



Politik for Tillidsrepræsentanter i Kreds Sjælland

Vision

For DSR Kreds Sjælland er TR centrale aktører på de enkelte arbejdspladser til varetagelse af medlemmernes løn- og ansættelsesmæssige interesser individuelt som kollektivt.

Som den mest arbejdspladsnære politiker har TR en helt unik rolle i formidlingen og udviklingen af organisationens holdninger og politik til gavn for medlemmer og arbejdspladsen. Det er med til at skabe sammenhængskraft, når TR tager politikker op til debat og arbejder for implementering på arbejdspladsen og samtidig bringer input om medlemmernes synspunkter og vilkår tilbage til DSR. TR er derved med til at tage del i kredsens politikudvikling.

TR er et centralt bindeled mellem medlemmerne og kredsen, og TR er med til at sikre, at det altid skal være enkelt og nemt for medlemmerne at opnå kontakt med DSR.

Arbejdspladserne og sundhedsvæsenet forandrer sig konstant, og sygeplejefaget, sygeplejerskernes arbejdsvilkår og arbejdsmiljøet sættes under stadigt pres. TR skal arbejde for at påvirke og indgå aktivt i de strategiske beslutningsprocesser på deres lokale arbejdspladser til gavn for medlemmernes vilkår.

TR skal derfor kunne agere med fokus på at søge ligevægt på platformen for TR med opmærksomhed på relationerne til TRs vigtigste interessenter: medlemmer, ledelse og DSR.

TR skal være medskabende til at finde løsninger på arbejdspladsens komplekse udfordringer i et sundhedspolitisk perspektiv. TR skal gøre dette på en troværdig og respektfuld måde i samarbejde med og som sparringspartner med ledelse, FTR, medlemmer og DSR.

På arbejdspladser med flere valgte TR, indgår TR aktivt i TR-kollegier eller TR-netværk i samarbejde med FTR og andre TR.

For at TR kan opnå individuel kompetenceudvikling forventer kredsen, at TR prioriterer og deltager i relevante møder og uddannelser i DSR regi, og i samarbejde med kredsen og FTR, arbejder for at vilkårene på arbejdspladsen ikke hindrer deltagelse.

For at TR kan løfte sine opgaver og udfylde sit mandat på bedste vis, arbejder FTR og DSR Kreds Sjælland sammen med TR for de rette vilkår for udførelsen af TR-funktionen på baggrund af gældende centrale og lokale aftaler.



DSR Kreds Sjælland *Politik*

Ved forhandlinger af TR-strukturer med ledelserne vil kredsen arbejde for valgområder, hvor TR vælges tæt på medlemmerne, at området skal matche den lokale ledelsesstruktur samt være tilpasset arbejdspladsens og specialets karakter. Samtidig bør valgområdet ikke have for stort TR-spænd men have en størrelse, som giver TR den reelle mulighed for at have nærværende kontakt med medlemmerne og kunne agere i funktionen. Dækker arbejdspladsen flere geografier med større fysisk afstand, skal der arbejdes for, at der skal vælges TR på hver geografi inden for området, hvis området er stort nok.

I tæt samarbejde med resten af DSR arbejder Kreds Sjælland målrettet med udvikling af TRs kompetencer, så TR er rustet til at kunne varetage medlemmernes interesser på arbejdspladsen såvel på det strategiske, taktiske som operationelle niveau.

Fundamentet for det strategiske kompetenceudviklingsarbejdet er: *DSRs strategisk ramme for kompetenceudvikling af TR, FTR og AMIR og DSRs udviklingsretning for fremtidens TR.*

Kompetenceudviklingen skal være målrettet TRs behov og foregå inden for de 5 spor i DSRs strategisk ramme for kompetenceudvikling af tillidsvalgte:

- Personlig udvikling som tillidsvalgt
- Interessevaretagelse og indflydelse
- Politik og organisation
- Arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- Strategi, styring og organisationer

Sporene er yderligere udfoldet og beskrevet under TR kompasset på DSR's hjemmeside

Kreds Sjælland arbejder for at:

- der vælges TR på de arbejdspladser, hvor det er muligt.
- forhandle TR-struktur, hvor målet er, at valgområdet har passende TR-spænd, som matcher ledelsesstrukturen, specialet og geografien. TR-området skal give TR den reelle mulighed for at have nærværende kontakt med medlemmerne og til at kunne agere i funktionen.
- TR skal være velkendte, synlige og tilgængelige på arbejdspladsen og opleves som den primære, men ikke den eneste indgang til organisationen.
- arbejdsgiverne er med til at skabe og sikre de nødvendige vilkår og rammer for udførelsen af TR-hvervet
- der aftales vilkår for udførelsen af tillidshvervet, som giver TR et hensigtsmæssige vilkår til varetagelse af funktionen både i forhold til medlem, arbejdsplads og organisation.
- TR agerer kompetent og proaktivt i samspillet med medlemmer, arbejdsplads, MED-udvalg og organisation og i tæt samarbejdet med AMiR, FTR og TR-kollegiet.



DSR Kreds Sjælland *Politik*

- TR som arbejdspladsnær politiker er med til at skabe resultater til gavn for medlemmer og professionen.
- TR kan indgå i samarbejdet med medlemmer leder og øvrige interessenter m.h.p. at sikre samspil mellem de oplevede udfordringer på arbejdspladsen og DSRs overordnede visioner, strategier og planer.
- TR inddrager FTR og/eller kredsen i mere komplekse sager og videregiver sagerne ved behov.
- organisationen omkring TR er i stand til at imødekomme TR's behov politisk som administrativt, så hele organisationen arbejder sammen mod fælles mål.
- TR sikres løbende adgang til relevante informationer fra kredsen og ved, de kan hente rådgivning og sparring med FTR og kredsen og hvor der er fokus på praksisnær læring. (tilrettet)
- understøtte en løbende konstruktiv dialog mellem TR og kredsen.
- TR understøttes af kredsen i at kunne agere på TR-plattformen og påvirke og indgå i de strategiske beslutningsprocesser på arbejdspladsen, der har betydning for medlemmernes sygeplejefaglighed, arbejdsvilkår og arbejdsmiljøet.
- skabe strategisk kompetenceudvikling med afvikling af møder og temadage for TR med temaer inden for de 5 spor i den strategiske ramme med fokus på praksisnær læring.

