



DTS valgenhed Tønder

Status på året der er gået 2021/2022

Endnu et år er gået, og COVID-19 har igen fyldt en del og begrænset os i vores handlefrihed i hverdagen.

Vi har i længere perioder været hjemsendt, men knap så restriktivt som tidligere, da der denne gang har været muligheder for at møde ind i mere eller mindre omfang, efter hvad myndighederne anbefalede var muligt.

Traditionen tro tager vi lige en rundtur i hvad vi har oplevet i den forgangne periode.

I Coronaens tegn

Som jeg indledte med, har COVID-19 pandemien fyldt meget i vores liv, både arbejdsmæssigt og privat, og sat en del begrænsninger i vores handlefrihed. Sidste års generalforsamling blev afholdt på Teams - det gik jo også godt, men Jeg er rigtig glade for, at det denne gang kan lade sig gøre med et fysisk møde, hvor vi også kan hygge os, og få serveret lidt tirsdagslik.

Det er efterhånden blevet en hverdag hvor Corona er med på slæb. Vi følger myndighedernes anbefalinger. Derfor har der i perioder været lukket mere eller mindre ned for fysisk fremmøde. Fra total nedlukning i perioder, blev det meldt ud, at 20% måtte møde ind. Gradvist blev det trappet op til fuldt fremmøde, som det er i dag.

Hvis det var nødvendigt med mere fremmøde, for at kunnet varetage opgaverne, har det været muligt. Fx i de situationer hvor oplæring krævede fysisk tilstedeværelse for at opgaven kunne håndteres.

Hen over vinteren blev det obligatorisk at skulle fremvise gyldigt Corona-pas – mod forlangende – for at kunne møde ind. Det gav lidt udfordringer i forhold til de ikke-vaccinerede, der løbende skulle have opdaterede corona-tests. Jeg fornemmer ikke det har voldt de store udfordringer her i Tønder.

”Pandemien” flourer stadig derude, men med dalende smittetal og tyngde. Situationen ændrede sig derfor, og alle restriktioner blev fjernet pr. 1. februar 2022. Det betyder nu, at vi alle har mulighed for at møde ind på arbejdspladsen som før Corona.

Nu kan vi se fremad – foråret er på vej og alle restriktioner er væk. I hvert fald for en stund. Vi må se hvad fremtiden bringer.

Fremtidens arbejdsplads

Vi står nu i en situation, hvor vi igen skal til at vænne os til at være mere på arbejdspladsen. En situation der er udfordrende for mange. For arbejdet på hjemmekontoret har gjort, at nogle er blevet mere følsomme for den støj og uro der er på kontorerne. Vi skal lige vænne os til igen at have kolleger omkring os, og vi skal have fundet en balancegang mellem HAP og fysisk fremmøde, og ikke mindst for skabt god trivsel på kontorerne. For hvad er en normal hverdag på fremtidens arbejdsplads?

Ja, det er en debat vi skal have. For det er der nok lige så mange meninger om som vi er ansatte 😊. Men det er vigtigt at vi får det drøftet, og vi får talt om en kodeks for adfærden på kontoret, så vi kan være i det alle sammen.

Det virtuelle arbejde er kommet for at blive – heldigvis for det. For ellers

havde vi jo ikke lært noget af hjemsendelserne.

Der har hen over perioden været en undersøgelse på vej fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i forhold til de erfaringer der er gjort under Corona-hjemsendelserne. Rapporten kom – med lidt forsinkelse – i efteråret 2021 med nogle overordnede betragtninger, som i korthed omhandler 4 principper for hjemmearbejde:

- Hav fokus på opgaven
- Mulighed for hjemmearbejde er en ledelsesbeslutning
- Tænk langsigtet
- Skab en attraktiv arbejdsplads

Rapporten har været drøftet i HSU og heldigvis er det blevet til, at omfanget af hjemmearbejde er noget vi drøfte på enhedsniveau, og finde løsninger der passer ind i forhold til opgaver, ressourcer og kompetencer.

Derfor vil vi også kommer til at opleve mange forskellige måder, at mulighederne for hjemmearbejde bliver håndteret på rundt omkring i afdelingerne og enhederne.

Når det er sagt, skal vi også have fokus på kulturen på arbejdspladsen og hvordan vi plejer den i fremtiden – samtidig med at vi også skal gøre plads til den virtuelle hverdag. For kultur er vigtig i omgangen med hinanden i hverdagen.

