

TR/AMR-udvalgets beretning og forslag til fremtidigt arbejde

Tillidsrepræsentanter til samtale

De fleste tillidsrepræsentanter har været til samtale for at få afklaret hvilke opgaver de påtager sig og hvilken uddannelse de har behov for. Alt dette samles til en personlig TR-aftale. Disse aftaler skal danne baggrund for hvilke uddannelser tillidsrepræsentanterne skal tilbydes.

TRA/MR udvalget skal forestå implementeringen af en ny arbejdsgang i forbindelse med serviceringen af medlemmer, denne nye arbejdsgang betyder at tillidsrepræsentanten inddrages mere i besvarelsen af medlemshenvendelser. Vi vil, i første omgang, henvise til tillidsrepræsentanten, hvis henvendelsen ligger indenfor dennes kompetenceområde.

Økonomi til TR uddannelse

Som det ses i regnskabet og budgettet så bruger vi flere penge på uddannelse end vi modtager fra forbundspuljen. Det gør vi fordi bestyrelsen mener at det er vigtigt at alle tillidsrepræsentanter får de bedste forudsætninger for at leve op til deres rolle og ansvar.

I 2010-2012 er der endda brugt flere penge en budgetlagt. Det er der fordi det er bestyrelsens holdning at alle skal have uddannelse. Ikke noget med at vente på at forbundet sender flere penge. Vi vil ansøge en central pulje for at få underskuddet delvist dækket.

Der er løbende nogle på grunduddannelse.

Der vil i løbet af foråret blive oprettet et forhandlerkursus.

Uddannelse til AMR

Forbundet udbyder uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanter.

Alle afdelingens arbejdsmiljørepræsentanter har fået det tilbudt, men ingen har reageret. Hvis din arbejdsmiljørepræsentant er medlem af PMF/FOA, så kom gerne med en opfordring.

Det kan ikke just betegnes som en succes og udvalget må i tænkebox for at finde ud af hvordan vi får en bedre kontakt til arbejdsmiljørepræsentanterne.

Trappemodellen

Fællestillidsrepræsentanterne vil prøve at skabe interesse for Trappemodellen i kommunernes MED-udvalg.

Modellen går ud på at inddele arbejdsopgaver i røde, gule og grønne opgaver. På en god dag, hvor alle er på arbejde løses alle opgaver. På en dag med noget fravær løses de røde og de gule. På en dag med meget fravær løses kun de røde opgaver. På den måde sikrer man at man ikke skal stå i en presset situation og prioritere.

Vi er klar over at det vil bryde med den gængse opfattelse om at alt er lige vigtigt og at brugerne helst ikke skal opleve manglende personale på arbejdspladsen.

Hvis man i kommunerne fatter interesse for dette vil vi arbejde på at få lavet en temadag for AMR, leder og TR.