



Region Hovedstadens kommunale TR - netværksmøde

Referat fra den 10. februar 2016

Dagsorden

- 1) **Velkommen**
Godkendelse af dagsorden
Aktuelle punkter til drøftelse
Evt. punkter
- 2) **Lønforhandling, når der er flere faggrupper**
Ansættelse af kandidater herunder forhandling af løn
Fælles erfaringsudveksling
- 3) **Omstruktureringer og indflydelse på processen**
Opgaveglidning i en omstrukturering.
Stine Holm Petersen Furesø kommune.
Fortæller om erfaringer efterfølgende fælles erfaringer og anbefalinger.
- 4) **Arbejdsplads runde**
- 5) **Nyt fra Danske Fysioterapeuter**
Evt.
Planlægning af næste møde

Referat:

- 1) **Velkommen**
Godkendelse af dagsorden
Aktuelle punkter til drøftelse
Evt. punkter

Charlotte bød velkommen til alle – specielt de nye som var her for første gang.

Fortalte lidt om netværksmøderne og om formålet, som er at dygtiggøre os – altså en del af uddannelsen som TR. Der afholdes 2 møder for alle TR i region H. og derudover i 2 mindre netværk – de regionalt ansatte og de kommunalt ansatte. Så er der de TR som er privatansatte og ansatte i staten – de må koble sig på hvor det nu bedst giver mening.

Vi godkendte dagsordenen.

Der var ingen aktuelle punkter til dagsordenen.

Der var et enkelt punkt til eventuelt – orientering om Velfærdsalliance – dk

- 2) **Lønforhandling, når der er flere faggrupper**
Ansættelse af kandidater herunder forhandling af løn
Fælles erfaringsudveksling

Charlotte indledte punktet og beskrev i korte træk lønforhandlingens forskellige faser. Der henvises til tidligere møder. Vi blev enige om at tidligere udsendt materiale sagtens kan sendes ud sammen med referatet.



For lønforhandling for flere faggrupper glæder særligt:

- Afklar, hvem der har aftaleret – retten til at godkende og underskrive aftalerne.
- Hvilken rolle har du som suppleant?
- Afklar om der er særlige overenskomstforhold.
- Tjek den lokale lønpolitik.
- Godt at tjekke om leder har meldt klare mål for året eller for afdelingen, som lønforhandlingen kan lægge sig op ad?
- Tag snakken med kollegerne; hvad ønsker de? Åbne eller mere lukkede lønsnakke?
Har I en særlig strategi?
Er du/I klar over hvad der er dit/jeres mandat?
Hvad skal I gøre hvis I ikke opnår det ønskede resultat eller et mindre godt resultat?
- Lav oplæg
- Forhandling – evt. flere aftaler. Nogen gange kan det være en fordel ”at sove på det” inden I godkender. Har I lavet en nedre/minimums grænse for hvad I kan acceptere?
- Afklar hvem der melder resultatet ud i gruppen og til den enkelte. Vi anbefaler det er lederen.
- Afklar hvem der skal godkende/acceptere lønaftalen.
Er der tale om ergoterapeuter skal den sendes til ETF, Psykomotoriske terapeuter til deres forening osv.
- Huske at sende en kopi til Danske Fysioterapeuter.
- Evaluer sammen med leder, hvad har vi lært af forhandlingen – er der noget vi skal tage fat på næste gang?
- Evaluer TR + suppleant. Meget godt at få skrevet lidt ned – det kan bruges som afsæt til næste forhandling.

For kandidater gælder særligt: er det en kandidat der søges? Der er en særlig løntabel i Job og vilkårmagasinet. Gælder for særlige 6 særligt navngivne kandidatuddannelser. MEN man kan jo sagtens lægge sig op ad denne, hvis man har en kandidat med anden uddannelse.

Hvis en af kollegerne tager en kandidat uddannelse, er der da lavet en særlig aftale vedr. løn og arbejdsopgaver, til når vedkommende er færdig?

Hvad hvis man tager en uddannelse, som arbejdspladsen ikke selv har bedt om at få?

Her kan man ikke kræve kandidat løn, men det vil naturligvis være en forventning hos medlemmet. Argumentationen er at man kan jo ikke lægge hovedet, når man går på arbejde!

Der er tale om kvalifikationsløn.

