

Referat af regionsmøde d. 08.09.22.
Ringsted, Scandic.

Pkt. 1. Godmorgen og præsentationsrunde.

Pkt. 2. Ida præsenterer sig. Ida er netværkskonsulent og er startet 1 maj 22. Hendes opgave er at skabe netværk og kontakt mellem medlemmer. Bl.a. i psykiatrien, beskæftigelsesnetværk og på Absalon ml. studerende og arbejdspladser.
Hun er TR's konsulent hvis der søges sparring om netværk.

Pkt. 3. Snak om besparelser og omprioriteringer. Vi arbejder videre med Kasper Tingkjærs slides.

Hvad kan vi gøre aktivt for at undgå besparelser. Generelt snakkes der om at TR er mere og mere politisk orienteret. Vigtigt da det er os der først opdager fx besparelser.

Man skal være vågen og bruge foreningen før, end man måske før ville have gjort. Vi behøver ikke klarer ting alene – brug gerne foreningen. Foreningen kan fx hjælpe med hvilke faglige argumenter er gode og vigtige at bruge i fx et høringssvar.

Der kommer eksempel fra en kommune. En ung politiker var på besøg hvor man direkte kunne fodre med viden. I sparetider lægges vægt på at ledelsen også kan indgå i en alliance.

Der bliver lagt vægt på at foreningen også melder ud, hvad der røre sig fra politisk side, så vi ved hvad der foregår opadtil.

Fra en kommune bliver fortalt om pludseligt opståede besparelser, et vikariat der ikke blev besat som blev sparret væk. Her har de brugt at få politikerne i tale. Der er en oplevelse at ventelisterne vokser og at forløbene trækker ud.

Budgetforhandlingerne er i gang flere steder lige nu – det kan være svært at overskue og gennemskue et samlet kommunalt budget. Her foreslår foreningen at man søger alliancer med ligestillede så ens budskab bliver hørt, evt. andre TR.

Fra en kommune, hvor TR sidder i hoved-MED, opleves det svært at danne alliancer og svært at forstå hinandens områder. Der er ikke altid villighed til at bringe ting videre til politikkerne. Dialogen kan være tandløs og det er svært at blive enige, fordi ingen rigtig ønsker besparelser der direkte el. indirekte påvirker ens eget område.

Mange borgere mærker, allerede nu, en forringelse i trænings-tilbud i kommunerne. Der kan ikke skæres mere før kvaliteten seriøst er truet.

Nogen oplever en meget kort frist til første behandling og at hørringsvarene skal udarbejdes hurtigt.

Der gives eksempler fra Exercise First hvor det har taget lang tid at påvirke opadtil – det har taget et år. Andre processer er væsentligt kortere. Vi skal være hurtigere ude på arbejdspladserne for at påvirke budgettet og forhandlingerne reelt.

Der suppleres: brug gerne MED, her er et årshjul hvor det burde fremgår hvornår man gør hvad ift. budget og kontakt opad til.

Fra en kommune fortælles om en leder der altid var på forkant med forhandlingerne og budgettet. Dette gav en relevant og god parathed ift. politikerne. Dette gav også ro på hos personalet, da de viste hvad der var på spil og kunne regne med at leder var bag dem.

Tænk evt. i arbejdspladsbesøg hvor politikerne i foråret inviteres ud for at se hvad vi laver.

Maria fortæller videre – problem at få kurser i efteråret da pengene simpelthen er brugt andre steder.

Vi snakker videre om lønforhandling. De forhandler om efteråret. Er dette en ulempe for os – kunne det være strategisk klogt at forhandle om foråret. Nogen istemmer og andre mener ikke det på deres arbejdsplads gør en forskel.

Én fortæller at i AC gruppen er der stor diskussion herom. Der opleves at det bestemt er en fordel at forhandle i foråret da budgettet ikke er forhandlet el. brugt endnu.

Én fortæller at i HMU giver i foråret procentvis beløb der gives til lønforhandling i efteråret. I efteråret opleves det at hvis der er overskud bruges dette fx til indkøb af maskiner.

Det opleves at der i efteråret gives engangsbeløb til kollegaer for penge der er i overskud.

Det foreslås: Forsøg at være forudseende ift. hvad materiel der evt. mangler.

Der opleves ikke vilje, fra arbejdsgiver, til at forhandle og der sættes ikke penge af til det.

Der stilles spørgsmål og besparelserne på el/energi på banen. Er det noget vi har mødt på arbejdspladserne? Fra en kommune fortælles at der allerede sat penge af i budgettet til stigende energipriser.

Én fortæller at man har drøftet regionalt at sænke temperaturerne på sygehusene. Der gøres endvidere obs på at der er forskel på hvorfra pengene trækker, regionalt vs. Kommunalt.

Yderligere gøres obs på vigtigheden af at forhandle om andet end penge. Fx forhandling af/om tid til kurser.

Vi taler videre om beslutningsprocesserne. Vær obs på hvem der reelt, i administrationen, styrer organisationen, chefer, embedsmænd el. ledere.

I nogle kommunen har de skulle udarbejde omprioriteringskataloger. Her har de gjort obs på at de ikke længere kan forsvare besparelser og derfor ikke ønsker en snak om besparelser.

Vi mangler hænder, vi mangler personale – kan man ikke se det opadtil?!

Vi mangler ansøgere og vi mangler i den grad også økonomi.

