

TR regionsmøde 04.06.2019

Ordstyrer: Rosa

Referent: Ann

1. Lønforhandlinger (Gennemgang af slides)

- *Initiativ til lønforhandling:*
I Holbæk kommune er det ledelsen som tager initiativ til lønforhandling. I Region Sjælland har ledelsen afsat midler til lønforhandling (kompetencetillæg Roskilde Køge og engangstillæg på ca. 2000 kr til fordeling på Næstved Sygehus).
- *Forhandling af løntrin:*
Der bliver talt om hvordan der forhandles løntrin. Nogle kommuner hedder det 8, andre 7+1 og atter andre kan der overhovedet ikke forhandles om løntrin.
- *Lønsammensætning:*
TR fra Køge kommune vil lave en tråd, hvor der deles lønsammensætninger og hvad det kaldes på de respektive arbejdspladser. Vil efterfølgende sende det ud til alle. Der anmodes om at dette behandles diskret.
- *Tillæg:*
Der spørges til om der er nogen som får tillæg som superbrugere, hvilket ikke lader til at være tilfældet. Bør der være det?
- *Tilbageløbsmidler:*
Der er konsensus om at tilbageløbsmidler ikke rigtig bliver brugt i praksis, og ledelserne ikke rigtig vil anerkende det.
- *Funktionstillæg:*
Hvordan det fungerer i praksis, hvis opgaven skifter til en anden person. Hvornår træder det ud af kraft? Det er forskelligt afhængig af arbejdspladsen, men normalen er 6 måneders varsel, medmindre andet er aftalt. Ift. hvornår det træder i kraft er der forskellige aftaler. Nogle steder fås det med det samme, andre steder er der lokale aftaler som definerer at man får det når man har haft funktionen i et vist tidsrum.
- Det blev pointeret, at det er vigtigt at man forhandler lønnen, og ikke sætter den sammen af tillæg beskrevet i en forhånds aftale.
- *Nyansættelser:*
Det pointeres at det kan betale sig at opdrage ledelserne til at give den løn der skal til for en velkvalificeret medarbejder. Kan være med til at løfte de øvrige ansatte. Én TR fortæller, at de spørger ind til lønkrav allerede under ansættelsessamtaler. Én anden starter med at tale med kandidaten inden ansættelsessamtalen for at få afklaret lønkrav. Der er konsensus om at det er svært at forhandle løn for nyuddannede.
- *Løbe stærkt kontra mere i løn:*
Er det i orden at ledelsen spørger medarbejder om hvorvidt de vil løbe stærkere og få mere i løn, eller have en vikar?
- *Hvis der ikke er penge til lønforhandling:*

Hvad kan man lave aftaler, hvis der meldes ud at der ikke er nogen penge? Der kan skrues på afspadsring, gå ned i tid til samme løn/mere frihed, få ryddet op i forhåndsftaler som er uddateret og få det omkonverteret til noget andet, en arbejdsplads har fået sko til under 800 kr, aflønning i kurser og uddannelse, beløb til tøj og sko.

- *Løntillæg ift. selvtilrettelæggende:*
Dem som hives ind på fx påskedag. Hvordan håndteres det på de forskellige arbejdspladser? Nogle steder er der lavet aftaler, andre steder lægger ledelsen op til at det skal være de samme tillæg som for medarbejder der arbejder på vagtplan. Der er lovgivet om at ikke selvtilrettelæggende får et tillæg på 30 % mellem 17 og 23. Der skal laves lokale aftaler for dem som er selvtilrettelæggende.
- *Selvtilrettelæggelse:*
Kan leder kræve at der afleveres timesedler? Det er en god ide at det bliver registreret tider, da det giver et billede af hvor mange ekstratimer der bliver lagt, til gavn for kollegaerne ift. at koordinere/sikre at der ikke er nogen som arbejder sig ihjel, sikre sig at få udbetalt afspadsring ved fratrædelse af stilling.
- *Overarbejde/ekstraarbejde:*
Hvis lederen beder om at man bliver ekstra timer ud over sin planlagte arbejdstid? Hvilke regler gælder så? Skal det ligges ud til at terapeutgruppen skal løse det indbyrdes? Er der varslingsstillæg? Behov for lokaltillæg? Der kan skæves til overenskomsten for terapeuter på vagtplan.

