



Strategi og handleplan

for tillidsrepræsentantområdet

Dansk Sygeplejeråd, Kreds Midtjylland



Indledning

Dansk Sygeplejeråds kongres har vedtaget "Udviklingsretning for TR i fremtidens DSR," der skal ses i sammenhæng med Dansk Sygeplejeråds vision: "Vi flytter grænser i organisation, fag og samfund". På denne baggrund er DSR Kreds Midtjyllands strategi og handleplan for tillidsrepræsentanter vedtaget i foråret 2009.

Det fremgår af udviklingsretningen, at tillidsrepræsentanten er medlemmernes primære indgang til organisationen og den mest arbejdspladsnære politiker i Dansk Sygeplejeråd.

Dialog mellem alle led i organisationen er af afgørende betydning for udviklingen og sammenhængskraften i Dansk Sygeplejeråd. Tillidsrepræsentanten har en nøglerolle i at sætte dialogen om sygepleje og sundhedspolitik på dagsordenen i dagligdagen og i MED-systemet, ligesom tillidsrepræsentanten har en nøglerolle i dialogen mellem alle led i Dansk Sygeplejeråd.

DSR, Kreds Midtjylland vil løbende udvikle og evaluere TR-strategien og handleplanen, så den giver optimale vilkår for arbejdet for og samarbejdet med vores tillidsrepræsentanter.

Sammenhæng og nærvær i organisationen

Et vigtigt tema er, hvordan der kan skabes sammenhæng og nærvær i hele organisation. Fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og kreds befinder sig forskellige steder i organisationen. De forskellige perspektiver giver derfor væsentlige fordele i samarbejdet for at skabe sammenhæng og fælles forståelse for nødvendige aktiviteter.

Det er helt centralt at vælge arbejdsformer og samarbejdsformer, der kan understøtte sammenhæng og nærhed, således at tillidsrepræsentanterne understøttes i samarbejdet på arbejdspladserne med de sygeplejefaglige ledere og i samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne.

For at styrke samspillet mellem det politiske og det faglige system og de tillidsvalgte drøftes logistik, planlægning og afvikling af møder i kredsens Strategiske Team og med de to teams af faglige konsulenter. Strategien er fortsat, at formandsgruppen og faglige konsulenter arbejder på at skabe sammenhæng i organisationen og mulighed for, at politik kan gro nedefra.



Dermed bliver der løbende sparring, videndeling, idéudveksling og -udvikling i samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter, formandsgruppe og de faglige konsulenter. Ønsket er en dialog på tværs af arbejdspladser og sektorer.

Det forventes, at tillidsrepræsentanter har en god dialog med medlemmerne, henter inspiration og videregiver medlemmernes input til kredsene/faglige konsulenter



samt formidler Dansk Sygeplejeråds holdninger og politikker til medlemmerne. Samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter på tværs af arbejdspladser og sektorer skal udvikles for at sikre gensidig udveksling af ideer, viden, strategier og resultater. Netværksdannelsen kan være på baggrund af fælles eller forskellige interesser.

Tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter har i kraft af deres funktion en stor kontaktflade, som de agerer i forhold til. For at skabe resultater kræver det, at tillidsrepræsentanter opbygger gode samarbejdsrelationer med deres interessenter. Herunder forventes det, at tillidsrepræsentanter indgår i et konstruktivt samarbejde med ledelsen, hvor gensidige forventninger afklares. Tilsvarende forventes, at tillidsrepræsentanter etablerer et samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne.

Samarbejdsformerne mellem medlemmer, det lokale TR/FTR-niveau og kredsen skal hele tiden udvikles for at sikre sammenhæng og gennemslagskraft i organisationen.

Deltagelse på kredsbestyrelsesmøder og deltagelse i ad hoc grupper er TR'ernes muligheder for at indgå i dialog med kredsbestyrelsen. Der skal derfor være fokus på ideer, forslag og initiativer, der medvirker til at understøtte denne udvikling.

