



Strategi for den organisatoriske indsats og udvikling 2017-2019

(for tillidsvalgte - TR og FTR - i Kreds Nordjylland)

Forord

Dansk Sygeplejeråd centralt og Kreds Nordjylland arbejder med udvikling af de tillidsvalgte kompetencer, så de er rustet til at kunne varetage medlemmernes interesser på arbejdspladsen. Der arbejdes målrettet med at sikre den røde tråd fra Dansk Sygeplejeråds formålsparagraf over kongresbeslutninger til det konkrete udbytte for medlemmerne. De tillidsvalgte er DSR på arbejdspladsen og de nærmeste til at bistå medlemmerne.

Arbejdspladserne og sundhedsvæsenet forandrer sig konstant, og sygeplejefaget, sygeplejerskernes arbejdsvilkår og arbejdsmiljø sættes under pres. Den tillidsvalgte spiller derfor en afgørende rolle som den, der sætter faget, vilkårene og arbejdsmiljøet på dagsordenen. De komplekse udfordringer i sundhedsvæsenet kræver, at de tillidsvalgte er medskabende på løsninger på arbejdspladsen på en troværdig og respektfuld måde. Den tillidsvalgte skal kunne balancere mellem medlemmerne, arbejdspladsen og DSR. Det kræver, at den tillidsvalgte udvikler relationelle, kommunikative og samarbejdskompetencer.

Hovedbestyrelsen i DSR har vedtaget en fælles strategisk ramme for kompetenceudvikling af alle tillidsvalgte på alle niveauer og på tværs i organisationen. Rammen er inddelt i fem temaer/spor for at gøre det mere overskueligt. Det er målet, at vi sammen skaber en kultur, hvor der er fokus på læring og udvikling.

Kredsbestyrelsen i Nordjylland har vedtaget fire værdier: involvering, synlighed, nærhed og indflydelse. Disse værdier er gennemgående for alle aktiviteter i kredsen og for den organisatoriske indsats og udvikling.

Kreds Nordjyllands strategi for den organisatoriske indsats og udvikling i 2017-2019 er beskrevet i det følgende med:

- målene (inddelt i fem temaer)
- strategien (den plan der beskriver vejen til at nå målene)
- handlingen (det vi helt konkret vil gøre i kredsen)

MÅL – hvad vil vi opnå

Kreds Nordjyllands overordnede mål er, at de tillidsvalgte er synlige på arbejdspladsen, involverer sig og varetager medlemmernes interesser der, hvor medlemmerne er. De tillidsvalgte repræsenterer og understøtter fællesskabet og agerer inden for DSR's værdier og vision. De tillidsvalgte søger indflydelse og er medskabende på løsninger for det enkelte medlem, på arbejdspladsen og i sundhedsvæsenet på en ordentlig måde.

Tema 1: Personlig udvikling som tillidsvalgt

Som tillidsvalgt skal man kunne balancere på en platform mellem medlemmerne, arbejdspladsen og DSR. Man skal have kommunikative kompetencer til at skabe forståelse, dialog og formidling – og det er vigtigt at have personlig styrke og evne til at lede sig selv og andre. Den tillidsvalgte skal også kunne opbygge relationer og netværk.

Kreds Nordjyllands mål er:

- at den tillidsvalgte har forståelse for kommunikationens betydning for at opnå resultater
- at den tillidsvalgte er proaktiv og involverer sig løsningsorienteret i problemstillinger
- at den tillidsvalgte møder andre med anerkendelse og accepterer mangfoldighed

Tema 2: Interessevaretagelse og indflydelse

Medlemmerne har en klar forventning om, at den tillidsvalgte kan varetage deres interesser inden for løn og arbejdsvilkår. Den tillidsvalgte skal italesætte sygeplejerskernes synspunkter, betydning for arbejdspladsen og for sundhedsvæsenet generelt. For at kunne opnå den rette indflydelse skal den tillidsvalgte have grundlæggende viden om politikker, strategier, regler og aftaler.

Kreds Nordjyllands mål er:

- at den tillidsvalgte forstår og kan anvende de relevante overenskomster og arbejdstidsaftaler
- at den tillidsvalgte søger indflydelse i såvel formelle som uformelle fora
- at den tillidsvalgte medvirker til at præge arbejdspladsens udvikling og skaber rammer og vilkår til gavn for medlemmerne

Tema 3: Politik og organisation

Som tillidsvalgt deltager man aktivt i de fagpolitiske processer på arbejdspladsen, i netværk, TR-kollegier og i DSR. DSR's værdier og vision er basisviden for den tillidsvalgte. Samtidig er Kreds Nordjyllands værdier (synlighed, indflydelse, involvering og nærhed) grundlæggende for alle aktiviteter og politikdannelse i kredsen.