2. Bisidderrollen (gennemgang af slides)

- Vigtigt at man tager sin TR kasket på, og gemmer sine personlige holdninger væk.
- Sørger for at skabe god ro og orden (man behøver ikke at være enig med den man er bisidder for, men sørge for at de bliver behandlet ordentligt i situationen).
- Sørge for at få formidlet det de respektive parter siger, så der ikke opstår misforståelser ("så det du siger er.....")
- Sikre sig at der bliver taget referat.
- God ide at man også selv tager noter, da der kan være forskel på hvad ledelsen/HR skriver ned og detaljegraden.
- God ide at tage snakken med dem som man repræsenterer om, hvad er ens rolle/opgave som bisidder.
- Der er ikke krav om at ledelsen advisere TR om tjenstlige samtaler, men det skal fremgå af mødeindkaldelse til medlemmet at det handler om en sådan. Medlemmet skal selv tage kontakt til TR hvis denne ønsker bisidder.
- God ide at gennemgå referatet med ledelsen/HR før mødet afsluttes, men der er også mulighed for at gennemgå referatet efterfølgende og komme med indsigelser op til 14 dage efter mødet.
- Vigtigt at der bliver lavet en forventningsafstemning før og efter mødet ift. hvad meldes ud til kollegaerne (hvis det er nødvendigt) efterfølgende.

- Fagforeningen fraråder at en medarbejder tager andre end TR med. Der er ikke forskel på hvad man må som bisidder uanset om man er TR eller ej. Fagforeningen fraråder at man er bisidder for ikke medlemmer. Spørgsmål om hvorvidt det er ok at man er bisidder for andre faggrupper som man ikke er TR for?
- Udover at man taler med det pågældende medlem om forløb og samtale efterfølgende, så kan det også være en god ide at også have en snak med lederen efterfølgende om hvordan samtalen/forløbet gik.
- Spørgsmål om forskellen mellem at deltage som bisidder og som TR. Det er ikke helt så ligetil at skille ad. Se link fra både Danske fysioterapeuter og FH. Stadig lidt uklart. Der rettes henvendelse til Karen Fischer vedr. afklaring. Bliver taget kort op på næste møde.

3. Nyt fra regionsbestyrelsen:

- Der er blevet lavet rundringning til dimittenderne i regionen. Positive tilkendegivelser fra dem som blev ringet op. En af de ting som var gennemgående var, at mange syntes at det var rigtig hårdt at gå fra at være studerende til at komme i arbejde (stå på egne ben, og ikke blive holdt i hånden). Baggrunden for ringerunden var at gøre opmærksom på regionsbestyrelsen, høre om de var kommet i arbejde eller ej mm.
- Der har været generalforsamling. Der var valg til bestyrelsen, hvor nogle af de gamle garvede sagde farvel og nye kom til. Stine afgav sin første beretning som formand.
- Der har været et par fyraftensmøder (skulder og smerter). Kommer et møde efter sommerferien omkring kognitive problemer.
-

4. Nyt fra TR-rådet:

Sidste møde var fælles med leder- og AMR-råd. Lisbeth var med i gruppe omkring mening og anerkendelse. Hvad skal der til for at medarbejdere føler sig anerkendt på sin arbejdsplads, set både fra leder og medarbejder synspunkt. Handlede om årskonferencen, som kommer til at handle om "Handlekraftige fællesskaber" og "Hvad sker der i Danske fysioterapeuter". Snak om møder såsom TR-regionsmøder. Hvor mange møder må der afholdes? Det viser sig at der reelt set kun må være 2 møder for regionale TR og 2 for kommunale TR. Dette er i Region Sjælland blevet til 4 møder. Er alle dækket af en TR? Forhandlingsudvalget erstattet af UFLO, spørgsmål om UFLO reelt set har nogen indflydelse mere.

a. SALS:

Ann informere kort om SALS og de minimumskontrakter der er blevet stemt igen.

5. Nyt fra Hovedbestyrelsen

- Der bliver arbejdet med strategiplan
- Analyse af praksissektoren
- Overgang til AC fylder en del.

6. Evt.

Linda siger farvel og tak, da hun skal tage den "Den sundhedsfaglige kandidatuddannelse".

7. Forslag til emner som kan tages op på næste møde.

- Med-systemet
- Den nye ferielov
- Hvordan balancere man TR opgaver ift. andre opgaver.
- Sygefravær

Planlægningsgruppe er Lisbet Jensen (Næstved Sygehus), Nanna West (Guldborgsund kommune), Alice Sørensen (Næstved Kommune) og Lasse Henriksen (Ringsted Kommune)