

# DANSKE FYSIOTERAPEUTER



## KOMMUNALT TR. NETVÆRKS MØDE

**Torsdag d. 18.juni 2015 kl. 9 – 15**

**Verdenskulturcentret**

**Nørre alle 7**

**2200 København N**

### **Dagsorden**

#### **1) Velkomst**

#### **2) Nyt fra Arbejdspladserne**

#### **3) Opfølgning fra sidste møde vedr. lønforhandlinger**

**Hvordan er det gået? Gode historier.**

**Send eksempler på løntillæg og begrundelser til Charlotte.**

#### **4) Anciennitet oplæg og diskussion ved Camilla Rødovre**

#### **5) Bi - sider rollen oplæg ved Charlotte København SUF**

#### **6) Små emner og problemstillinger**

- Uddannelse/kompetenceudvikling
- Hygiejne og arbejdsbeklædning
- Transport til borgerne, forsikring
- Seniorordninger – hvordan kan vi skrue det sammen, så vi kan holde flere år på arbejdsmarkedet.

#### **7) EVT**

##### **1) Velkomst**

Maria, Camilla og Charlotte bød velkommen og vi drøftede kort dagsordenen, som blev godkendt. Vi tog endnu engang en drøftelse af det med referat fra arbejdspladserne og blev enige om at afprøve den regionale gruppes model med et særskilt referat, som ikke lægges på hjemmesiden.

##### **2) Nyt fra Arbejdspladserne**

Vi tog en runde med kort nyt fra arbejdspladserne.

##### **3) Opfølgning fra sidste møde vedr. lønforhandlinger**

**Hvordan er det gået? Gode historier.**

Charlotte havde lavet en oversigt over de løntillæg og argumentation der er indkommet.

Incl. 2 funktionsbeskrivelser for udviklingsterapeuter, som kan bruges til inspiration.

Der kom forskellige beskrivelser af lønforhandlinger eller mangel på samme.

Et eksempel var at ledelse og TR udvekslede krav – men ledelsen meldte klart ud, at der var tale om engangsbeløb og TR fastholdt at der ønskedes faste tillæg.

Ledelsen meldte en beløbsramme ud. Antallet af personer, som der var enighed om skulle have tillæg, gjorde at tillægget kunne blive på 5000 kr. TR forsøgte at fastholde at Sundhedskartellets mindste beløn ligger på 6.100 kr., - det er aftalt i overenskomsten. Svaret var herefter at så måtte man vælge nogle personer fra eller også aftale at beløbet blev givet for en kortere periode.

Så TR kom til at stå en situation at måtte acceptere dette eller slet ikke at få noget.

Har forsøgt at evaluere forhandlingen, så det ikke kommer til at danne præcedens til næste forhandling.

Vi drøftede og der var en klar melding om, at ønske at AMIR får et skal-tillæg central forhandlet.

Charlotte har forsøgt at rejse det ved kravs indsamling og prioritering af krav til OK15.

De blev desværre ikke prioriteret – vi må bare forsøge igen.

En anden TR melder at lønniveauet lokalt halter bagefter det centrale område i kommunen, det drøftes i sektor MED.

Andre genkender den med at ønske lønforhandlinger, men får at vide, at der ingen penge er at forhandle om. Der opfordres til at kræve en forhandling også selvom der ingen penge er, så kan man jo udveksle synspunkter og være klar på hinandens holdninger, hvis der lige pludselig skulle dukke nogle midler op. Udnyt det økonomiske råderum, som opstår ved at personer med høj løn stopper og en ny uddannet ansættes eller hvis en stilling står ubesat hen. I opfordres til at holde regnskab med det. I har krav på at få en oversigt over jeres kollegers løn/statistik.

En fortæller at der gik 18 uger, inden der kom svar på kravet om forhandling i stedet for de 6 uger som der står i reglerne!

En fortæller om TTA funktionen, (jobcentret, ønsker konsulent og vurderingsopgaver ift. personer, der er sygemeldte eller på kontanthjælp.) en opgave, som lægges oveni det almindelige arbejde.

Tiden og et eventuelt tillæg for det arbejde, skal tages ud af træningscentret's budget.

Det er da slet ikke rimeligt!!

