TR-arbejdet i forhold til antal kolleger, de repræsenterer.

0-10 kolleger	10 timer om måneden (median: 9)
11-20 kolleger	12 timer om måneden (median: 9)
21-30 kolleger	14 timer om måneden (median: 9)
31-40 kolleger	17 timer om måneden (median: 11)
Baseret på data fra Yngre Lægers TR-undersøgelse 2022-2025.	

2.2. Tid til aktiviteter

Ud over den generelle TR-tid anbefaler vi at aftale tid til følgende aktiviteter:

Aktivitet	Frekvens	Tidsforbrug
MED-møder	Ca. 1 gang om måneden	2–3 timer
Møder med Gruppen af kolleger der repræsenteres	Ca. 1 gang om måneden	2 timer
Møder med FTR og øvrige TR	Ca. 1 gang om måneden	2–3 timer
TR-uddannelse og årlige opfølgningsdage	1 gang som ny TR 1-2 gange årligt	2 dage 1 dag
Daglig besvarelse af e-mails		

Løbende TR-opgaver (bistand kolleger, dialog ledelse m.v.)		

3. Øvrige vilkår

3.1. Uddannelse og kompetenceudvikling

Ledelsen er forpligtet til at indlede et introduktionsforløb straks efter, de er orienteret om, at du er valgt som TR. Og du skal orienteres om de relevante bestemmelser i MED-håndbogen.

3.2. Information og dialog

Som tillidsrepræsentanten skal du "uopfordret have alle relevante oplysninger om løn- og personaleforhold" for de personer, du repræsenterer. Hvis du ikke får oplysningerne, har du altså krav på at bede om dem (Jf. Med-håndbogens Rammeaftalen § 11 stk. 4).

Du har også krav på at få dagsordener og tidspunkter for møder og evt. formøder i MED-udvalget på din afdeling i god tid, så du kan konsultere baglandet på et møde med kollegerne forud for MED-mødet.

3.3. Lokaler og øvrige faciliteter

Du skal du have adgang til tidssvarende kontorfaciliteter for at varetage hvervet som TR (jf. MED aftalens rammeaftale).

HUSK!
Som TR har du et særligt ansvar for selv at bidrage til den gode dialog og søge løsninger - også på de svære udfordringer.

Vær gerne pro-aktiv i din dialog med ledelsen, så mulige problematikker kan tages i opløbet.

Hvordan du og din chef bedst gør det, kan I også drøfte, når I aftaler dine vilkår og udfylder skabelonen.