

Referat fra TR-regionsmødet d. 11/12-18

Referent: Malene og Stine

Oplæg ved organisationspsykolog Jacob Thorsen:

Jacob Thorsen Psykolog for Røde kors asyl afdeling.

Taler om den vanskelige TR-rolle.

Vi skal kunne interagere med ledelsen samtidig med at vi skal kunne have ens kollegaers tillid.

Tr bevæger sig ofte på et knivsæg. Dilemma mellem at være alm. medarbejder, lederens ”højre hånd”, fagforeningens forlængede arm osv.

Spørgsmål: Hvad bakser du med i TR-rollen?

Hvad skal være nemmere efter i dag?

Svar: ”fixer”, ikke blive hørt, ledelsevaluering, bliver jeg ledelsens mand, hvor placerer jeg mig, afkode medarbejdernes signaler, hvad er min rolle, gruppe vs. Individ, utilstrækkelighed, fordeling af opgaver, autoritetsformer, fusion, ikke blive hørt.

TR arbejder over og under overfladen.

Over: procedurer, kommunikationskanaler, ansvarsfordeling, forskellige rum, teknik.

Under: Had/kærlighed (til opgaver, mennesker, teknik), ægteskaber, utro, konkurrence, vrede, sorg, afmagt, utilstrækkelighed, jalousi.

Jo mere det over overfladen presses/ændres, jo mere kommer det under overfladen op.

Jacob gennemgår ”lorte modellen”.

90% af de følelser vi oplever på arbejdet er reelt ikke vores egne, men vi tager dem ind og gør dem til vores egen, da de vækker genklang i os selv.

Det er TR´s opgave at afkode hvad der sker både over og under overfladen. Vide at ”lorten” føres ind i systemet nede fra og op, eller oppe fra og ned. Vide at man har individuelle psykiske ”blå mærker”, som øger ”lorten” og dynamikker i og imellem grupper, som også fører til ”lorten”.

TR skal lære at det ikke er ”min følelse”, men mine kollegaers.

Den rå tone kan tit være et udtryk for at følelserne har været undertrykt for længe.

Opmærksomhedspunkter:

- Den ”gode” TR stiller sig på kanten af systemet og kommenterer *på* systemet.
- Den ”gode” TR er god til at adskille sin egen ”lort” fra andres ”lort”.
- Den ”gode” TR grænsesætter og adskiller medarbejderrollen fra TR-rollen.
- Den ”gode” TR tillader og italesætter at vi er enige om at være uenige.
- Vær opmærksom på din egen valens og egen ”organisation in the mind”.
- Den ”gode” TR afkoder medarbejdernes adfærd som beskeder.
- Den ”gode” TR er opmærksom på hvad der sker inden i, og bringer det i spil.
- Den ”gode” TR stiller afslørende spørgsmål både til kollegaer, leder og sig selv.
- Den ”gode” TR holder fast i virkeligheden, også selvom den er modsatartet.
- Vær opmærksom på hvordan kollegaer reagerer på ”forfremmede søskende”.

TR har forskellige mandater:

Observatør: Hører hvad der bliver sagt.

Delegeret: Tilvejebringer gruppens holdning uden at fortolke.

Fuldmægtig: Hørt gruppens holdning, tilvejebringer den og tager selv beslutninger på baggrund af det.

Husk at afstemme med gruppen, hvilke mandat de ønsker du skal sidde med.

Husk at grænsesætte → taler du til mig som kollega eller TR?

Det er ikke altid TR's opgave at fixe alting. En organisation kan sammenlignes med en familie. Når ledelsen er væk, vil Tr ofte agere som en forfremmet søskende.

Opmærksom på hvad din valens er, dvs. tidligere rolle i familien.