Kreds Nordjyllands mål er:

- at den tillidsvalgte kender og medvirker til at udvikle DSR 's politikker og strategier
- at den tillidsvalgte medvirker til at udvikle Kreds Nordjyllands politikdannelse
- at den tillidsvalgte er synlig som DSR på arbejdspladsen
- at der er tillidsvalgte på alle de arbejdspladser, hvor det er muligt

Tema 4: Arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Med konstant forandringspres, mange og modsatrettede krav og for få ressourcer er sygeplejerskernes arbejdsmiljø under pres. Sygeplejersker oplever i stigende grad, at de ikke kan udføre sygeplejen fagligt forsvarligt. Som tillidsvalgt har man en vigtig rolle sammen med arbejdsmiljøgruppen på arbejdspladsen i at udvikle arbejdsmiljøet.

Kreds Nordjyllands mål er:

- at styrke samarbejdet mellem tillidsvalgte, arbejdsmiljørepræsentanterne og ledelse til gavn for sygeplejerskerne, faget og arbejdspladsen
- at de tillidsvalgte har en særligt opmærksomhed på arbejdsmiljøet og kan handle på sygeplejerskernes problemstillinger troværdigt og ordentligt i rette fora

Tema 5: Strategi, styring og organisationer

I Kreds Nordjylland har fællestillidsrepræsentanten (FTR) ofte både en rolle som FTR og som lokal tillidsrepræsentant (TR). Alle de mål, kredsens har for TR, gælder også for FTR. Tema 5 er dog særlig tiltænkt FTR.

FTR har overblik og indsigt til at arbejde strategisk i forhold til organisationen, faget og samfundet og kan koble det til dagligdagens problemstillinger. FTR har en helt særlig rolle som leder af kompetenceudviklingen af et TR-kollegie. FTR planlægger sammen med TR og kredsens kompetenceudviklingsforløb for den enkelte TR.

Kreds Nordjyllands mål er:

- at FTR kan arbejde strategisk og omsætte det til handlinger.
- at FTR kan se, at udfordringer også er muligheder
- at FTR kan analysere, formulere og medskabe løsninger
- at FTR er bevidst om sin rolle som leder af TR-kollegiet og er medansvarlig for kompetenceudviklingen af TR

STRATEGI – vejen til at nå målet

Kredsens politikere og faglige konsulenter har fokus på, at den tillidsvalgte skal udvikle sig i rollen som den mest arbejdspladsnære politiker i DSR.

Det er vigtigt, at der fra begyndelsen etableres et tillidsfuldt og åbent forhold mellem den tillidsvalgte, kredsens ansatte og kredsens politikere, så den tillidsvalgte altid ved, hvor vedkommende kan få hjælp.

Det er helt grundlæggende at vælge arbejdsform og samarbejdsformer, som gør den tillidsvalgte i stand til selv at søge viden og finde løsninger på problemstillingerne.

Det skal give mening og sammenhæng mellem det, den tillidsvalgte lærer på temadage, kurser mv., og det der foregår i dagligdagen. Det, der læres, skal kunne anvendes. Og det forudsætter, at den tillidsvalgte skal være udviklingsorienteret og arbejde strategisk i forhold til egen udvikling, til sygeplejen og til arbejdspladsen.

Den tillidsvalgte skal være proaktiv og søge indflydelse til gavn for medlemmerne.

Kredsens politikere skal gennem politiske drøftelser og dialog gøre de tillidsvalgte bevidste om den magt og de muligheder, der ligger i at være repræsentant for en fagforening.

Kredsens politikere og faglige konsulenter:

- skal være rollemodeller for troværdige og respektfulde forhandlinger og problemløsninger
- skal være med til at skabe rammer for netværk og relations dannelse
- skal være med til at skabe rammer og vilkår for den tillidsvalgte, så det motiverer til rekruttering og fastholdelse
- skal, hvor det er relevant, inddrage de pædagogiske redskaber, som den tillidsvalgte kender fra grunduddannelserne

HANDLING – hvilken indsats gør vi i kredsen

I det følgende skelnes mellem TR og FTR.

Indsats for TR

Introduktionsforløb og grunduddannelse

Kredsens introduktionsforløb for den nyvalgte TR består af en velkomst/introsamtale mellem TR og faglig konsulent. Denne samtale holdes inden for den første måned, efter TR er godkendt. Her er der specielt fokus på introduktion og samarbejdet med kredsen, TR-rollen (som ny TR på arbejdspladsen) og indsigt i, hvor TR kan finde viden bl.a. på TR-kompasset.

FTR er den nærmeste sparringspartner for TR. FTR er den organisatoriske leder for TR og afholder også introduktionssamtale med TR på arbejdspladsen.