Vi snakker om fastholdelse og rekruttering, delte stillinger.

Stine fortsætter om Centrale aktører: Dyrk relationerne og alliancerne i fredstid. Find ud af hvem der er af aktører ift. besparelser. Hvem er ven / fjende. Dan overblik over hvor der kan påvirkes. Tænk fremad, vær forberedt til kommende budget. Dyrk troværdighed og fairplay.

brug tid på at have de faglige argumenter i orden.

Brug foreningen el. TR-netværk.

Pkt. 4. Hvad fylder på arbejdspladserne?

- Vi taler om kollegaer på pasningsorlov og dilemmaer omkring tilbagevenden til job. Vigtigt med klare aftaler og informere bredt ud om disse. Vi taler om forskellige situationer for tilbagevending og evt. sygemelding. Fokus på den enkeltes behov.
- 2 afdelinger lægges sammen. Ny leder, der bevæger sig på kanten af lovgivning/overskrider lovgivning. Stiller spørgsmål til sygdom/sygemelding. Det må man ikke. Snak om hvordan vi arbejder med sygefravær på arbejdspladsen og hvad gør de tilbageværende medarbejdere for ikke at brænde ud. Debat om at fastholde leder i hvad vi lovgivningsmæssigt må og ikke må samt at klæde kollegaer på ift. at møde lederen ift. rettigheder osv. Ligger der en klar retningslinje på området?
- 1- og 2 bars-sygedage: hvad er OK når man har barn syg. Kan du arbejde hjemmefra? Tage telefoner? KUN ved tungtvejende grunde at man kaldes på job el. udfører hjemmearbejde. Se evt. overenskomsten.

Tal med kollegaer om hvad rammerne er for barn syg. Det er ikke en ret, men noget man skal have lov til af leder. Leder kan som udgangspunkt ikke bede medarbejder holde afspadsering el. plus-timer ved 1 – og 2 barns sygdom hvis medarbejder kan undværes til afspadsering/plustimer kan vedkommende også undværet til barns sygedage og det er derfor disse der skal benyttes. Dette gælder også hvis medarbejder fx arbejder 2 timer og har barn syg resten af dagen.

FROKOST

Pkt. 5. Nyt fra:

Regionsbestyrelsen:

Vi taler om fastholdelse af medlemmer. Tallet er faldende. Årsagerne er forskellige.

Der fortælles om hvad gevinsten er ved at være medlem, nytte (hvad får jeg ud af det?!), norm (hvad bør jeg og fællesskab?!) og slutteligt den faglige del.

Hvordan beholder vi medlemmer? Hvis man er medlem af andre faglige fraktioner forbliver man medlem.

Hvis man tilbyder arrangementer el. kurser forbliver man ofte medlem.

Man vil arbejde på et arrangement for dimittender i januar 2023, for at vise hvad de kan få ud af at være en del af foreningen. Hvad vil medlemmerne have? Inviter dem ind og udbred budskabet via SoMe hvad der foregår i foreningen.

Der er behov for at tydeliggøre hvordan fagforeningen kan hjælpe i dagligdagen på en arbejdsplads.

Vi taler om TR's andel i at møde de studerende i praktikkerne og præsentere foreningen og dennes medlemmerne, samt om at fortælle om fordele ved at være medlem.

TR-råd:

Planlægning af årskonf. Tema, handlemuligheder ift. belastning på arbejdspladsen.

1. dag undervisning 2. dag bl.a spørgsmål til formanden og anden dialog.

Arbejder med spørgsmål til repræsentantskabet. 47 forslag/spørgsmål er indsendt.

Der arbejdes med mentorordning til TR, Kompetenceprofil for TR, krag til kommende overenskomstforhandlinger.

Der skal forhandles ny MED aftale og der skal være nyt valg til TR-råd i Reg. Sjælland. Vi arbejder på at blive bedre repræsenteret. Valget foregår elektronisk. I vil modtage en mail fra sekretariatet ift. opstilling og valg.

Regionsformand:

Arbejdspladsbesøg planlægges.

Besparelser og kontakt til politikere fylder.

Deltagelse på folkemødet i sommers. Oplever at blive nævnt ofte, uden hele tiden at skulle gøre obs på os selv hele tiden.

Dfys deltager i uddannelsesdage bl.a på Møn, Køge. Mange snakke med de unge mennesker. Mange deltog i quizzen og fik som tak en flødebolle.

Repræsentantskabet fylder. 47 forslag. Arbejder på sammenskrivning og formuleringer.

Der er gang i seminarer og konferencer.

Arbejdspladser uden TR. Opfordring til TR valg. Hvad er konsekvensen heraf.

Netværksmøder for bl.a. beskæftigelse og på ældreområdet.
Afholdelse af Dialogmøde 26.10.22 Dorthe Birkmose omkring moralsk stress.

Pkt. 6. DSA

Ring til DSA hvis man mangler arbejdskraft.

Pkt. 7. Evaluering:

Gode dilemmaer og diskussioner – tak.

Er der for at dele det regionale og kommunale? Nej tak – vi vil gerne snakke fælles.

Temadrøftelse: hvordan fungerer det for jer? Godt. – fint med overordnet emne.

Obs på tyngden i dagsordenen. Jo mere tyngde jo større sandsynlighed for stor deltagelse.

TAK for et godt og givende møde.