

Referat TR regionsmøde d. 17.09.2020

Dilemmaer fra arbejdspladserne:

Fordeling af ferie, hvordan gøres det rundt omkring på arbejdspladserne. Hvor stor andel af personalet skal være tilbage på arbejdspladserne, bliver der lavet ferieplan over aktiviteter og hvordan bliver ferien fordelt retfærdigt mellem personalet.

Der kommer flere forslag ind på hvordan det gøres rundt omkring. Nogle steder er der et ferie-rul/hjul, hvor der fx både er hovedferie og jul indregnet i rullet. Her sikres man at få sit 1. prioritet hvert 5. år og der er mulighed for at bytte ferie internt. Andre steder ønskes ferie på ferieoversigt og der bliver lavet en retfærdig fordeling ud fra hvem der har fået 1. prioritet tidligere år. Flest steder tilkendegiver at det foregår på en god måde, hvor flest muligt får deres ønskede ferie. Der er desværre også arbejdspladser, hvor der er udfordringer og det er svært at få den ferie man ønsker når der er mange med små børn på arbejdspladsen. Der opfordres til at man tjekker ferieloven igennem og sikre sig at denne overholdes.

Derudover er der arbejdspladser som tilkendegiver at der i hovedferien lukkes ned for holdaktiviteter, personalemøder aflyses og andre ikke borgerrettede aktiviteter er på stand-by i ferieperioden. Der er et eksempel på at året er delt ind i rød/gul/grøn, så der er klarhed over hvilke aktiviteter der ikke finder sted i hvilke ferieperioder. Muligheder som vikardækning foregår også.

Lønforhandlinger - Hvordan foregår det rundt på arbejdspladserne.

Der er gode erfaringer med at medinddrage kollegaerne i prioriteringen. Således at TR sikre sig at have mandat fra baglandet til den fordeling der sker. Samtidig er det en fordel at der er åbenhed omkring hvem der søger. Det er ikke altid nemt at få kollegaerne til at prioritere, forslag er at alle samles inden og har en forventningsafstemning.

Et par steder har en form for kompetence-stige som der forhandles ud fra. Udfordringen kan være at det er en dyr løsning for arbejdsgiver at indføre en sådan. Det kan være nemmere for medarbejder at søge om tillæg, når der foreligger hvad det kræves at opnå et tillæg.

Det foreslås at man sætter sig ind i arbejdspladsens lønpolitik, så der tages udgangspunkt i denne til forhandlingerne. Samtidig er det en fordel at kender sin leders prioriteringer og holdninger (hvis det altså er lederen man forhandler med).

Corona – Erfaringer, problemstillinger, spørgsmål mm.

Selvtilrettelæggelse vs. Pålagte arbejdsopgaver i ydertiderne – Holdaktiviteter bliver lagt i ydertiderne og medfører mindre flexibilitet for personalet. Flere har mulighed for hjemmearbejde, som både giver mere flexibilitet for medarbejderen og samtidig giver mere luft på arbejdspladsen til at have borgere. Generelt er der udvidet åbningstider på de fleste arbejdspladser.

Håndtering af mere fravær grundet sygdom og test. – OBS på de 3-partsaftaler der er i forhold til egen sygdom, børns sygdom og når man er sendt hjem og venter på testsvar. Flere steder bliver sygdom registreret forskelligt, alt efter om fraværet er corona-relateret eller anden sygdom. OBS på arbejdsgivererklæring, hvor

man kan få lavet test som sundhedspersonale uden at forudbestille tid. Sundhedspersonalet kan blive testet hver 6. uge af arbejdsgiver, er kommunen i rødt område sker det hver 2. uge.

Udfordringer med at overholde restriktionerne – Flere tilkendegiver at de er udfordret på at overholde afstandskravet. Det samme arbejde kan ikke udføres på nuværende tidspunkt grundet bl.a. ekstra rengøring.

Teleløsninger – Der nævnes flere programmer (Teams, Skype, LIVA, Life-Manager alt efter hvilken løsning arbejdspladsen har. Generelt er der en lille erfaring med holdtræning over skærm, men denne form for træning har behov for 2 personaler. 1 der står for træningen og 1 der er observatør af deltagerne. Obs på at træning/behandling via skærm er et godt supplement, men ikke kan stå alene. Det har vist sig meget afgørende at 1. gangs undersøgelse foregår ved fysisk fremmøde.

Stressforebyggelse – Snak om hvordan de forskellige arbejdspladser forebygger stress hos medarbejderen. HR-afdelingerne har forskellige tilbud alt efter arbejdsplads. Nogle nævner at man ved hvert møde kort snakker om hvordan den enkelte kollega har det. Det kræver tillid at dele og kan være svært når man i forvejen er hårdt presset. Aftaler at planlægningsgruppen går videre med dette emne til et kommende TR-møde.

Orienteringspunkter fra regionsformand, regionsbestyrelsen, HB og TR-rådet

TR-rådet:

Årskonferencen aflyst – bliver i stedet et 3-4 timers webinar d. 25. november.

Valget til TR-rådet kommer til at foregå digitalt.

Nye tillidsrepræsentanter har ikke fået kursus, så det er vigtigt vi har et ekstra fokus på at hjælpe vores nye kollegaer ved behov.

Der har i FTR-gruppen været en drøftelse om at foreslå ændring af valgperioden fra 2 år til 4 år. Der drøftes her både for og imod. Generelt er der stemning for at fastholde den 2-årige periode for TR, da en længere periode kan få nogle til at fravælge at opstille til posten. Hvis FTR kan vælges for en 4-årig periode er der opbakning til dette.

Regionsbestyrelsen:

Har afholdt seminar efter afholdelse af dialogmøde om ”mening i arbejdslivet”.

Der er et stort fokus på corona og de følger det har.

Der har været en gennemgang af hele danske fysioterapeuters organisering og regionsbestyrelsen har kommenteret på det forslag der er kommet.

Bestyrelsen er i gang med at planlægge generalforsamlingen til april.

Har en opmærksomhed på at ”hverdagseksperimenter” (socialt arrangement) ikke kan finde sted på nuværende tidspunkt. Kan blive genoptaget på et senere tidspunkt, når vi igen må mødes uden restriktioner.