



## Kongresforslag 11.3.02: Handlekraftige fællesskaber

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>Titel på kongresforslaget</b> | <b>Indsatser for at styrke medlemsinddragelse i Dansk Sygeplejeråd</b>  |
| Forslagsstiller                  | Kredsbestyrelsen, Kreds Hovedstaden   |
| Kongresforslagets ordlyd         | <p>Der indstilles to konkrete indsatser for at styrke medinddragelse af medlemmerne:</p> <p><u>Understøtte tillidsrepræsentanternes mobiliserende rolle</u><br/>Dansk Sygeplejeråd vil understøtte tillidsrepræsentanternes strategiske kommunikation og relation til medlemmerne, ved at udbyde konceptaktivitetsforløb, med workshops om den mobiliserende rolle.<br/>Konceptaktivitetsforløbene evalueres senest op til kongres 2026</p> <p><u>Pulje til mobiliseringsprojekter</u><br/>Dansk Sygeplejeråd vil styrke den strategiske og metodiske mobilisering af medlemmer, hvis muligt gerne gennem tillidsrepræsentanter. Hovedbestyrelsen nedsætter en pulje, som kan søges til mobiliseringsprojekter lokalt. Puljens økonomiske ramme og kriterier fastsættes af Hovedbestyrelsen og kan løbende justeres.<br/>Puljen evalueres op til kongres 2026.</p> <p>I vores vision fra 2020, slår vi fast at det er vores fællesskab i Dansk Sygeplejeråd som gør os stærke:<br/><i>Vi står stærkere sammen for livet som sygeplejersker. Vores fælles faglige udgangspunkt samler os. Vi samles om individuelle og kollektive udfordringer, der rammer os i livet som sygeplejerske, og vi støtter hinanden. Sammen er vi stærkere, når det gælder profession, arbejdsliv og løn.</i></p> <p>Dette fællesskab og sammenhold er ikke noget vi kan tage for givet, men er noget vi som organisation skal udvikle og fastholde hver eneste dag.</p> <p>Dette gælder ikke mindst organisationens "frontpersonale": tillidsrepræsentanterne, som møder det enkelte medlem i hverdagen. Tillidsrepræsentanterne er en af medlemmernes vigtigste referenceramme til Dansk Sygeplejeråd, og har derfor en helt afgørende betydning i både den organiserende og mobiliserende indsats, som vi i 2022 vil have særligt fokus på.</p> |



Fra hovedbestyrelsesmødet i december 2021 kan vi læse at der stilles spørgsmålstegn ved om tillidsrepræsentanterne er klædt på til mødet med medlemmerne:

Fra HB-referat 1/12 2021, under "Sager til behandling" underpunkt 3.9 Medlemsfokus - målsætninger for 2022

*"Der mangler indsatser målrettet TR. Vi er gode til at uddanne TR, men vi kan måske blive bedre til at klæde TR på til mødet med medlemmerne?"*

• *Det vigtigste er at levere resultater over for medlemmerne. Det får medlemmerne til at melde sig ind samt at fastholde medlemmer, der overvejer at melde sig ud."*

Tillidsrepræsentanterne står i en udsat position samtidigt med at de varetager en kæmpe opgave for både medlemmer og hele organisationen. Vi uddanner tillidsrepræsentanterne i arbejdstidsaftaler, forhandlinger, konflikthåndtering mv., men aktuelt tilbyder vi ikke støtte til den mobiliserende rolle i mødet med medlemmerne.

Vi ønsker at gentænke mødet med medlemmerne, og møde medlemmet tættere på arbejdspladsen:

Fra HB-referat 26/1 2022, punkt 3.2 Styrket indsats for at organisere medlemmer i 2022, bilag, b):

*Indsats: Mødet med medlemmet. Tættere på arbejdspladserne og de lokale fællesskaber ved at gentænke mødet med medlemmet og alle de anledninger, som giver mulighed for at lytte til vores medlemmer og tilbyde dem relevant information eller støtte.*

Dette kan ske på mange måder, men helt oplagt via den lokale tillidsrepræsentant, eller hvis en sådan endnu ikke findes, den lokale kreds.