Det er vigtigt at få synliggjort den politiske indsats fx på kredsens hjemmeside og TR Kompasset gerne suppleret med eksempler, så tillidsrepræsentanterne kan hente inspiration og argumentation.

En fremtidsstrategi kan være udvikling af netbaserede netværk, der kan fungere som et debatforum. Der skal derfor udarbejdes en kommunikationsstrategi for, hvordan man skaber sammenhæng mellem kredsen og FTR/TR om de politiske budskaber og satsningsområder.

Denne holdning afspejles også i kredsens budgetlægning, hvor TR-området i en afvejning med kredsens øvrige aktiviteter indgår som et centralt område i de samlede aktiviteter.

Rekruttering og fastholdelse af tillidsrepræsentanter

For at medvirke til at Dansk Sygeplejeråd er handlekraftig og synlig og for at sikre, at medlemmerne er velinformerede, er det en del af strategien, at der er tillidsrepræsentanter på alle områder.

En målsætning er derfor at få etableret det nødvendige antal tillidsrepræsentant-valgområder, der understøtter dette, og at der er tillidsrepræsentanter i alle valgområder. Det kan være en fordel for enligtsiddende tillidsrepræsentanter at have kontakt med et TR-kollegium. For at fastholde tillidsrepræsentanterne er det vigtigt,

at der er gode vilkår for arbejdet. Kredsen understøtter derfor, at der bliver indgået vilkårsaftaler for den enkelte tillidsrepræsentants virke.

Et tilbud om temadage og seminarer med politisk, organisatorisk og fagrelateret indhold kan også være motiverende for at vælge at forblive som lokal tillidsrepræsentant.

Fastholdelse af tillidsrepræsentanter skal derfor ses i sammenhæng med kompetenceudvikling og netværksdannelse.

Samlet introduktionsprogram

Der er i Dansk Sygeplejeråd udarbejdet et fælles program for introduktion af nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Introduktionsperioden skal ses som et element i den samlede grunduddannelse for tillidsrepræsentanter. Perioden starter således med godkendelsen af den nyvalgte tillidsrepræsentant (Arbejdsgiver har en formel indsigelsesperiode på tre uger mod en anmeldt tillidsrepræsentant) og afsluttes med påbegyndelse af grunduddannelsen.

Den nyvalgte tillidsrepræsentant bliver introduceret på arbejdspladsen af FTR og i TR-kollegiet.

I kredsen er der en individuel samtale med den faglige konsulent for området og eventuelt FTR med afklaring af forventninger og tilmelding til grunduddannelse. Heri indgår ligeledes drøftelser om handleplan for rekruttering og fastholdelse.

Det er Dansk Sygeplejeråds mål at tilbyde grunduddannelsen til tillidsrepræsentanter inden for det første år efter valget.



Der afholdes årligt fire introduktionsmøder i kredsen. Introduktionsdagene indgår som en del af grunduddannelsesforløbet.

For at sikre et godt forløb for den nyvalgte tillidsrepræsentant skal der være et gensidigt samarbejde, hvor både fællestillidsrepræsentantens synspunkter og kredsens perspektiv indgår i introduktionen.

Kompetenceudvikling, herunder uddannelse/individuelle tilbud

Tillidsrepræsentanter agerer i et sundhedsvæsen, der kontinuerligt forandrer sig og møder derfor i deres hverdag krav om forandringsparathed og evne til hurtig omstilling. Det er derfor en essentiel opgave, at der sker en løbende kompetenceudvikling af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, og at udbuddet af uddannelsesmuligheder tilpasses tidens krav til tillidsrepræsentanterne.

Tillidsrepræsentanter skal ikke vide alt, men de skal vide, hvor og hvordan den nødvendige viden kan findes, så tillidsrepræsentanten kan, vil og tør agere i forhold til nye opgaver.

