

Mit arbejde og mit arbejdsliv

Farmakonomforeningens mission for farmakonomers arbejdsliv er at sikre et fællesskab, hvor farmakonomer får de bedst mulige forhold i jobbet. Farmakonomforeningen vil udgøre et stærkt fagligt fællesskab med attraktive løn- og arbejdsforhold.

Farmakonomforeningens politik om ”mit arbejde og mit arbejdsliv” tager udgangspunkt i farmakonomers forhold på arbejdspladsen og i hele arbejdslivet.

Vi vil sikre attraktive løn- og arbejdsvilkår for farmakonomer

En af Farmakonomforeningens hovedopgaver er at sikre, at farmakonomer har attraktive løn- og arbejdsvilkår og vi skal bidrage til, at farmakonomer har mulighed for at have et godt arbejdsliv.

Derfor arbejder vi for at indgå overenskomster, der sikrer en regulering af farmakonomernes løn- og arbejdsvilkår. Vi vil forhandle med arbejdsgiverne – enten alene eller i fællesskab med andre – om gode lønvilkår og attraktive arbejdspladser.

Involvering af alle medlemmer er vigtigt, når vi fornyer overenskomster. Derfor prioriterer vi at høre medlemmerne inden forhandlingerne, og når der er opnået et resultat. Vi skal sikre, at medlemmernes interesser bliver hørt samtidig med, at fællesskabet giver styrken.

På de arbejdspladser, hvor vi ikke kan få en overenskomst, rådgiver vi medlemmer om vilkår i forbindelse med indgåelse af kontrakter, aftaler samt ansættelsesretslige regler.

Vi vil have ligeløn

Farmakonomforeningen går ind for ligeløn mellem kvinder og mænd, der arbejder i sammenlignelige jobs. Farmakonomforeningen har deltaget i arbejdet i Lønkommissionen via Sundhedskartellet og FTF og vil fortsat gøre vores indflydelse gældende i arbejdet for at få ligeløn mellem mandejob og kvindejob.

Vi vil være til stede på arbejdspladsen

Tillidsrepræsentanter er hjørnестenen i Farmakonomforeningens arbejde for gode arbejdsvilkår. Tillidsrepræsentanter hjælper og informerer kollegaer om faglige og fagpolitiske spørgsmål, og er foreningens repræsentant på den enkelte arbejdsplads.

Tillidsrepræsentanter er med til at træffe beslutninger om udvikling af arbejdspladsen, arbejde for bedre forhold på arbejdspladsen, løse problemer med arbejdsmiljøet i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten og ikke mindst udvikle farmakonomfaget.

Derfor vil vi have tillidsrepræsentanter på alle arbejdspladser. En farmakonom kan gå til sin tillidsrepræsentant med alt, der har med arbejdet at gøre. Derfor bør alle farmakonomer have en tillidsrepræsentant.

Farmakonomforeningen vil sikre tillidsrepræsentanterne de bedst mulige rammer og værktøjer for varetagelsen af deres hverv. Tillidsrepræsentanterne skal både kunne forhandle løn, være bisidder, kende til love, regler og overenskomstens bestemmelser, sparring til ledelsen og ikke mindst have de personlige egenskaber, der gør dem i stand til at varetage kollegernes interesser på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten skal blive i stand til at få indflydelse på personale- og lønpolitikken på egen arbejdsplads. Derfor har foreningen også som mål at skabe et fælles værdigrundlag for tillidsrepræsentanter og involverer tillidsre-

præsentanterne i de fagpolitiske aktiviteter, der kan være med til at skabe respekt om farmakonomfaget.

Foreningen opfordrer til og støtter op om TR-netværk.

Nogle steder og i nogle situationer giver det bedst mening, hvis man lokalt forhandler sig til en løsning. Derfor vil Farmakonomforeningen uddelegere forhandlingskompetencen til tillidsrepræsentanter, hvor det er hensigtsmæssigt.

Kontaktpersoner er ligesom tillidsrepræsentanter et vigtigt bindeled mellem Farmakonomforeningen og de farmakonomer i industrien, der ikke er ansat efter en overenskomst. Derfor er målet, at der skal udpeges en kontaktperson på hver virksomhed, hvor der er ansat mindst 2 farmakonomer. Det er en vigtig medlemsservice, at flest mulige farmakonomer uden overenskomst har en kontaktperson.

Farmakonomforeningen ønsker at synliggøre kontaktpersoners fagpolitiske rolle ved temadage, møder og ved løbende information.

Farmakonomforeningen vil støtte kontaktpersonerne i deres hverv og sikre relevant information, styrke samarbejde mellem kontaktpersoner og arbejdsmiljørepræsentanter i industrien og opfordre til netværk blandt kontaktpersoner på tværs af arbejdspladser.

Organisatorisk uddannelse

Farmakonomforeningen har mange engagerede og dygtige tillidsvalgte. Deres indsats er uvurderlig for deres kollegaer og for foreningen. For at kunne udføre deres hverv bedst muligt er det nødvendigt, at alle tillidsvalgte i Farmakonomforeningen tilbydes relevant organisatorisk uddannelse.

Organisatorisk uddannelse skal sikre, at alle tillidsvalgte har kendskab til overenskomster, lokalaftaler og lovgivning, der er nødvendig for at de kan udføre deres hverv på bedste måde. Samtidig skal alle tillidsvalgte have kendskab til foreningens faglige og fagpolitiske holdninger og visioner.

Farmakonomforeningen vil derfor sende alle tillidsvalgte på kurser samt afholde temadage og kurser hvert år. Farmakonomforeningen lægger vægt på at organisatorisk uddannelse af tillidsvalgte udvikler deltagernes fagpolitiske handlekompetence, viden, holdninger og færdigheder.