Derefter udvekslede vi gode ideer og erfaringer.

Stine havde tidligere lovet at sende Furesø's løntrinsstige. Sendes med referatet.

Vi drøftede om det med kopi til Danske Fysioterapeuter stadig er gældende? Charlotte lovede at undersøge det. Har talt med Karen Fischer Nielsen, som fortæller, at det bliver der undervist i på gundkurset Sæt rollen i spil. Derudover står det i pjecen om aftaleret på s. 7 – som jeg ligeledes medsender referatet.

Vi kom også til at drøfte forskellen på psykomotoriske terapeuter ift. til fysioterapeuter.

Der henvises til overenskomsten, hvor det kort er beskrevet, desuden er det mægtig godt at få lavet en funktionsbeskrivelse. Det gælder også ift. til ergoterapeuter.

Vi kom til at drøfte, om vi kunne risikere at psykomotoriske terapeuter kunne udkonkurrere os på lønnen? Psykomotoriske terapeuter starter på løntrin 4 og slutter på løntrin 5 efter 4 år.



Kathrine havde følgende god forklaring på forskellen;

Fysioterapeuter arbejder på en naturvidenskabeligt tilgang og ergoterapeuterne på en humanistisk tilgang, psykomotoriske terapeuter arbejder med raske mennesker.

Vi drøftede endvidere, hvordan man kan tiltrække erfarne og kompetente terapeuter til træningscentre og plejecentre. Det opleves som et problem, at der stort set kun er nyuddannede terapeuter som ansættes på pleje og træningscentre. På træningsområdet kan det derfor knibe med kompetencerne på faglige speciale områder fx. børn psykiatri, neurologi mv.

På ældreområdet er et forslag er at gøre det geriatriske område til et speciale.

Det sidste vi ikke rigtig kom omkring var, hvordan man forhandler egen TR løn – det kan vi tage på ved senere lejlighed.

3) **Omstruktureringer og indflydelse på processen**

Opgaveglidning i en omstrukturering.

Stine Holm Petersen Furesø kommune.

Fortæller om erfaringer efterfølgende fælles erfaringer og anbefalinger.

Stine kom med et oplæg; - det var opdelt i det fysiske, – indretning, lofthøjde, trænings og kontor faciliteter og det mere indholdsmæssige, som handler om hvilke vilkår og arbejdsopgaver, det ledelsesmæssige ophæng, evt. lederskifte og struktur.

Det arbejdsmiljømæssige, her taler vi om, det psykiske arbejdsmiljø, kultur og arbejdsfællesskab, trivsel mv. Her er samarbejdet i TRIOen og med arbejdsmiljørepræsentanten utroligt vigtigt.

Der er aftalt en evaluering efter en periode – hvad kan vi evt. lære af vores succeser og vores fejl.

Vi talte meget om hvad der er politisk vedtaget og om hvordan man får indflydelse på processen.

Her kan man kontakte politikkerne, og få foretræde for det politiske udvalg, skrive læser breve og få pressedækning mv. Hvornår skal noget i høring – hvem eller hvad bestemmer det?

Tine Nielsen regionsformanden, har også haft kontakt og forsøgt at hjælpe i processen.

Opmærksomhed på, at vi jo har ytringsfrihed og ret til at komme med kritiske kommentarer.

Stine fortalte, om den konkrete omflytningsproces; træningscentret var planlagt at flytte ind i et boligområde, med der var problemer med pladsforholdene, så det er ikke rigtig lykkedes. Resultatet er at terapeuterne nu er spredte, både i det nye byggeri og på rehab. afdelinger og i de tidligere centre. Det gør det ufleksibelt og logistikken er svær at få til at gå op.

Der bruges meget tid på kørsel frem og tilbage, der stilles et par biler til rådighed og nogle bruger deres egne og får kørselsfradrag og andre cykler.

Der har heldigvis været et godt sammenhold i personalegruppen, så det har ikke kostet på sygefraværet. Stine og AMIR er naturligt nok meget opmærksomme på trivslen.

Der var herefter flere andre, der kunne fortælle om lignende oplevelser med omstruktureringer og flytninger. Et kunne vi i hvert fald blive enige om, er at det er en langvarig proces, som kræver tid og god forberedelse, samt opfølgning, opfølgning og opfølgning, - og så lige evaluering.