---

Rundt om i verden, og af andre faggrupper i Danmark, er der gennem de sidste årtier eksperimenteret med mobilisering af medlemmer. Det har resulteret i konkrete metoder, som har givet konkrete resultater på arbejdspladsen, styrket organisationernes troværdighed og medført flere medlemmer. Metoder som både kan tage udgangspunkt i tillidsrepræsentanternes møde med medlemmerne, eller anden særlig indsats fra fagforeningen.

Metoder som vi endnu ikke har afprøvet systematisk i Dansk Sygeplejeråd.

---



På mange arbejdspladser kan vi gøre brug af vores velfungerende TR-system, med tilhørende mulighed for konceptaktiviteter. På andre arbejdspladser er TR-systemet ikke etableret, måske fordi medlemstilslutningen er lille, eller pga. andre udfordringer. Kredsbestyrelser, formandskaber, fællestillidsrepræsentanter, enkelte tillidsrepræsentanter eller medlemmer, kan i stedet ansøge "puljen til mobiliseringsprojekter" om midler til projekter. TR-kollegier kan også søge fra puljen, hvis de ønsker at gennemføre projekter som går ud over hvad et konceptaktivitetsforløb indeholder.

Udspecificering af puljens præcise formål, økonomiske størrelse, ansøgningsproces bestemmes af Hovedbestyrelsen. De kan evt. sparre med Organisationsafdelingen i Kvæsthuset.

Projekterne skal evalueres og være tilgængelig for hele Dansk Sygeplejeråd. Projekterne skal foregå lokalt, men understøttes centralt for at sikre en ensartet, koordinering og strategisk indsats. Særligt vil det være hensigtsmæssigt at gøre brug af de tilgængelige kompetencer der er centralt. Når vi prøver nye metoder, vil vi også opleve at projekter ikke lykkes. Men den vidensbank vi samlet set kan opbygge af alle projekterne, er til gavn for hele organisationen.

#### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Der har de seneste år været stort fokus på at styrke involveringen af medlemmer, også på arbejdspladsniveau.

I kølvandet på organisationsudviklingsprojektet *Sammen om DSR* vedtog kongressen i 2017 at tilføje følgende i lovenes § 10, stk. 1: "*Tillidsrepræsentantens opgave er derfor at være synlig og medvirke til at styrke fællesskabet på arbejdspladserne gennem involvering og samarbejde med medlemmerne.*" Det blev samtidig tilføjet i § 10, stk. 3, at TR har en væsentlig rolle i arbejdet med at skabe og sikre sammenhæng mellem medlemmernes interesser og DSR's politikker, strategier og indsatser – og at dette skal ske i en gensidig forpligtende dialog med kredsene.

Hovedbestyrelsen vedtog i november 2020 en ny version af udviklingsretning for tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter i Dansk Sygeplejeråd.

På det grundlag udvikles, tilrettelægges og justeres kompetenceudviklingstilbud til (F)TR, herunder deres medlemsinvolverende arbejde, i regi af det samlede arbejde med organisatorisk kompetenceudvikling og i tæt og løbende samspil med kredsene og de tillidsvalgte.

#### **Økonomi**

Puljen til konceptaktiviteter er en del af det samlede budget for kompetenceudvikling. En ekstra konceptaktivitet vil medføre et finansieringsbehov på 100.000 kr. årligt de næste tre år. Alternativt skal der skrues ned for eksisterende aktiviteter.



En central pulje til medlemsorganisering, herunder mobiliseringsprojekter, vil have et finansieringsbehov svarende til puljens størrelse. Det bemærkes, at der allerede i dag findes lignende puljer i flere kredse, ligesom der både centralt og lokalt er afsat midler til medlemsaktiviteter.