Sekretariatet står klar med hjælp

Farmakonomforeningen står til rådighed for medlemmerne med professionel rådgivning og bistand. Vi rådgiver telefonisk, pr. brev eller mail og i nogle tilfælde ved et personligt møde.

Vi rådgiver med overenskomstfortolkning, indenfor ansættelsesretten samt indenfor arbejdsmiljøet. Foreningen vil også konkret tage stilling til hvorvidt en sag skal forfølges hvis foreningen ikke ad forhandlingsvej kan opnå et tilfredsstillende resultat.

Arbejdsmiljøet skal være trygt

Alle mennesker har krav på et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for medarbejdernes trivsel og er med til at forebygge stress, arbejdsskader og nedslidning. Derfor arbejder foreningen aktivt for et godt arbejdsmiljø på alle arbejdspladser.

Farmakonomforeningen har som målsætning, at der på hver enkelt arbejdsplads skal udarbejdes en arbejdsmiljøpolitik og at arbejdspladsvurderinger skal bruges som et redskab i det daglige arbejde for et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Arbejdsmiljø er et fælles ansvar. Arbejdsgivere, Farmakonomforeningen og farmakonomerne selv skal være med til at sætte fokus på arbejdsmiljøet så det løbende forbedres og udvikles.

Forebyggelse er meget vigtig i arbejdsmiljøindsatsen. Hvis et medlem har været udsat for en arbejdsskade eller en arbejdsulykke, vil foreningen forfølge sagen og støtte medlemmet.

Livsfase politik

Farmakonomforeningen har som mål at skabe de rammer, der giver farmakonomer mulighed for at vælge den vej som passer bedst til livsfasen. Farmakonomforeningen går ind for et fleksibelt arbejdsliv hele livet og med mulighed for fleksibel tilbagetrækning.

Adskillelse af arbejdsliv og privatliv er vigtigt. Derfor skal arbejdsgiverne have større respekt for farmakonomernes fritid og ret til ikke at blive kaldt på arbejde eller få ændret i vagtskemaet.

Alle farmakonomarbejdspladser bør have en livsfasepolitik. Arbejdsopgaver og arbejdstid skal kunne planlægges fleksibelt, så de passer til den enkelte farmakonomes behov og aktuel livsfase. Det betyder, at Farmakonomforeningen fx vil arbejde for følgende:

Eksempler:

Nyuddannet

Der skal være fokus på overgangen fra at være elev til første job som nyuddannet. Måske er farmakonomer i denne livsfase parate til at arbejde flere timer eller tager ekstra vagter.

Børnefamilier

Mange børnefamilier synes, at hverdagen er en udfordring, måske særligt hvis forældrene har skæve arbejdstider. Derfor skal overenskomsterne indeholde særlige vilkår for børnefamilier.

Den erfarne medarbejder

Den erfarne medarbejder kan have større overskud, fordi børnene er blevet ældre og erfaringen stor. Der skal være mulighed for at udnytte dette større overskud, også med mulighed for honorering. Måske har den erfarne farmakonom mod på nye karriereveje, for eksempel videreuddannelse eller ledervejen.

Seniorer

I den sidste del af arbejdslivet kan ønskerne til arbejdslivet ændre sig igen. Efter mange år på arbejdsmarkedet har seniormedarbejderen stor og værdifuld erfaring inden for faget og det er vigtigt at bruge de ressourcer. Men samtidig skal der tages hensyn til andre behov.

Måske ønsker seniorer at arbejde mindre, og langsomt forberede afskeden med arbejdsmarkedet eller senioren kan have et ønske om særlig kompetenceudvikling.

God ledelse skaber bedre arbejdspladser

God ledelse er en af forudsætningerne for en velfungerende arbejdsplads, der er præget af høj faglighed og hvor medicinbrugerer er i fokus. God ledelse skaber høj arbejdsglæde og dygtige medarbejdere. Derfor skal ledende farmakonomer styrkes på alle niveauer. Det betyder, at alle ledere skal have adgang til kompetencegivende lederuddannelse.

Arbejdsmarkedspolitik og arbejdsmarkedspolitiske rammer

Farmakonomforeningen har en høj organisationsprocent, og har som et helt afgørende mål fortsat at kunne tiltrække alle farmakonomer. Dette er helt afgørende for, at foreningen kan tilbyde medlemmerne den service og de tilbud som foreningen vurderer, er nødvendig og efterspurgt. Overenskomstsyste­met støtter, at der er en høj overenskomstdækning. En god grund til en høj overenskomstdækning, er en høj organisationsprocent. Det er således vigtigt at have fokus på og hele tiden styrke begge dele.

Farmakonomforeningen tror på den danske model, og det at arbejdsmarkedets parter har stor indflydelse på den arbejdsmarkedspolitik, der bliver ført i Danmark. En del af den danske model er også Arbejdsretten og Forligsinstitutionen, der skal hjælpe arbejdsmarkedets parter til at nå løsninger i stedet for eksempelvis konflikt.

Et fællesskab gør stærk både på arbejdspladsen, i foreningen, i forhandlingsfællesskaber og i hovedorganisationer. Når vi står sammen er vi bedre til at formulere vores forventninger til vores arbejde og vores arbejdsliv. Og vores samarbejdspartnere fx vores arbejdsgivere tager os alvorligt, når vi står sammen. Vores holdninger til ligeløn, livsfaser og karrieremuligheder skal sikre, at vi udgør et stærkt fællesskab med attraktive løn- og arbejdsforhold nu og i fremtiden.