Orientering fra Regionsbestyrelsen:

- Der var en kortere gennemgang af repræsentantskabsmødet. Bl.a. omkring beslutningen om at træde ud af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og ind i AC. Vi er en del af FH i 2019 og træder først ind i AC i 2020. Der har været meget snak om vores pladser i MED-systemet. Da vi er en del af FH hele næste år, har vi stadig mulighed for at sidde på FTF-

pladserne på samme vilkår som tidligere. Og vi skal stadig forsøge at gøre vores indflydelse gældende.

- Opsamling fra dialogmødet i Ringsted. Alle de post it mm, som medlemmerne var med til at skrive på er blevet indsamlet og sammenskrevet. Regionsbestyrelsen skal i januar mødes for at arbejde videre med materialet.
- Lises afskedsreception er d. 29/1-19 på Scandic Hotel i Ringsted mellem 17-19. Kom og sig farvel til Lise.
- Der er generalforsamling d. 30/4-19 i Ringsted Kongrescenter.
- Valg af TR til regionsbestyrelsen skal foretages på sidste møde inden generalforsamlingen. Vi har næste møde d. 14/3-19.

Orientering fra TR-rådet:

- Der er brugt en del tid på planlægningen af TR-årskonferencen. År-konferencen var rigtig god. Der var ca. 170 tilmeldte og 2 gode oplægsholdere (Ask Agger og Laust Høgedahl). Slides mm kan findes på fysio.dk. TR-rådet har haft en snak med Gurli fra foreningen omkring opgaveglidning, da foreningen har en øget opmærksomhed på dette. Snakken gik bl.a. på det faglige aspekt, autorisation, politisk/fagpolitisk og løn- og ansættelsesforhold.
- Referatet fra TR-rådet er vedhæftet.
- Foreningen oplever et større træk på AKUT-fonden, da arbejdsgiverne er blevet mere opmærksomme på at få refusion.
- Organisationsprocenten er faldende. Hvad er TR's rolle? Skal det ensrettes noget mere, da det er meget forskelligt, hvordan TR ser sin rolle ift. at fastholde/få nye medlemmer ind i foreningen?! Skal vi ringe rundt til de ny uddannede? Skal der laves et undervisnings kit, som kan bruges til de studerende i forbindelse med praktikkerne?
- Persondataforordningen: Link til de nyvalgte TR. D'Fys må ikke længere sende medlemslister ud til TR, men vi må stadig godt sende en liste med vores kollegaers navne ind, og så kan foreningen tjekke, hvem på listen, der er medlemmer. Snak om, at TR bør have mulighed for at tilgå et sikkert system, hvor de kan opbevare fortroligt materiale (lønaftaler mm).

Orientering fra Hovedbestyrelsen:

- Der blev valgt nye medlemmer til Hovedbestyrelsen til repræsentantskabsmødet. Hovedbestyrelsen konstituerede sig ved mødet i starten af december. Der skal arbejdes videre med strategiplanen. Overgangen til AC skal også indarbejdes i strategiplanen frem mod 2020. Ved repræsentantskabsmødet var der en del forslag, der endte i en samlede pakke omkring et "Government review" samt tilkendegivelsen af der skal laves en analyse af praksissektoren. Dette kommer til at fylde en del i hovedbestyrelsen frem til næste repræsentantskabsmøde.

Orientering fra arbejdspladserne:

Vi sluttede dagen af med et par cases fra hverdagen.

Vi havde bl.a. en snak om ”frit valg til genoptræning” og opstart af træning inden 7 dage, og hvilke konsekvenser det har for dem, der sidder og visiterer. Det er nødvendigt, at der møder personale ind i fx julen for at tage sig af indkomne genoptræningsplanerne. Er der nogen, der har lavet lokale aftaler ift. funktionstillæg eller lign? Regionalt vil sådan en vagt udløse minimum 6 timer. Der findes ingen central aftale.

En spørger ind til, om der nogen der har nogle gode råd ift. at få fordelt arbejdsopgaver rimeligt? Der var flere, der tilbød sparring ift. hvordan de har løst det hos dem. OBS på om det ikke også er en ledelsesopgave.