

Beretning for udvalget for Tillidsrepræsentanter (TR) og Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)

Ny Tillidsrepræsentant-rolle

Forbundet har sat et kæmpe skib i søen i 2010, kaldet TR-løfte 2, for at styrke respekten for tillidsrepræsentanterne og også styrke deres kompetencer, lige som en af de uddannelsesmæssige prioriteringer er at TR'erne selv skal anerkende deres rolle og de rettigheder der følger med til brug for dette arbejde indgå aftaler om opgaver og uddannelse for den enkelte TR. målet med dette er at tr er den første en medarbejder kontakter, når der er brug for hjælp. det er en stor udfordring at arbejde med denne forandring, hvor alle på kontoret går fra at være sagsbehandlere til at være konsulenter.

Når TR har udfyldt et aftaleskema og valgt opgaver bliver det PMF's opgave at sikre uddannelse til tillidsrepræsentanten i forhold til de valgte opgaver, uddannelsen kan bestå af. Det være sig kurser, workshop, netværkslæring mv. men altid med udgangspunkt i tillidsrepræsentantens opgave valg

Kurser og uddannelse

5 Tillidsrepræsentanter har været på grundkursus i generalforsamlingsperioden. Der er afholdt 172 kursusdage og 887 mødedage (et TR-møde, eller et kursus med 10 deltagere tæller 10 mødedage).

Efter flere tiltag lykkedes det at afholde et forhandlærkursus, som vi har fået meget gode evalueringer på. De fleste af vores tr har nu været igennem dette kursus, så der vil gå en rum tid før dette udbydes som selvstændigt afdelingskursus.

Underviserene på grunduddannelsen fortæller at TR har meget mere fokus på MED end tidligere, derfor har afdelingen valgt at sætte fokus på dette emne, vi udbygger uddannelsen med lokal undervisning på tr møder og i netværk. Vi har i afdelingen en certificeret PUF uddannet underviser.

K-nord har vi ikke kunnet afholde. Vi oplever at det er blevet sværere for TR at forlade arbejdspladsen for at deltage i møder og uddannelse., men vi mener, at kurset har stor værdi for den grundliggende styrke hos tr og vi ønsker fortsat dette kursus som en del af grunduddannelsen og forventer at afholde dette kursus en gang årligt.

TR der har været på grundkursus efterspørger bisidderkurset. det er dejligt at opleve at TR er tændt på at få udviklet deres kompetencer. Bisidderkurset forventer vi afholdt en gang årligt.

Vi forventer at tænke et internatkursus ind, da dette giver et særligt udbytte som gavner fremtidens netværksdannelse.

En del af udviklingen af tr skal foregå på tr møderne. FTR (fællestillidsrepræsentanterne) skal til brug for dette arbejde på facilitator uddannes, afdelingen skal sikre dette. Vi har i maj og september 2014 afholdt fælles tr møder for hele afdelingen, dette vil vi fortsætte med et par gange årligt, dette for at give mulighed for netværksdannelse på tværs af kommunerne.

Trappemodellen

Bestyrelsen har forsøgt at finde veje til også at arbejde med forbedring af arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Til dette har vi forsøgt at få kommunerne til at arbejde med en såkaldt trappemodell. Det er ikke lykkedes for fællestillidsrepræsentanterne at få løftet ideen i deres respektive hovedudvalg.

Valg af nye TR

Vi har ifølge alle vore kommuners MED-aftaler mulighed for at vælge flere TR end vi har i dag, derfor er en integreret del af vores arbejde at promoverer hvervet, dvs. hver gang vi taler med medlemmer husker vi at spørge om ikke det var en ide at få valgt en TR. Der er udarbejdet en velkomstpjece til TR, som beskriver funktionen, samt rettigheder og pligter.