Tillidsrepræsentanten skal derfor fortløbende udvikle sine kompetencer i takt med sin egen udvikling i TR-funktionen. Derfor skal der være sammenhæng mellem indhold, formål og målgruppe i udviklingen af uddannelse. Efter endt grunduddannelse tilbyder DSR-C en række organisatoriske uddannelser. Endvidere tilbydes forskellige konceptaktiviteter til TR-kollegierne. Kreds Midtjylland prioriterer derfor den løbende kontakt med fællestillidsrepræsentanter og TR-kollegier højt. Det er et stående tilbud, at formandsgruppen og de faglige konsulenter kan deltage i lokale møder og fyraftensmøder med TR-kollegier/sygeplejerskerne på arbejdspladsen.

Formandsgruppen og de faglige konsulenter deltager i mødeaktiviteter med tillidsrepræsentanterne og indgår i dialog med TR-kollegierne for at støtte disse i deres

kompetenceudvikling og for i fællesskab at skabe den relevante politikudvikling.

Tillidsrepræsentanterne kan altid kontakte deres faglige konsulent for råd og vejledning. Drøftelserne i TR-kollegierne og den daglige kontakt med tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter danner også baggrund for udviklingen af relevante uddannelses tilbud i kredsen fx temadage, lokale kurser, kvartalsmøder m.m. Samtidig vil det være naturligt, at TR-kollegierne drøfter prioritering af kurser for tillidsrepræsentanter med udgangspunkt i tillidsrepræsentanternes kompetencer og behov samt for at sikre bredde i TR-kollegiets samlede kompetencer.

Det er nødvendigt at afdække behovet for kompetenceudvikling i TR-kollegierne.

Dette kan ske i et samarbejde mellem fællestillidsrepræsentanterne og kredsen og så udmøntes i, at der i samarbejde mellem fællestillidsrepræsentanten, formandsgruppen og de faglige konsulenter, der er knyttede til de enkelte TR-kollegier, udarbejdes udviklings- og samarbejdsplaner.

Fællestillidsrepræsentanter

I Kreds Midtjylland er fællestillidsrepræsentanterne centrale medspillere i udviklingen af TR-området. Det er derfor vigtigt at få en fælles afklaring af forventninger til og fra fællestillidsrepræsentanterne i forhold til deres virksomhed og i forhold til kollegierne.

Der skal derfor arbejdes på - med afsæt i "Udviklingsretning for TR i fremtidens DSR":

- at afdække hvilke kompetencer, der nødvendige og ønskelige hos fællestillidsrepræsentanter,
- at udarbejde en generel oversigt over samarbejdet mellem fællestillidsrepræsentanter og kreds,
- at indgå aftale om samarbejde med den enkelte fællestillidsrepræsentant/enligt siddende tillidsrepræsentant.

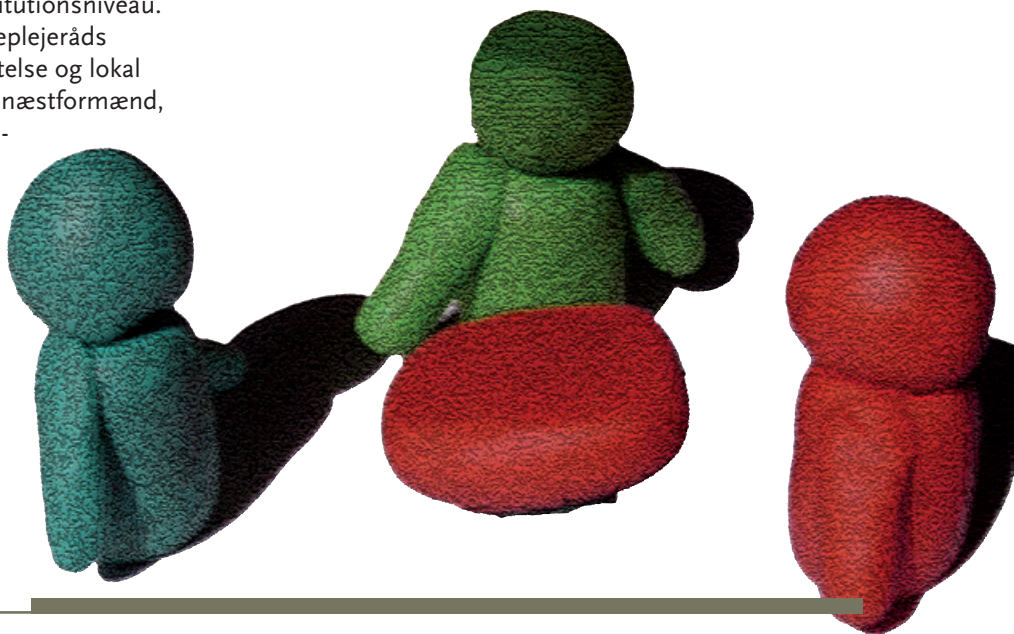
Drøftelse af fællestillidsrepræsentanternes behov for kompetenceudvikling sker på kredsens møder for fællestillidsrepræsentanter, hvor også kredsens politiske overvejelser vedrørende behov for udviklingsretning for TR/FTR synliggøres, således at det samlede tilbud om uddannelse og udvikling giver mening for alle. Der kan for eksempel tilbydes temadage om FTR-rolle som leder af et TR-kollegium suppleret med temadage om, hvordan man motiverer, understøtter og underviser kollegiet.

Fællestillidsrepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes forhandlingskompetence

Forhandling kan opdeles i forhold til mange emneområder eksempelvis lokal forhandling om arbejdstidsforhold, forhandlinger i MED-udvalg om det sociale kapitel og personalepolitik samt individuelle og kollektive lønforhandlinger på arbejdsplads- og institutionsniveau. I Kreds Midtjylland udøves Dansk Sygeplejeråds forhandlingsret i forhold til lønfastsættelse og lokal løndannelse af kredsformand og kreds næstformænd, ansatte i kredsens sekretariat samt fællestillidsrepræsentanter.

Kreds Midtjylland arbejder på stadig at udvikle og opkvalificere tillidsrepræsentantområdet – også med hensyn til de mangesidede forhandlingsopgaver, tillidsrepræsentanter skal varetage på arbejdspladsen. Kredsen arbejder på at styrke samarbejdet med og uddannelsen af fællestillidsrepræsentanterne, således at samarbejdet om lokale lønforhand-

linger for sygeplejerskerne til stadighed kan forstærkes og udbygges. Forhandlingskompetencen kan uddelegeres efter aftale med den enkelte FTR.



Mødestruktur



Mødestrukturen skal understøtte og medvirke til at udvikle det strategiske arbejde med TR/FTR-området.

Aktuelt arrangeres en række møder for fællestillidsrepræsentanter med både emner fælles for det regionale og det kommunale område samt emner for sektorerne hver for sig.

I forhold til tillidsrepræsentanter for sundhedsplejerskerne er der planlagt med to årlige møder. I forhold til primærområdet samles lokale tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter i mindre geografisk afgrænsede grupper for at styrke dialog og netværksdannelse.

Det afholdes også særskilte møde med fx TR fra forskellige specialafdelinger, TR med fælles funktioner som fx visitatorer og TR fra private institutioner. Ligeledes kan der være værdi i temadage med et politisk og/eller fagligt indhold.

Det er som nævnt et stående tilbud, at formandsgruppen og de faglige konsulenter kan deltage i lokale møder og fyraftensmøder med TR-kollegier/sygeplejerskerne på arbejdspladsen.


Rådighedsmidler til TR-kollegierne

Ud over de øvrige midler, som kredsene anvender på TR-området, understøttes TR-kollegierne direkte ved at få tilført et mindre rådighedsbeløb.

Der ydes pt et rådighedsbeløb til TR-kollegierne på kr. 100 årligt pr. TR-område til dækning af diverse små

fornødenheder efter TR-kollegiets beslutning. Beløbet udbetales efter nærmere administrative retningslinjer.

Ved afholdelse af møder på kredskontorerne er der endvidere mulighed for at lave kaffe og te.



Dansk Sygeplejeråd, Kreds Midtjylland

2012

midtjylland@dsr.dk

Telefon 4695 4600

www.dsr.dk/midtjylland

Marienlystvej 14

8600 Silkeborg

Oplag: 1.000

Tryk: Form & Farve, Juelsminde

