



Referat fra det kommunale TR netværksmøde i region H d. 27. nov. 2017

Dagsorden

- 1) **Velkommen og godkendelse af dagsorden**
Kort nyt fra Danske Fysioterapeuter
- 2) **Forandringer og indflydelse på indretning af arbejdspladsen**
Vi udveksler erfaringer i små grupper.
- 3) **opsamling og samling af gode råd til fælles brug.**
- 4) **Arbejdspladsrunde – udveksling og sparring i små grupper.**
- 5) **Opsamling på sparring – hvad er hovedtrækkene?**
Hvad kan vi tage i fællesskab – hvad skal på som emne til næste møde?
Og hvem planlægge det?
- 6) **Opsamling fra TR årskonferencen.**
Hvad var godt og skidt – hvad kan vi bruge fremover?
- 7) **Kort referat fra Repræsentantskabet v. Tine Nielsen**
- 8) **Evt.**
Kort evaluering og kom godt hjem.

Referat

- 1) **Velkommen og godkendelse af dagsorden**
Kort nyt fra Danske Fysioterapeuter

Charlotte bød velkommen og fortalte kort om formålet med TR netværksmøderne. Det er fælles læring og erfaringsudveksling samt nyt til og fra Danske Fysioterapeuter.

Kort nyt fra HB/hovedbestyrelsen:

Det meste af arbejdet i HB er gået med forberedelse af Rep. mødet d. 25. nov.

Desuden planlægges fejring af foreningens 100 års jubilæum. Det er d.24. maj og sker regions vis. Der kommer mere information og tilmelding mv. Alle medlemmer får en e-bog med foreningens historie.

Kort nyt fra TRR/ TillidsrepræsentantsRådet:

Vi har planlagt og evalueret årskonferencen, vi har arbejdet med TR uddannelse og kurser for 2018, vi har arbejdet med hvordan vi i TRR kan bidrage mere til foreningens politiske arbejde og vi har haft samarbejde med AMIR og leder råd.

Kort nyt fra RB/regionsbestyrelsen:

Vi har været til regionsbestyrelseskonference i okt. – det handlede om at arbejde politisk og om lobbyisme. I RB har vi besluttet at arbejde med hovedoverskriften Fremtidens sundheds væsen og underpunkter; forebyggelse, ulighed i sundhed og styringsparadigmer. I kommer til at høre mere herom.

2) Forandringer og indflydelse på indretning af arbejdspladsen Vi udveksler erfaringer i små grupper.

3) Opsamling og samling af gode råd til fælles brug.

Det er super vigtigt, at få kommende forandringer drøftet i MED, herunder særligt MED indflydelse og MED bestemmelse. Vi kan være med til at kvalificere ledelsens beslutninger, både omkring budget og hvordan der ses på det organisatorisk.

Vi har stor forpligtigelse til kommunikation og formidling.

Det udfordrer os, når der kommer nye IT systemer, som fællessprog 3, CURA, Sundhedsplatform mv. her er det særligt omkring proces og implementering.

Det er vigtigt, at fokusere på organisation og ledelse.

Vi afventer spændt det nye politiske samarbejde efter kommunal og regionsvalget.

Hvem er blevet borgmestre, hvem kommer til at sidde i udvalg, som vi samarbejder med?

Ift. fusioner er der naturligvis rigtig meget i processen omkring planlægningen, og lige når fusionen sker. Men det er også vigtigt at følge op efter en periode og efter et par år.

Det kan gå på processen, på indretning, på personalesammensætningen og på det kulturelle.

Processen skal være klar og tydelig, så alle ved hvad der skal ske. Information gives, også når der ikke er egentlig nyt, så man ikke går og gætter på næste træk.

Kommunikationen skal være klar og tydeligt. Rettidig og relevant.

TR skal klædes på i god tid – vi skal være opmærksomme på at vi får viden før andre, måske er vi bundet af tavshedspligt, at kunne rumme egne følelser og kollegernes frustrationer.

Vi skal søge indflydelse og være særligt opmærksomme ift. til ledelse og lederskift.

Godt med en temadag om forandring som TR, AMIR og leder holdt det i Gladsaxe kommune. Her var der bla. en øvelse med at kunne se og beskrive en appelsin...

Ift. til indretning – hvad er der brug for til træning af apparatur, og gulvplads, højt til loftet mv.

Hvad kræver det af plads og udstyr, arbejdsbord, pc og indretning til det administrative arbejde og personalrum/pauser og frokost. Huske på indeklimaet, på plads i rummet, dele pc' r og ilt.