En fortæller at en kollega, der arbejder som konsulent blev løftet ved deres lønforhandling, så vedkommende kom på niveau med andre konsulenter i kommunen. Det er mægtig fint, men så var der ikke mere at forhandle om til øvrige basis fysioterapeuter.

En fortæller at deres ramme ved forhandlingen var 80.000 kr., heraf fik terapeutgruppen andel i de 53.000 kr. – det er da ganske fint.

En fortæller, at det lykkedes ved deres lønforhandling at forhandle andet end løn. Det drejer sig i stedet om kompetenceudvikling, som vil give gruppen et fagligt løft + lovning på tillæg, når uddannelse er gennemført. Kompetenceudviklingstillæg på 6.100 kr.

Det er svært at handle i det rum, hvor der meldes klart ud, at der altså ingen penge er... Nogle efter lyser konkrete erfaringer, ift. hvordan man prioriterer gruppens forslag. Det var der flere bud på, men vi havde ikke mere tid, så den snak udsættes til et kommende møde. Christian oplyser, at der er faldet dom og erstatning til en kvinde, som ikke havde haft mulighed for at melde ønsker ind til lønforhandlingen, da hun var på barsel. Kvinder og mænd må ikke diskrimineres pga. barsel. SÅ HUSK personer på barsel og orlov, sygdom mm, når I går i gang med planlægningen af lønforhandlingen.

Vi kom til sidst til at tale om hvad der gives af tillæg for at være TR.

Vi tog en runde og beløbet ligger på 6.100 – 10.000 kr., og antal kollega man er TR for svinger mellem 6 og 35 personer.

Jeg medsender eksempler på løntillæg + funktionsbeskrivelser for udviklingsterapeuter.

Meld gerne flere eksempler ind til Charlotte og jeg ajourfører.

#### **4) Anciennitet oplæg og diskussion ved Camilla Rødovre**

Snakken opstod ved at en vikar kom bagud et par måneder ift. til overgang fra løntrin 4 til løntrin 7. Charlotte læser op fra aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i kommuner. (findes på TR. hjemmesiden) I den står der, at ancienniteten beregnes fra den 1. og altid i hele måneder. Hvis man tiltræder sin stilling midt i en måned gælder ancienniteten fra den 1. i den følgende måned, ligesom fratrædelse ved en anden dato end udgangen af måneden medregnes ancienniteten i hele fratrædelsesmåneden.

Herunder opstod en snak om midlertidige stillinger – de skal som udgangspunkt slås op. Der kan være særlige grunde til at man ikke gør det... Pas på nepotisme...

#### **5) Bi - sider rollen oplæg ved Charlotte København SUF**

Punktet udskydes til næste gang.

#### **6) Små emner og problemstillinger**

Uddannelse/kompetenceudvikling

Hygiejne og arbejdsbeklædning

Transport til borgerne, forsikring

Seniorordninger – hvordan kan vi skrue det sammen,

Så vi kan holde flere år på arbejdsmarkedet.

Disse punkter udskydes ligeledes til næste møde.

## **7) EVT**

Der blev spurgt til opsigelse af fleksjobber på baggrund af at vedkommende ikke kunne varetage hele jobfunktionen. Det kan man ikke – da er jo netop derfor man får et fleksjob.

Vær opmærksom på Årskonferencen d. 15 og 16. september – tilmeldingsfrist d.3.august.

Emnet er indflydelse, og det er jo det vi så gerne vil.

Alle opfordres vil prioritere det og deltage. Se nærmere på hjemmesiden.

**Næste fælles møde for alle TR er d.10. november**

**Og næste kommunale TR netværksmøde er d.1. december**

Planlægningsgruppe er Maria Posborg Bjørn, Britt Haugen og Charlotte

Der foreslås følgende emner ud over dem vi ikke nåede i dag;

- Hvervning og TR synlighed på arbejdspladsen.
- Eksempler på måde at prioritere lønkrav ved lønforhandling.

Vi var enige om, at arbejdspladsrunden er rigtig vigtig, men kunne godt tidsstyres lidt bedre, og hvis der kommer emner op, som vi har lyst til at drøfte, kan de noteres og gemmes til senere drøftelse. Evt. lave workshop med flere emner, som man så kunne vælge til eller fra.

**God sommer til alle.**