



Politik for Fællestillidsrepræsentanter

Vision

For DSR Kreds Sjælland er FTR på de regionale og kommunale arbejdspladser i kredsen meget vigtige ambassadører for DSR og frontfigurer på de enkelte arbejdspladser/kommuner til varetagelse af medlemmernes løn- og ansættelsesmæssige interesser på såvel det kollektive som individuelle niveau. Desuden er FTR et centralt bindeled mellem medlemmerne, TR og kredsen.

Arbejdspladserne og sundhedsvæsenet forandrer sig konstant, og sygeplejefaget, sygeplejerskernes arbejdsvilkår og arbejdsmiljø sættes under stadigt pres. FTR skal derfor kunne agere på platformen for FTR med strategisk fokus på betydningen af relationerne til medlemmer, ledelse og DSR.

FTR skal arbejde for at påvirke og indgå i de strategiske beslutningsprocesser på arbejdspladsen, der har betydning for medlemmernes sygeplejefaglighed, arbejdsvilkår og arbejdsmiljø.

De komplekse udfordringer i sundhedsvæsenet kræver, at FTR er medskabende for at finde løsninger på arbejdspladsen på en troværdig og respektfuld måde og kan indgå i samarbejde og som sparringspartner med ledelse, TR, medlemmer og DSR.

Kvæsthuset og kredsen arbejder sammen med FTR, målrettet med den strategiske udvikling af FTRs kompetencer, så FTR er rustet til at kunne varetage medlemmernes interesser på arbejdspladsen såvel på det strategiske, taktiske som operationelle niveau samt i rollen som leder af TR-kollegiet.

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

Det vigtigt, at FTR har den fornødne viden og kompetencer inden for de relevante områder for at kunne varetage funktionen som FTR. Her indgår bl.a. at være sparringspartner og rådgiver for TR i personsager, ved fx omstruktureringer og ved de lokale lønforhandlinger. Derfor skal fx de faglige kompetencer styrkes inden for overenskomster og aftaler samt personalejuridiske forhold ved personsager og omstruktureringer. De fagpolitiske kompetencer skal styrkes således, at FTR kan arbejde strategisk med koblingen af handlinger og resultater i de 3 rum:

- aftalerummet, arbejdspladsrummet og det individuelle rum.



DSR Kreds Sjælland *Politik*

De kommunikative, sociale og relationelle kompetencer skal understøttes, således af FTR klædes på til at udvise mod og handling til at kunne skabe og udvikle relationer og netværk via anerkendende, klar og tydelig kommunikation.

Sammen med FTR vil kredsen derfor have fokus på praksisnær læring og transfer i regi af den strategiske ramme, hvor FTRs kompetenceudvikling er et højt prioriteret område i DSR. Kompetenceudviklingen skal være målrettet FTRs behov og blandt andet ske inden for de 5 spor i DSRs strategiske ramme for kompetenceudvikling af tillidsvalgte:

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

Kreds Sjælland arbejder for at:

- der vælges en FTR på de arbejdspladser, hvor det er muligt, og hvor det giver mening.
- FTR er TR for områder, hvor der ikke kan oprettes et TR-valgområde.
- FTR skal aktivt medvirke til, at der vælges TR på alle TR-områder på arbejdspladsen.
- FTR understøttes af kredsen i at kunne agere på FTR-plattformen og påvirke og indgå i de strategiske beslutningsprocesser på arbejdspladsen, der har betydning for medlemmernes sygeplejefaglighed, arbejdsvilkår og arbejdsmiljøet.
- FTR kan indgå i samarbejdet med ledere, TR, medlemmer og øvrige interessenter m.h.p. at sikre samspil mellem de oplevede udfordringer på arbejdspladsen og DSRs overordnede visioner, strategier og pejlemærker
- FTR er bevidst om egen rolle og funktion som FTR og arbejdspladsnær politiker, og følger udviklingen af sundhedsvæsenet og har fokus på lokale sundhedspolitiske tiltag.
- FTR er kompetent til at tage ledelse af og arbejde strategisk og målrettet i TR-kollegiet
- FTR i TR-kollegiet understøtter, at der skabes læring gennem aktuelle problemstillinger.
- FTR kan tage over i sager med inddragelse af TR med henblik på praksisnær læring, når de bliver for komplekse for den lokale TR.
- FTR indgår som mentor for nyvalgte TR'er og forestår introduktionen af TR på arbejdspladsen
- der forhandles en vilkårsaftale for FTR, så denne får de bedst mulige vilkår og rammer for udførelsen af hvervet, herunder de tid- og lønmæssige vilkår, samt at



DSR Kreds Sjælland *Politik*

FTR som udgangspunkt ikke indgår i vagter. Der skal indgås en lønaftale for kompensation for evt. tabte ulempeydelse.

- skabe mulighed for kompetenceudvikling individuelt med læring i praksis i samarbejde med kredsen
- skabe kompetenceudvikling med afvikling af møder, kurser og seminar for FTR-gruppen inden for temaer inden for de 5 spor i den strategiske ramme og ud fra FTRs ønsker og behov
- FTR sikres en nem og hurtig adgang til kredsen både i forhold til såvel det administrative som til det politiske niveau
- FTR og formandsgruppen er tætte sparringspartnere, hvilket bl.a. indebærer, at formandsgruppen kontinuerligt står til rådighed for politisk dialog etc. med FTR.
- FTR har formaliseret mødeaktivitet med det politiske niveau med afholdelse af FTR-møder
- FTR er forpligtiget overfor såvel det politiske - som det administrative niveau i forhold til loyalitet, omhu og samvittighed.
- FTR deltager aktivt i fagpolitisk, både i forhold til DSRs indre liv i kredsen som centralt og i forhold til arbejdspladsen og samfundet.
- FTR har tæt samarbejde med faglig konsulent på området herunder mulighed for sparring og rådgivning i komplekse sager og overdragelse af disse til videre behandling i kredsen.

Målgruppe

FTR og TR 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"

Strategi for strategisk kompetenceudvikling for FTR i DSR

DSRs love

DSRs politiske pejlemærker

Politikken skal ses i en kontekst med politikken for TR.

Alliancer

Arbejdsgiver, MED, Sundhedskartellet, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Forhandlingsfællesskabet.



DSR Kreds Sjælland
Politik

Økonomi

Eksisterende rammer i det faglige sekretariat.

Evaluering / Revidering

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

Vedttaget d. D. 15.06.09 på KB-møde, 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.

Vedttaget af kredsbestyrelsen den 3. november 2020.