Målgruppe

TR og FTR valgt i Kreds Sjælland, Kredsbestyrelsen og sekretariat.

Politiske referencer

Formandsgruppen Kreds Sjælland, KB og HB

Udviklingsretning for TR i fremtidens DSR

DSRs strategisk ramme for organisatorisk kompetenceudvikling "Din kompetenceudvikling"

DSRs love

DSRs politiske pejlemærker

Politikken skal ses i en kontekst med politikken for FTR.

Alliancer

Arbejdsgiver, MED, Sundhedskartellet, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Forhandlingsfællesskabet.

Økonomi

Eksisterende rammer i det faglige sekretariat.

Evaluering / Revidering



DSR Kreds Sjælland
Politik

Politikken revideres ved behov, fx hvis der sker nye tiltag i DSR i relation til FTR og TRs kompetenceudvikling etc.

D. 09.03.09, revideret på kredsbestyrelsesmøde den 18. juni 2019.



DSR Kreds Sjælland
Politik

Politik for lønvilkår til fællestillidsrepræsentant og tillidsrepræsentanter.

Det er kredsbestyrelsens holdning, at FTR og TR lønmæssigt skal anerkendes for deres indsats som FTR og TR.

Formål: At FTR og TR honoreres for deres særlige ansvarsområde, og at de som minimum skal have den samme lønudvikling som øvrige sygeplejersker.

Mål: At der med henholdsvis region og kommune indgås lønaftaler for varetagelse af funktionen som FTR og TR jf. den regionale og kommunale Rammeaftale om MED
At alle FTR og TR som minimum får den samme lønudvikling som de øvrige sygeplejersker
At ingen FTR og TR må opleve lønnedgang pga. FTR og TR hvervet, såvel på kort som på lang sigt.

Af Rammeaftalerne om MED indgået med henholdsvis Kommunernes Landsforening (KL) og Danske Regioner (DR) og Forhandlingsfællesskabet fremgår af KL-aftalens bilag 7 og DR-aftalens bilag 8, at der skal indgås aftale om lønvilkår for TRs varetagelse af funktionen. Herudover kan der jf. aftalerne aftales et kompensationstillæg, så den enkelte undgår lønnedgang, fx hvis man ikke skal have vagter.

Kredsen vil derfor og evt. sammen med andre relevante organisationer indgå i forhandling eller genforhandling om forhåndsftale for honorering af FTR og TR.

FTR og TRs opgaver og ansvarsområde er blevet stadig mere komplekst. De skal håndtere medlemmernes løn- og ansættelsesmæssige vilkår i forhold til de mange omstruktureringer, belastet arbejdsmiljø m.v., som præger sundhedsvæsenet. Aftalen skal sikre et løntillæg, som står mål med FTR og TRs ansvar- og funktionsområde.

Aftalerne skal løbende vurderes fra kredsens side, herunder hvornår det vil være relevant med genforhandling. Forud for forhandlingerne undersøges lønniveauet i de andre tilsvarende arbejdsgiverområder mhp forbedring af tillæg.

Tillægget til TR kan gradueres efter antal ansatte sygeplejersker i TR-området, så der ydes højere tillæg, i forhold til antal ansatte sygeplejersker, idet der typisk vil være flere opgaver forbundet hermed.



DSR Kreds Sjælland *Politik*

Hvis der for FTR, der vanlig vis har vagter, indgås aftaler om tilgængelighed i dagtiden på hverdage og dermed ingen vagter, vil de opleve en lønnedgang. Der skal derfor forhandles et kompensationstillæg svarende til de ulempeydelse, som de plejer at få udbetalt.

Ved de lokale årlige lønforhandlinger skal der fra DSRs side være opmærksomhed på, at der ydes tillæg til FTR og TR, hvor det er relevant. Det kan fx være, hvorvidt de omfattes af aftaler for de øvrige sygeplejersker, aftales individuelle tillæg for særlige kompetencer, eller at der kompenseres for, at FTR eller TR ikke kan varetage fx særlige funktioner grundet FTR- og TR-hvervet. Der skal således arbejdes for, at FTR og TR har samme lønudvikling som de øvrige sygeplejersker i området.

Når FTR stopper som FTR og fortsat er ansat som sygeplejerske i området, bør der søges forhandlet konvertering af FTR-tillæg til et tillæg for de særlige kompetencer, som de har opnået i hvervet som FTR. Hvis en TR ophører med sin funktion efter mange år som TR og stadig er ansat, foretages en konkret vurdering, om der skal søges forhandling af konvertering af TR-tillæg til tillæg for særlige kompetencer.

Målgruppe:

- FTR
- TR

Politiske referencer:

- Kongresbeslutninger
- HB-beslutninger
- KB-beslutninger

Alliancer:

- DSR-C
- Øvrige Kredse
- Forhandlingsfællesskabet
- Andre faglige organisationer, som der samforhandles med

Rammer: Aftale om Lokal løndannelse samt Rammeaftale om MED indgået med henholdsvis Kommunernes Landsforening og Danske Regioner.

Evaluering/Revidering:

Politikken evalueres og revideres ved behov.

Vedtaget af kredsbestyrelsen den 3. november 2020.