



## Tillitsvalgtordningen: Råd og tips

**Tariffområdet KS**





*Her finner du litt informasjon om tillitsvalgtordningen og noen tips til forberedelser og gjennomføring av drøftingene med arbeidsgiver om tillitsvalgtordningen i tariffområdet KS.*

### **Tillitsvalgtordningen er viktig!**

Det er gjennom tillitsvalgte at ansattes medbestemmelse ivaretas. De ansatte sitter på kompetanse og erfaringer som er avgjørende for at kommunen kan tilby gode tjenester. Tillitsvalgte er medlemmenes talerør og bringer inn viktige perspektiver på hvordan virksomhetene kan drives for at både pasienter/brukere og de ansatte kan ha det best mulig. Tillitsvalgtordningen skal bidra til forutsigbare og trygge rammer for hvordan medbestemmelsen og samhandlingen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt skal foregå.

*«Ordninger for medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører de ansattes forhold og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utvikling av virksomheten.» (Hovedavtalen, del B, § 3-3 b))*

Tillitsvalgte skal ha en reell mulighet til å påvirke beslutningene på det nivået beslutninger tas, og tillitsvalgtordningen må støtte opp under dette. KS fremhever også at hvor viktig medbestemmelses- og drøftingsmøter er: «Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper/ad hoc-grupper eller høringer erstatter ikke drøftingsretten etter hovedavtalen» (B-rundskriv B/1-2022, s. 2).

Husk at uformell kontakt også er viktig, både for påvirkning, bygge relasjoner og for å forebygge misforståelser og konflikter. Dette er ikke direkte regulert i hovedavtalen, men både formålet og enkeltbestemmelser som omtaler samarbeid, legger opp til at dette også er en del av samhandlingen.

## Innholdet i tillitsvalgtordningen

Hjemmelen for å inngå en tillitsvalgtordning finnes i hovedavtalen, del B, § 3-3 a) og b).

Tillitsvalgtordningen skal gi både tillitsvalgte, medlemmene de representerer, og arbeidsgiver forutsigbarhet, og den skal legge til rette for gode prosesser mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. Ordningen må utformes slik at de tillitsvalgte har best mulig grunnlag for å holde de ansatte informert, og sikre at ansatte har innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Etter reelle drøftinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt, skal tillitsvalgtordningen nedfelles skriftlig. Den bør minst inneholde:

1. Antall tillitsvalgte (jf. definisjonene i hovedavtalen, del B, §§ 2-2 og 2-3)
2. Hvor i kommuneorganisasjonen de tillitsvalgte skal utøve sin virksomhet
3. Formelle møtepunkt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte
4. Eventuelle frikjøpsordninger

Ovennevnte punkter er hentet fra KS' B-rundskriv nr. B/1-2022. I tillegg kan det være lurt å inkludere oppgaver og ansvar, herunder oppgavedeling mellom hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte.

For å få en god tillitsvalgtordning må også prosessen rundt etableringen og drøftingen av tillitsvalgtordningen tas alvorlig, og den bør jevnlig tas opp til revisjon.

Når dere skal drøfte tillitsvalgtordningen, er det lurt å se på teksten partene har formulert om hva som er *formålet* med hovedavtalen. Siden 2010 har det vært å finne helt foran i hovedavtalen, og KS har løftet fram nettopp formålet og intensjonen med avtalen i sine rundskriv i påfølgende avtalerevisjoner. Teksten under er hentet fra B-rundskriv 1-2022:

*«De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Avtalen viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette understrekes i formålet til Hovedavtalen. Det fastslås at en positiv videreutvikling av kvalitativt gode tjenester forutsetter samarbeid mellom arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner. De sentrale parter peker særlig på betydningen av partssamarbeid gjennom gode prosesser for medvirkning for de ansatte gjennom ordningen med de tillitsvalgte. De øvrige bestemmelsene i Hovedavtalen må leses og forstås i lys av formålet og intensjonene i avtalen.»*

I den siste setningen i teksten over, står det at *de øvrige bestemmelsene i Hovedavtalen må leses og forstås i lys av formålet og intensjonene i avtalen*. Dette er viktig å ha med seg inn i drøftingene om tillitsvalgtordningen. Tillitsvalgtordningen må med andre ord utformes slik at man i størst mulig grad oppnår det som er *formålet* i hovedavtalen – et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene for å videreutvikle gode tjenester.