Tre gange årligt afholdes en introduktionsdag, hvor den nyvalgte TR kan møde andre nyvalgte TR og arbejdsmiljørepræsentanter og møde kredsens politikere. Indholdet på introduktionsdagen er en introduktion til DSR som organisation – både værdisættet, holdningerne og strukturen. Det er også en introduktion til, hvilke muligheder der er for formel kompetenceudvikling for TR. Kredsen har fokus på, at TR skal være synlige som DSR på arbejdspladsen, så det enkelte medlem ved, hvem TR er, og ved hvordan/hvornår TR kan træffes. Arbejdsvilkår og rammer er af største betydning for

sygeplejerskerne, og det er vigtigt, at TR ved, at de har mandat til at sætte det på dagsordenen på arbejdspladsen. TR har på introduktionsdagen mulighed for at være i dialog med kredsens politikere om den indflydelse, man har som politisk valgt i DSR.

Introduktionsforløbet er indledningen til TR-grunduddannelse.

Selve grunduddannelsen er på otte dage + tre studiedage. Det er kredsens forventning, at den nyvalgte TR så hurtig som muligt deltager på grunduddannelsen. Der planlægges med tre x tre hold pr. år.

FTR afholder sammen med den faglige konsulent fra kredsens en opfølgningssamtale med TR, når vedkommende har afsluttet grunduddannelsen til TR. Formålet med samtalen er at drøfte ansvaret for TR's kompetenceudvikling og arbejde med praksisnær læring. Det kræver et tillidsfuldt forhold at drøfte kompetenceudviklingen med den enkelte TR. FTR kan have øje for noget, som er en blind vinkel for TR selv. TR har efter grunduddannelsen nu mulighed for at søge overbygningskurserne i DSR.

TR-suppleant

Kredsens næstformænd introducerer sammen med TR og FTR den nyvalgte TR-suppleant til rollen og aftaler, hvordan TR og TR-suppleanten kan støtte hinanden i det daglige virke.

Områdemøder for TR

Der planlægges med fire årlige møder for TR/FTR fra det kommunale og fire årlige møder for TR/FTR fra det regionale område.

Formålet med møderne er kompetenceudvikling af TR/FTR med faglige/fagpolitiske input under hensyntagen til særlige fokusområder, som TR/FTR ønsker. Der er gensidig information og erfaringsudveksling mellem kredsens og TR/FTR og TR/FTR indbyrdes. Der er politisk dialog om aktuelle udfordringer.

Afhængigt af emnerne på møderne aftales det, hvordan TR/FTR kan anvende den nye viden på arbejdspladsen med opfølgning på næstkommende møde. Der ligger en forpligtelse til at TR/FTR forsøger at anvende det, de lærer.

Kredsens holder øje med, at der sker kompetenceudvikling.

TR-kollegie-møder

TR sidder i et lokalt netværk med de øvrige TR'er i et TR-kollegie. FTR er leder af TR-kollegiet og holder møder med TR-kollegierne i forskelligt omfang. Kredsens politikere og/eller faglige konsulenter deltager efter aftale (der skal aftales et formål med deltagelsen). Deltagerne fra kredsens understøtter FTR som leder af TR-kollegiet, og FTR understøtter TR i deres rolle som de mest arbejdspladsnære politikere. FTR er rollemodel for TR og viser gennem sin adfærd, hvordan man opnår mest indflydelse til gavn for medlemmerne.

FTR kan sammen med kredsens og DSR centralt planlægge et forløb for hele TR-kollegiet, hvor målet er kvalificering af arbejdets organisering og samarbejdet i TR-kollegiet.

Temadage/konceptaktiviteter

Det er også muligt, at TR-kollegiet kan tilmelde sig en temadag (konceptaktivitet) med et specifikt emne, som holdes lokalt på arbejdspladsen eller i kredsens lokaler.

Der er mulighed for, at flere små TR-kollegier kan gå sammen om en temadag. De udbudte emner er dem, der erfaringsmæssigt er mange, der ønsker at kunne mestre.

Kredsen arrangerer tre gange årligt temadage med relevante emner inden for arbejdsmiljø. Hvor det giver mening, inviteres TR/FTR med til temadagen.

TR kan også deltage i kurser/temadage arrangeret af DSA og PKA. FTF holder også kurser, som TR/FTR kan få en invitation til at deltage i.

Generalforsamling

Hvert år i oktober afholdes generalforsamling i kredsen. Kredsens indsatsområder og den politiske debat er med til at sætte sygeplejen og medlemmerne på dagsordenen. Kredsen forventer, at de tillidsvalgte deltager på generalforsamlingen og tager del i debatten.