Obs. på overvejelser ift. til indkøb af nyt udstyr - ofte indregnes en besparelse ind fra starten, inden man ved om det reelt giver en besparelse!

4) Arbejdspladsrunde – udveksling og sparring i små grupper.

Det fungerer godt med sparring i små grupper. Det oplevedes som god sparring i gruppen.

5) Opsamling på sparring – hvad er hovedtrækkene?

- Vi drøfte bla. dokumentation – det er et ledelsesansvar at dokumentation sker og i hvilket omfang. Det kan være godt at få procedurer beskrevet – så alle er klar på dokumentationsopgaven.
- ift. til nyansatte, er det godt, hvis ansættelsesudvalget træder sammen fx efter 1 ½ måned, for at vurderer hvordan det går og om der er noget der skal følges op på med introduktion og viden. Så er alle ansvarlige for prøveperioden på de 3 måneder. Godt med særlig TR og AMIR introduktion.

- Når en kolleger bliver leder/mellemlider og har 50% ledelse og 50% borgeropgaver. Vigtigt med en forventningsafstemning ift. til kolleger og ift. til leder. Være særligt opmærksom på når lederskabet er nyt. Hvordan klares driften, have klare aftaler og tydeliggør evt. mangler. Passe på med ”ungt team”, der skal klare sig selv med selvledelse. Hvem skal man gå til når noget brænder på? Hvordan med prioriteringer af arbejdsopgaver? Og når driften er presset pga, sygdom mv.?

- Sociale medier – godt at have en nedskreven politik. Vi talte ytringsfrihed – vi må mene og sige ret meget på egne vegne, men skal være opmærksomme, når vi udtaler os på gruppens eller kollegernes vegne. Der er i nogle kommuner beskrevet hvem der må udtale sig til pressen – tjek det ud.

- Ledelses - omrokeringer – være obs. på ledelsesniveauer. Godt få afklaret ledelsesgrundlaget og evt. gå til leder over niveau, hvis der er problemer. Huske at få drøftet udfordringer og problemer først i TRIOen (TR, AMIR og leder). Passe på det ikke bliver personligt, forsøge at holde det så objektivt som muligt. Når ledelse ikke fungerer – kan det være meget svært på arbejdspladsen. Hvordan får man hjælp? HR afdelingen kan være en ide.

Obs på trivsel – lav en apv. Brug evt. SPARK tilbuddet.

Gode erfaringer med at gøre trivslen tydelig fx ved brug af røde, gule og grønne bolde.

- Team delt i kolleger med mange erfaringer og kolleger som er ret nyansatte med mindre erfaringer og kompetencer. Tunge og komplicerede sager og stort arbejdspress påvirker trivslen. Hvordan arbejder vi med at genfinde arbejdsglæden.
- Sørge for godt samarbejde med suppleant og med AMIR.
- Godt at deltage i kurset konflikthåndtering.

Der er sket fyringer i Gladsaxe, Furesø og Frederiksberg og opnormering i Ballerup, København Frederikssund og Tårnby.

Hvad kan vi tage i fællesskab – hvad skal på som emne til næste møde? Og hvem planlægger det?

Gruppen ville gerne drøfte TR's rolle ved personsager og lønforhandlinger – mulighed for at få en forhandlingskonsulent ud.

Janne Molin og Sigrid Fonsdal vil gerne være med til at planlægge næste møde.

Charlotte sender en møde oversigt for 2018 ud omkring jul. Husk at booke kalenderen.

6) Opsamling fra Årskonferencen.

Hvad var godt og skidt – hvad kan vi bruge fremover?

Generel stor tilfredshed med årskonferencen, dejligt med to dage.

Særligt Jacob Torfing var inspirerende. Jens Jonathans Steens slides om framing efterlyses.

Godt at have fokus på, at TR rollen har forandret sig over tid. Vi skal passe på rollen ikke professionaliseres for meget.

2. dagen start været noget mere kedelig, med oplæg af Steven Vallik, men indholdet var faktisk ret interessant. Finanssektoren er måske slet ikke så lang fra vores verden?? Godt med fokus på OK og vi kunne sagtens have brugt mere tid med Tina og Nicolai.

Der blev valgt suppleanter i TRR;

Annette Lykkegaard er Charlottes suppleant(geografisk plads), Birgitte Greby er Rikke Dalsgaard Vigs suppleant på den kommunale post, og Anders Jæger suppleant for Kirsten Toke på den regionale post.

7) **Kort referat fra Repræsentantskabet v. Tine Nielsen**

Tine gennemgik lørdagens repræsentantskabs emner, som var ny arbejdsmarkeds model, mulighed for at udnævne æresmedlemmer i Danske Fysioterapeuter og fusion FTF og LO.