### Lokale hensyn ved etablering av tillitsvalgtordninger

Hvilke lokale behov drøftingene skal basere seg på, er nærmere beskrevet både i hovedavtalen, forhandlingsprotokollen, Hovedavtaleveilederen og KS' rundskriv B/1-2022, med litt varierende detaljnivå. Sistnevnte er KS' eget dokument, mens de øvrige dokumentene er det partsenighet om ordlyden i. I protokollen fra forhandlingene av hovedavtalen pr. 1.1.2022, er arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus særskilt spesifisert, noe som er viktig og som mangler i de øvrige dokumentene:

*Tillitsvalgtordningen, herunder struktur og frikjøp utformes etter reelle drøftinger med de tillitsvalgte, jf. HA del B, § 3-3 a og b). Drøftingene baseres blant annet på en oversikt over antall yrkesaktive medlemmer, sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.), tariffavtalenes omfang, geografisk spredning, lokal styrings- og organisasjonsstruktur, og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid. På denne bakgrunn skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte, frikjøpsressurser og hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Tillitsvalgtordningen skriftliggjøres for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Partene gjør oppmerksom på at behovet for ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j) bør vurderes i forbindelse med større omstillinger. Bestemmelsene i § 3-3 c) 1, 2 og 3 benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.*



For øvrig oppsummerer disse punktene i Hovedavtaleveilederen det partene har uttalt i fellesskap om drøftingsgrunnlaget for tillitsvalgtordningen:

- Antall yrkesaktive medlemmer og fordelingen av disse på ulike arbeidsplasser
  - Komplexitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger m.v.
- Tariffavtalenes omfang
- Lokal styrings- og organisasjonsstruktur
  - Antall virksomheter og avdelinger, sentralisert- eller desentralisert ledelse m.v.
- Geografisk spredning
- Andre lokale forhold
  - Kommunesammenslåinger, interkommunale samarbeid, omstillingsprosesser internt i kommunen o.l.

Det er klart at antall arbeidsplasser og geografiske avstander kan påvirke arbeidsmengden til den tillitsvalgte og derfor bør tas hensyn til. Det samme gjelder arbeidstidsordninger, da oppgaver knyttet til inngåelse av turnusavtaler er tidkrevende. Med «tariffavtalenes omfang» menes også antall lokale tariff-/særavtaler og turnusavtaler som den tillitsvalgte må kjenne til og administrere. Når det gjelder andre lokale forhold, peker også KS' B-rundskriv (s. 6) på at det «i forbindelse med større omstillinger/prosjekter drøftes behov for ytterligere frikjøp (jf. hovedavtalen, del B, § 3-3 j))», og at nye kommuner/fylkeskommuner «bør vurdere om det i omstillingsperioden fortsatt er nødvendig og viktig å involvere tillitsvalgte ut over det som følger av en normalsituasjon.» Også for kommuner/fylkeskommuner som evt. blir oppløst, «må et behov/økt behov for frikjøp vurderes særskilt». De skriver også at «Ulike former for interkommunalt samarbeid er andre eksempler på omstillingsprosesser der vurdering av utvidet frikjøp i henhold til § 3-3- j) kan være aktuelt.»



## Forberedelser til drøftingene om tillitsvalgtordningen:

Fordi tillitsvalgtordningen skal være basert på lokale behov, er det lurt å kartlegge eller tenke gjennom en del forhold før drøftingene med arbeidsgiver, og helst ha en felles forståelse av utfordringene der det er mulig:

- 1) hvor og innenfor hvilke enheter NSF's medlemmer jobber, antall medlemmer, geografiske forhold, spesielle driftsmessige utfordringer, forestående omstillinger, arbeidstidsordninger osv.
- 2) hvorvidt plasstillitsvalgt og hovedtillitsvalgt jobber turnus, bare natt eller dagarbeid.
- 3) omtrent hvor mye tid som brukes på de ulike vervene.
- 4) hvordan bemanningssituasjonen på arbeidsplassen til dere som har vervene er – hvorvidt dere fritt kan forlate arbeidsstedet for møter med arbeidsgiver, medlemmer, andre organisasjoner og andre relevante samarbeidspartnere (f.eks. verneombud).
- 5) felles forståelse med arbeidsgiver om de faktiske forhold med hensyn til både driftsmessige og organisatoriske utfordringer, arbeidstidsordninger, sykepleiermangel, sykefravær, deltidsstillinger, kompetansesammensetningen på arbeidsplassen, plan for kompetanseutvikling m.m.
- 6) er det større omstillinger og prosjekter på gang i kommunen – hvilke meroppgaver medfører dette for de tillitsvalgte – grunnlag for ytterligere tidsavgrenset frikjøp.
- 7) hvordan tillitsvalgtstrukturen best kan tilpasses kommunens eller fylkeskommunens styrings- og organisasjonsstruktur.
- 8) hva du vil ha som mål å oppnå i drøftingene – ta gjerne utgangspunkt i følgende:
  - a. enighet om tillitsvalgtes rolle: se særlig hovedavtalen, del B §§ 2 og 3, oppgavedeling mellom plasstillitsvalgt, HTV og eventuelt andre typer tillitsverv, jf. tidligere oppramsing
  - b. antall tillitsvalgte, fordeling av disse
  - c. bli enige om de formelle møtepunktene mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiver: faste møter, fellesmøter, på sentralt- eller lokalt nivå (virksomheten) og representasjon i ulike råd, utvalg og arbeidsgrupper.
  - d. avtale at møter i utvalg for tillitsvalgte (UTV) kan avholdes i arbeidstiden, jf. HA del B, § 3.3 h)
  - e. frikjøpsordninger
  - f. permisjon tillitsvalgtopplæring

## Argumenter for frikjøp og annen tilrettelegging:

Argumentene for å få til en god tillitsvalgtordning finner dere i mye av det vi har nevnt i punktene over, men her er en kort oppsummering:

- Hovedavtalen del B, § 3-4 sier at tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver. Videre skal arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan (turnusarbeidere), eller har arbeidstid som faller utenfor ordinær arbeidstid, etter drøftinger tilrettelegges slik at de får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid. Med lav bemanning, stort sykefravær kan dette bli vanskelig. Dette bør være et godt argument for frikjøp.
- Mange oppgaver knyttet til turnusavtaler tar mye tid og skal forankres hos medlemmene, noe som kan være spesielt utfordrende å kombinere med arbeid til skiftende tider.
- Man skal ivareta medlemmer som arbeider til ulike tider på døgnet.
- Møter med arbeidsgiver er ikke nødvendigvis forenlig med arbeidstiden til den tillitsvalgte.
- Det kan være flere ulike faggrupper innenfor flere ulike tjenestesteder (sykehjem, hjemmetjenesten, helsestasjon, jordmortjenesten, psykisk helsevern m.m.) som skal ivaretas.
- Stor bredde i medlemsmassen, flere tillitsvalgte gir utfordringer i å koordinere.
- Saksforberedelser og etterarbeid til møter med arbeidsgiver er uavhengig av antall medlemmer.
- Omstillingsprosesser som medfører ekstra arbeidsoppgaver og utvidet ansvarsområder bør gi ekstra frikjøp.
- Deltakelse i arbeidsgrupper krever mye tid, forberedelse, tid til forankring i medlemsmassen og til å informere og koordinere med andre organisasjoner en eventuelt også representerer.
- Det er en fordel både for arbeidstedet og for arbeidsgiver å gi tilstrekkelig med frikjøp for hovedtillitsvalgte som jobber turnus.

### Til slutt

På bakgrunn av dette, skal dere gå inn i reelle drøftinger og tilstrebe enighet om tillitsvalgtordningen. Det vil si at man ikke bare skal se på antall medlemmer og falle ned på delingstallet i Hovedavtalens del B, § 3-3 c (1) og (2). Tillitsvalgtordningen er mye mer enn det. Ovennevnte bestemmelse skal kun benyttes dersom alt annet er prøvd og man ikke blir enige.

Både tillitsvalgtordningen dere blir enige om og referatet fra prosessen nedfelles skriftlig.

Lykke til!