Andre former for kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling foregår ikke kun på kurser og temadage – det foregår også i mange andre læringsrum. Det er derfor vigtigt, at vi har en kultur, der understøtter læring. Der skal være fokus på samspillet mellem teori og praksis. Den lærende skal have tid til at reflektere over den teoretiske videns anvendelse i andre kontekster. Og den lærende skal have tid til at øve det, der skal læres.

FTR, faglige konsulenter og kredsens politikere hjælper TR til læring gennem sparringssamtaler, coaching, politiske dialoger mv.

DSR tilbyder også webinar og e-learning for TR på TR-kompasset.

Indsats for FTR

FTR vælges af og blandt TR – med mindre andet er aftalt – og inviteres derefter til en velkomstsamtale med kredsformanden. Formålet er, at en nye FTR føler sig velkommen i kredsen og introduceres til rollen som FTR.

FTR-grunduddannelse

Grunduddannelsen til FTR lægger især vægt på den særlige rolle, FTR har i forhold til udmøntningen af kredsens politikker på arbejdspladsen. Og den særlige rolle FTR har i forhold til koordinering af TR-opgaver generelt på arbejdspladsen og i ledelse af TR-kollegie.

Uddannelsen varer i alt seks dage + en studiedag. Kredsen forventer, at FTR tilmelder sig uddannelsen så hurtigt som muligt (der planlægges kun med ét forløb pr. år).

Kurser/seminarer

FTR kan deltage i samme kurser, temadage og konceptaktiviteter som TR. Ud over disse tilbydes også diplomuddannelse til FTR.

En gang årligt afholdes et FTR-seminar på tværs af DSR. Seminaret er af to dages varighed, og indholdet er politisk dialog, erfaringsudveksling og aktuelle problemstillinger.

Hvor det er muligt at afse økonomiske midler til det, afholder kredsen lokalt FTR-seminarer for henholdsvis kommunale FTR og regionale FTR.

Kongres

De år, hvor der er kongres, inddrages FTR i de politiske drøftelser. FTR har mulighed for indflydelse på de emner, der skal drøftes til kongressen.

Overenskomstforhandlinger

De år, hvor der er overenskomstfornyelse, inddrages TR/FTR. De har alle en stor opgave i at forberede medlemmerne til overenskomstkrav og senere til implementering af den indgåede aftale.

Møder for FTR

Der planlægges med otte møder årligt for de kommunale FTR og ti for de regionale FTR. To af årets møder er fællesmøder for alle FTR'er i kredsen.

FTR-møderne er i stor udstrækning styret af, hvilke udfordringer/problemstillinger FTR har på arbejdspladserne. Møderne er tilrettelagt således, at kredsens politikere og faglige konsulenter er tilstede til sparring, problemløsning og politikdannelse om formiddagen. Eftermiddagen er til erfaringsudveksling og vidensdeling mellem FTR.

FTR har stor indflydelse på arbejdspladsen, og må navigere inden for en mangfoldighed af opgaver. FTR har en særlig rolle som leder af et TR-kollegie. Det kræver stor indsigt i egen styrke og evne til at lede sig selv og andre, når kompleksiteten er høj, og kravene er store. Det kræver stor forståelse for kommunikation og de muligheder, der ligger i at anvende kommunikationen strategisk til at opnå indflydelse.

Udviklingssamtale for FTR

FTR tilbydes hvert andet år en udviklingssamtale med kredsformanden. Samtalen er en personlig samtale mellem FTR og kredsformanden. Der drøftes både faglige, personlige og sociale emner, som har relevans for den enkelte FTR.

Udviklingssamtalen danner baggrund for et individuelt kompetenceforløb for FTR – det kan være kurser, uddannelser, intern læring, sparring, coaching mv. Der er stor forskel på, hvor erfarne FTR er, og hvilke rammer og vilkår, de har. Derfor vil der også være stor forskel på, hvad de har brug for at dygtiggøre sig indenfor. Der aftales opfølgning mellem FTR og kredsformanden, og der aftales helt konkret, hvad der må meldes ud fra samtalen, og hvordan opfølgningen kan ske. De faglige konsulenter og politikere, der skal være med til at understøtte kompetenceudviklingen, inddrages i udviklingsplanen, så de ved, i hvilken retning understøttelsen skal være.

FTR, den faglige konsulent og næstformanden holder derefter et møde, hvor de afklarer forventninger og samarbejdet omkring opfølgning af udviklingsplanen.

Årsplan

For at bistå FTR med at skabe kontinuitet og være på forkant med opgaverne laves hvert efterår en årsplan for det følgende år. Kredsen tager initiativ til udarbejdelsen, som sker i samarbejde med de kommunale og de regionale FTR hver for sig.

Årsplanen indeholder de årlige tilbagevendende opgaver på arbejdspladserne som f.eks. budgetplanlægning, årlig lønsamtale, diverse møder og de kompetenceudviklende aktiviteter, kredsen tilbyder FTR.