

Sektorbestyrelsesmøde den 18. december 2006 (9)

Uddrag af referat

6. Andenbehandling af HK/Kommunals TR-politik

I forlængelse af sektorbestyrelsens førstebehandling den 20. – 21. november 2006 af forslaget til TR-politik for HK/Kommunal foreligger der **til andenbehandling og godkendelse** et endeligt forslag til TR-politik. **Se bilag 6.**

På baggrund af sektorbestyrelsens førstebehandling har sekretariatet foretaget følgende justeringer:

Mål

I første kugle er "hvor HK/Kommunal har medlemmer" erstattet med "*hvor det er muligt*".

Midler

I tredje kugle er "*TR-vilkår*" tilføjet i tredje linje.

I fjerde kugle er sætningen "*Herudover tilbydes en afviklingssamtale, når tillidsrepræsentanten afgår*" tilføjet.

Efter sektorbestyrelsens godkendelse af TR-politikken vil den blive konkret udmøntet via en revision af TR-guiden i overensstemmelse med TR-politikken. Der vil bl.a. blive udarbejdet en række værktøjer til medarbejderne i HK-afdelingerne, fx om afholdelse af udviklingssamtaler med tillidsrepræsentanterne. Værktøjerne vil blive udarbejdet i et samarbejde med de lokale afdelingsmedarbejdere og lagt ud på HK/Kommunals intranetside.

Efterfølgende vil der blive lagt op til målinger af den lokale effekt af TR-politikken/TR-guiden.

Sagens behandling:

Allan Kudsk foreslog nogle andre ord end "afviklingssamtale" og "afgår" i afsnittet om tilbud til tillidsrepræsentanter, der holder op som TR.

Bodil Otto svarede, at sekretariatet prøver at finde nogle andre formuleringer.

Beslutning: Godkendt.

TR-Politik for HK/Kommunal

Formålet med TR-politikken er, at beskrive hvordan HK/Kommunals tillidsrepræsentanter kan forventes at blive serviceret, at beskrive rolle og ansvarsfordeling samt mål og midler. TR-politikken skal sammen med information, rådgivning, uddannelse og en lokal TR-aftale indeholdende bl.a. tid og løn sikre, at TR kan være HK/Kommunals frontfigur på den lokale arbejdsplads.

Mål for TR-arbejdet er at:

- TR og FTR vælges på samtlige arbejdspladser, hvor det er muligt.
- TR er HK/Kommunals frontfigur på den lokale arbejdsplads, og dermed det enkelte medlems repræsentant og kontaktpunkt overfor både HK-afdelingen og HK/Kommunal.
- TR i aktivt samspil med ledelse og medlemmer skal medvirke til at sætte præg på udviklingen af arbejdspladsen. Både HK/Kommunal og HK-afdelingen er aktive støtter i processen.
- HK/Kommunals medlemmer altid har en TR der kompetencemæssigt matcher ledelsen på alle niveauer i kommunen eller regionen.

Midler i TR-arbejdet er at:

- De nyvalgte TR fra HK/Kommunal tilsendes et velkomstbrev, og fra kursusafdelingen tilsendes brev om det første aktuelle TR-kursus. HK-afdelingen afholder velkomstmøde for TR gerne indenfor 1 mdr. efter valget, hvor bl.a. afdelingen og dens aktiviteter præsenteres.
- TR straks efter valget tildeles en mail-adresse på TR-net, hvor de modtager relevant information, holdninger og værdier, regler og budskaber fra HK/Kommunal.
- TR indenfor to måneder efter valget, tilbydes en udviklingssamtale i HK-afdelingen, gerne i forbindelse med velkomstmødet. Målet med samtalen er, at drøfte gensidige forventninger mellem TR og afdelingen samt at planlægge TRs karriereforløb, hvor TR-vilkår, TR-uddannelse, uddannelse og kompetenceudvikling er hjørnестenen i en personlig og faglig udvikling tilpasset fremtidens behov.
- HK-afdelingen tilbyder TR en udviklingssamtale og et arbejdspladsmøde f.eks. skiftevis hvert 2. år. Herudover tilbydes en udviklingssamtale, når tillidsrepræsentanten ikke længere skal være tillidsrepræsentant.
- HK/Kommunal arbejder for, at TR-uddannelsen er attraktiv og relevant i forhold til de udfordringer TR dagligt stilles overfor. Uddannelsens mål er, at få engagerede TR, der selvstændigt er i stand til at løse de opgaver og udfordringer der løbende opstår. Herudover udbydes brush-up kurser med aktuelle emner efter behov.
- TR gennemfører grunduddannelsen senest to år efter valget, med mulighed for at tage uddannelsen regionalt eller centralt.
- HK/Kommunal arbejder for, at TRs viden hele tiden er i top, bl.a. ved via udvikling og kendskab til de digitale værktøjer HK arbejder med f.eks. TR-net, Faglig Håndbog og MitHK.