Ny arbejdsmarkedsmodel går primært på at sørge for at de fysioterapeuter, der er ansat i det private får ordentlige arbejdsvilkår og løn. Da Fys. er naturligvis interesserede i at tegne overenskomster, hvor det kan lade sig gøre og der udover er der aftalt at der arbejder med en minimums kontrakter for privatpraktiserende fysioterapeuter. Det betyder, at vi overordnet har Danske Fysioterapeuter fælles som fag, men at vi så har en afdeling for ansatte og indlejere og en afdeling for selvstændige og ejere. Vi skal følge udviklingen og modellen bliver evalueret på næste Rep. og igen i 2020. Det var en mægtig spændende debat og langvarig debat, der tog ca. 5 timer. Det er hjerteblood for mange og heldigvis blev punktet vedtaget med meget stort flertal 51 ud af 56 stemmer.

Mulighed for at udnævne æresmedlemmer af Danske Fysioterapeuter – kan være fysioterapeuter men også andre der har gjort sig fortjent til det ved at tale vores fag. Det blev vedtaget og vil ganske sikkert komme i brug ift. med vores jubilæum.

Sammenlægningen mellem FTF og LO. Det var også en lang og noget svær debat. Der er mange uafklarede spørgsmål og ukendte faktorer, som endnu ikke er beskrevet. Ingen kender heller de store fagforbunds holdninger endnu. Den endte med at de delegerede vi har i FTF, som deltager på forårets kongres, får mandat til at gå kritisk positivt ind i det videre arbejde.

8) **Evt.**

PKA har godt TR kursus om pensionsforhold – Rita og Charlotte anbefaler at melde sig til.

OAO/FTF og FOA inviterer til MED møder omkring repræsentation i MED d.11. januar (temadagen er overtegnet – det bliver gentaget senere i 2018)

Charlotte har deltaget i Danske Fysioterapeuters kursus engager og involver – det er et rigtig godt, og kan varmt anbefales.

Der blev spurgt ind til frit valgstillægget.

Jeg lovede at forhøre mig og har fået følgende svar fra Helge Sørensen:

Baggrund

Ordningen blev efter pres fra KL etableret ved OK11 og med ordningen indførtes frit valg mellem løn og pension svarende til 0,34 % i forhøjelse af pensionsbidragssatsen.

Tillægget blev forhøjet fra 0,34% til 0,52% for terapeutgrupperne i forbindelse med OK15.

Hvordan bliver det brugt?

OK-statistikken viser at godt 18 % af kommunale fysioterapeuter har valgt fritvalgstillægget som pension – altså har et stort flertal beholdt udgangspunktet for fritvalgstillægget som er, at det udbetales som en løndel.

Hvad oplyser vi?

På hjemmesiden oplyser vi følgende (<https://fysio.dk/radgivning-regler/lon/pension/pension-for-offentligt-ansatte>):

”Du kan som kommunalt ansat vælge, at dit fritvalgstillæg skal indbetales som pension i stedet for at blive udbetalt som løn. Du vil blive spurgt om dette ved ansættelsen og kan senere hvert år pr. 1.

oktober tilvælge fritvalgstillægget som pension. Hvis du vælger fritvalgstillægget som pension, forhøjes din pensionsprocent med 0,52 procentpoint.

For fysioterapeuter indplaceret på A-skalaen er udgangspunktet, at fritvalgstillægget indbetales som pension. Du kan i stedet vælge, at tillægget udbetales som løn. Hvis du ønsker det, skal du give lønkontoret besked. Hvis du vælger fritvalgstillægget som løn, reduceres din pensionsindbetaling med 1,9 %”.

Om medlemmerne kender fritvalgsordningen?

Jeg fornemmer, når vi har kontakt med medlemmer på vej til kommunal ansættelse, at kendskabet er begrænset, men jeg vurderer ikke, at ukendskabet til dette element i overenskomsten er større eller mindre end kendskabet til så mange andre elementer. Man kan jo så qua tilvalget af pension i hvert fald konstatere, at ca. 1/5 har kendskab til ordningen, og mon ikke en del flere blot har konstateret at de vil beholde fritvalgstillægget som løn.

Vi afventer, hvad der sker ved OK18, før vi beslutter om der skal informeres bredere ud om emnet.

Kort evaluering og kom godt hjem.

Mødet var godt planlagt af Mette Hurup og Helle Graae sammen med Charlotte
Tak for det. Vi har haft gode drøftelser. Ærgerligt vi ikke var særlig mange....