Vi talte ligeledes om erfaringer med at flytte flere forskellige personalegrupper sammen.

Det der kan være særligt svært, er hvis lederen ikke har særligt kendskab til vores faglige kunnen.

Her er det vigtigt, at kunne formidle hvem vi er, og hvad vi kan, så vi får lydhørhed i ledelseslaget og i det politiske niveau. ”De ved ikke hvad vi laver” ” fysioterapi er det ikke noget med at sidde på en stol og lave gymnastik, eller ”giver de ikke bare massage..”



Så kulturforståelse, den faglige forståelse og traditionerne er vigtige – vi skal være med til at bære dem med os. Vi har også ”hierarki” i egne rækker! Det er noget fysioterapi som er finere og vigtigere end andet! Vigtigt at gøre geriatrien og rehabiliteringen til et speciale.

4) **Arbejdsplads runde**

Der henvises til særskilt referat.

5) **Nyt fra Danske Fysioterapeuter**

Charlotte fortalte kort fra Hovedbestyrelsen, der har været på arbejdsseminar som altid i begyndelsen af et år. Det er repræsentantskabsår og det er fuld gang i forberedelserne.

Det kommer vi til at høre meget mere til. Det anbefales, at vi som faglige repræsentanter følger repræsentantskabet og deltager i møder omkring det.

Ellers arbejdes der videre med strategiplan 2016. Har tidligere fortalt, at der også er gang i planlægningen af 100 års jubilæum i 2018.

Regionsbestyrelsen arbejder også videre med strategiplanen, som bare er lokalt forankret. Der er nedsat forskellige arbejdsgrupper. Medlemsmøder er i gang med planlægning. Så har vi brugt en del tid på at tale om, hvordan vi skal bruge vores næstformand i regionen og hvordan vi kan måle resultaterne. Der planlægges et dialog møde omkring den medlemsinddragende organisation engang til foråret.

Tillidsrepræsentant rådet/TRR, havde sidste møde i december. Her blev der drøftet ledelse, samarbejde FTF/LO og sammenlægningen herudover fastholdelse og hvervning. Næste møde midt februar.

Evt.

- Velfærdsalliance – dk.

14 Københavnske fagforeninger har taget initiativet til at starte en protestforening Velfærdsalliance-dk. Der henvises til hjemmeside og facebook for flere oplysninger.

Det går i hovedsagen ud på at kæmpe for at bevare velfærden og gå i mod omstillingsbidraget, som er et resultat af regeringen og KL forhandlinger ift. kommuneaftalen. Der skal spares 1 % af budgetterne ude i hver enkelt kommune. Samtidig har regeringen fået vedtaget en værdighedsmilliard. Det modsætningsfyldte i, både at give og kræve ind!

Der lægges op til et fælles TR møde d.25.februar for faglige repræsentanter i København i Amager bio – til dette møde inviteres forskellige politikere.

Derudover en demonstration d. 9. marts foran KL huset kl. 17 – 18.15.

Yderligere en demonstration i Ålborg i forbindelse med KL's top møde d. 10 marts.

Så satses der på, at lave en skriftlig henvendelse fra alle næstformænd og kvinder i hovedudvalg, som gives til borgmesteren samt lokale demonstrationer foran lokale rådhus d.12. maj.

Det er mit håb, at I vil være med til at bakke disse forskellige aktioner op og være med til at skubbe bag på faglige aktiviteter i jeres egne kommuner. Velfærdsalliance- dk håber nemlig på, at det kan brede sig til at blive landsdækkende. Men det krævet jo som sagt et vist benarbejde.

Er der spørgsmål i denne forbindelse så ring eller skriv til Charlotte.

Planlægning af næste møde



Vi har to planlagte møder; d.19. maj og d.30. september.

Disse møder bliver flyttet!

Det første, da kursusafdelingen har lagt et Sæt rollen i spil på den dato!

Og mødet d.30. september, fordi der ligger en konference, som Charlotte skal deltage i.

Den er først er lagt efter at møderne er blevet meldt ud!

Så næste møde bliver torsdag d.2. juni kl. 9 – 15

Og næste møde igen tirsdag d.4. oktober. Kl. 9 - 15

Anette Nørgaard fra Frederiksberg melder sig til planlægningsgruppe sammen med Charlotte.