Og så skal vi huske, at vi jo i bund og grund er ansat på Pioner Alle i Tønder, og at hjemmearbejde ikke er en ret men en mulighed.

Vi er fortrøstningsfulde i forhold til fleksibelt arbejde i fremtiden og at der findes løsninger, som vi alle kan være i.

Sig endelig til hvis I oplever uhensigtsmæssigheder. Så vi I fællesskab kan få en dialog og forhåbentlig løse problemet/udfordringen.

Den nye fælles personalepolitik

Politikken er bygget op omkring de tidligere elementer i personalepolitikken og er med til at sætte rammerne for kulturen på arbejdspladsen, samtidig med at værdi-sættet skal være med til at samle os på tværs af styrelserne.

Den giver en vigtig retning for, hvordan arbejdspladsen tegnes indad og udad til, og da den er værdi- og holdningsbaseret, fordrer den til en løbende og reel dialog i hverdagen.

Den skal ud at leve og bruges. Så gå ind og kig i den og gør den til en del af hverdagen. For det er nu op til os at sørge for, at personalepolitikken bliver omsat til handling.

Medlemstallet

Medlemstallet er uændret i forhold til sidste år på samme tid, så vi er stadig 6 medlemmer. Vi er lige omkring "spærregrænsen", men jeg håber at der snart kommer nye medlemmer, som har gennemført diplomuddannelsen.

Medlemsmøder

Den 13. december 2021 afholdte vi et medlemsmøde, hvor hele 66% af medlemmerne deltog. Der blev snakket om løst og fast, og vi nød igen at kunne mødes fysisk.

APV/MTU/LE 2022

I februar var det muligt at besvare spørgeskemaerne vedr. APV, MTU og Lederevaluering. Håber at alle har svart, da det er et rigtig godt redskab til at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og en høj deltagelse er vigtig for det videre arbejde.

Jeg godt, at vi i lange perioder har arbejdet hjemmefra, og at det måske gør, at det har været svært at besvare spørgsmålene. Men det er vigtigt at vi ytrer os. Og her er en kærkommen lejlighed til at gøre det anonymt.

Resultaterne vil blive ”gransket” og der vil blive fulgt op på resultaterne og taget fat, der hvor tingene halter – både af AMRerne men også af os tillidsrepræsentanter. DTS’ Arbejdsmiljøudvalg vil også dykke ned i svarene.

PULS og 1:1-samtaler

PULS-samtalerne er afsluttet rundt om i enhederne, hvor lønsamtalen også er et vigtigt element. Jeg håber I har taget imod samtalen og haft en dialog om mulighederne for at komme i betragtning til tillæg.

Jeg har gennemgået Jeres indstillingsskemaer og der er klar til at blive delt med ledelsen torsdag den 31. marts 2022, og den 27. april står den på forhandlinger med ledelsen. Vi har igen i år valgt at lave en fælles forhandling med de øvrige organisationer.

Som noget nyt er udviklingsplanen blevet gjort elektronisk og formålet er at afdække og aftale konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter. Den elektroniske udviklingsplan kan kun tilgås af jer og jeres nuværende leder.

Vi fornemmer konceptet – også med 1:1-samtalerne, overvejende forløber efter hensigten og at værktøjet anvendes ud fra intentionerne om dialog der skaber trivsel, performance og udvikling. Via samtaler, skabes rammerne for arbejdet, og sikrer en løbende dialog og forventningsafstemning med lederen om hvilke skridt, der giver bedst mening i arbejdet.

HUSK, at det også her er vigtigt at få en snak med funktionslederen omkring uddannelsesønsker og retning for udvikling, og få klarhed over fremtiden.

Tillægsprocessen for 2021 er godt i gang i alle styrelser.

Seniorordninger

Pt. pågår der drøftelser med ADST, hvor de 3 formænd og Claus Henrik Larsen, direktøren for ADST, forhandler omkring formuleringen i Serviceportalen i forhold til "kritiske kompetencer". Et levn fra tiden med Jesper Rønnow Simonsen, dengang hvor vi var under reduktion.

Nu er der et andet fokus, hvorfor kriteriet ikke længere er relevant. Hvad der sættes i stedet som formulering er endnu ikke på plads.

I overenskomsten 2021 blev der indføjet en seniorbonus, hvor man fra og med det kalenderår hvor man fylder 62-årige, har ret til en årlig seniorbonus på 0,8% af den sædvanlige løn. Seniorbussen udbetales en gang årligt ved først kommende lønudbetaling efter kalenderårets udløb, med ret til at konvertere seniorbussen til 2 seniordage eller ekstraordinært pensionsbidrag. Valget træffes for ét år ad gangen.

Varsel om seniorbonus fremgår allerede af lønsedlen for dem der er fyldt 62 år eller bliver det i år.

Cirkulæret træder i kraft 1. april 2022. Der er dog ikke enighed om udmøntningen, mellem MEDST og Centralorganisationerne, hvilket betyder at cirkulæret indtil videre alene bygger på arbejdsgiverens fortolkning.

Det betyder, at de som vælger at konvertere bussen til seniordage, først kan afholde dagene i 2023. Vælges indbetaling til pensionsbidrag vil det ske ved første lønudbetaling i 2023.

Der vil på et senere tidspunkt – når parterne har fortolket færdig, komme en endelig udmelding i forhold til den praktiske administration af aftalen.

Trio-samarbejde mv.

Der har i løbet af året været afholdt jævnlige møder mellem TR og AMR i huset.

Vi har et rigtig velfungerende samarbejde i TRIO Tønder, og vi har i løbet af 2021 haft en del forskellige tiltag, hvor vi har forsøgt at skabe lidt godt humør og hæve trivslen blandt medarbejderne, blandt andet med tværgående konkurrencer, hvor de enkelte enheder har dystet mod hinanden. Vi føler at vores tiltag er blevet taget godt imod.

På grund af Corona, har Brian Breer Clausen også deltaget i de fleste af vores TRIO møder. Det har været for at orientere omkring "rigets tilstand" og for at han har haft mulighed for at have fingeren på pulsen omkring medarbejdernes trivsel.

Lokalitetsudvalget.

Den 5. januar 2022 blev det fra meldt ud fra den adresseansvarlige i Lokatitetsudvalget, at der ifølge en nyt kommissorium skulle ske nedskæring af antallet af medlemmer i Udvalget. Vi havde I 2020 aftalt at medlemmerne i TRIO også deltog i Lokalitetsudvalget, og der har i 2021 ikke været nogle emner bragt op, og ej heller afholdt møder.

I TR kredsen blev opfordret til at finde 1 repræsentant der skulle fungere som medarbejderrepræsentant, og her valgte AC og HK at pege på Laila Brink Andersen fra HK. Jeg tog punktet op til drøftelse på TRIO mødet, da jeg ikke mente Ledelsen tolkning af kommissoriet var korrekt, men desværre uden held.

Jeg fik dog lovning på at alle TR'ere ville blive hørt i forbindelse med lokaleændringer.

Kredsbestyrelsesmøder

Samarbejdet i kredsbestyrelsen fungerer stadig godt. Vi har en god og fri dialog om aktuelle problemstillinger, hvor vi får drøftet de forskellige

problemstillinger og tiltag der foretages i de enkelte styrelser. Referat fra møderne kan ses på DTS hjemmeside.

Der afholdes repræsentantskabsmøde den 21. september 2022 og denne gang i Haderslev. Vi plejer at have forbundsformanden med – så sæt allerede nu datoen i kalenderen, hvis I har lyst til at deltage.

Fremtiden

Der er netop sendt nye stillingsopslag ud, og håber er at vi i Tønder skal have ansat 18 nye kolleger, som fordeles næsten ligeligt mellem UDR, GKC og PSRM. Jeg håber at det denne lykkedes at få besat alle stillinger og at I igen vil være med til at byde nye kolleger velkommen og som altid være en stor del af oplæringsprocessen. Selvom vi ikke er så mange DTS'ere i Tønder, så kan vi med vores erfaring og store faglige viden bidrage med rigtig meget i forhold til oplæring.

Jeg som tillidsrepræsentant går en spændende tid i møde med tillægsforhandlingerne, som skal gennemføres her i april/maj måned.

Pas på jer selv og hinanden og husk at jeg altid er klar til sparring, råd og vejledning, og tøv ikke med at tage fat i mig.

Afrunding

Jeg håber, at 2022 på mange måder bliver et mere normalt år end 2020 og 2021 har været. Med de ord vil jeg sige, tak for Jeres støtte og opbakning og tak fordi I ville høre beretningen 😊

