



## Dagsorden TR Netværket Region Syddanmark

**Dato:** d. 16. september 2020      **Mødeansvarlige:** Maja S. Vilhelmsen      **Husk:** en god stol og kaffe ☺

**Tidspunkt:** kl. 8.30- senest 14.00      **Sted:** Online via Skype, link sendt ud via mail fra Brian Errebo-Jensen

| Dagsorden  | Tid       | Referat:  |
|--|-----------|---|
| 1. Forklaring af det tekniske  | 8.35-8.40 | Brian mener, at dette møde bliver det eneste på Skype. Man går formentlig over til TEAMS næste gang.  |
| 2. Valg af referent  | 8.40-8.45 | <b>Noter navn:</b> Maria D. Nielsen, Vejle Kommune.   |
| 3. Bemærkninger til sidste referat   |           | <b>Noter eventuelle bemærkninger:</b> Der rykkes rundt på punkterne, så det bl.a. passer med Brians tilstedeværelse.<br>Info fra Brian: Deltagelse i dagens møde kan blive refunderet med fulde antal arbejdstimer uanset, hvor mange timer, man bruger på mødet, hvis der er behov for det. Resterende timer kan evt. bruges på andet TR-arbejde. Dog max refusion svt. det antal arbejdstimer, man normalt ville have haft.   |
| 4. Årshjul punkter:<br>- Finde datoer til næste års netværksmøder<br>- Repræsentantskabet (Brian orienterer) |           | Netværksmøder 2021:<br>Feb: man. d. 8.2<br>Maj: tirs. d. 4.5<br>Sep.: ons. d. 8.9<br>Dec.: tors. d. 2.12<br>Hanna booker lokaler I Sundhedshuset, Kolding.  |
| 5. Orientering fra Regionsbestyrelsen<br>OG<br>6. Nyt fra Brian  |           | <b>Brian:</b><br><u>Repræsentantskabet:</u><br>- Danske Fysioterapeuters kongres (ikke den faglige). Budgetter og regnskaber godkendes. Vedtægter kan ændres. Foreningens øverste myndighed. Fagpolitik. De politiske linjer diskuteres og tegnes. Holdes hver andet år.<br>- Der skulle have været 3-dages repræsentantskabsmøde i november. Dette er ændret, så det bliver 1 dag i november (7.11.) og et ekstraordinært møde på 2 dage i marts (19.-20.3.2021). Mødet i november vil have karakter af en slags intro til det større møde i marts. Der er mange større punkter på dagsordenen – og ikke alle er klar før end til marts. |

- I november vil der også blive drøftet Konfliktfond A. Efter indtrædelse i AC vil medlemmerne i tilfælde af arbejdskonflikt ikke få konfliktunderstøttelse, men vil have mulighed for at optage banklån, som efterfølgende eftergives via kontingent. Det er vigtigt at få indføjet i vedtægterne, hvordan vi samler op på medlemmer som ikke kan få et banklån.
- Forslag om, at repræsentanter sidder i nogen ekstra måneder (til/med marts) skal der stemmes om.
- Læs Hovedbestyrelsens beretning, når den kommer.

#### Generelt:

Fornuftigt at holde dette møde virtuelt set i lyset af corona-situationen. Som sundhedspersonale har vi et stort ansvar ift. begrænsning af smitte – også ift. planlægning af disse møder på tværs. Udfordrende med virtuelle møder. Der arbejdes hos DFys på at højne kvaliteten på sådanne møder. Vi må løbende tage stilling til, hvad der er forsvarligt ift. mødeafholdelse og metode. Det må ikke blive en spareøvelse!

#### Regionsbestyrelsen:

- Er i alt 12 medlemmer. Bl.a. pt. 3 TR, hvorved TR-vinklerne er nærværende.
- Dimittendundersøgelser: den sidste fra juni. Dimittender fra 2019 fra Odense, Esbjerg, Haderslev. Spurgt til beskæftigelse og trivsel samt start af karriere. Store landsforskelle. Syddanmark og Midtjylland skiller sig ud ift. mange ledige.
- Dimittender fra 2019 skiller sig ud ift. meget stor ledighed. Forhåbentlig er det forbigående pga. coronasituationen.
- Regionsbestyrelsen ringer rundt til alle dimittender ca. 3-4 måneder efter færdiggjort studie.
- Det er en dialog om muligheder for arbejde, trivsel og hvad vi kan hjælpe dem med etc. Det bliver taget godt imod fra dimittenderne. Fortrøstningsfulde. Forskellige historier. Være opmærksom på, om de får en svær start på arbejdsmarkedet.

Ikke enighed i Hovedbestyrelsen om, hvad der skal gøres ved det høje optag ved Fysioterapeutuddannelserne som presser vores arbejdsmarked. Ledighedstallene følges tæt, men er en Folketingsbeslutning – Undervisningsministeriet.

Danske Fysioterapeuters Arbejdsmiljøråd har præsenteret tre teser som er vigtige ift. et godt arbejdsmiljø: indflydelse på arbejdssituation. Mulighed for faglighed og mening i arbejdet. At kunne holde til et helt arbejdsliv som fysioterapeut. Desuden er der et særskilt fokus på dimittender, og deres start på arbejdslivet.

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Sannie og Brian forsøger at komme ud på arbejdspladser og diskutere disse emner. Få input fra forskellige arbejdspladser.<br/>Bl.a. besøges Aabenraa – sygehus. Klinik i Ribe. Samme runde på Sjælland.</p> <p>Der arbejdes desuden stadig ift. den nye arbejdsmarkesmodel ift. opdeling af foreningen i arbejdsgivere og arbejdstagere, samt opgaver ift. overgangen til AC.</p> <p><u>Analyse af praksissektoren.</u><br/>Konsulentfirma, Vive, Jacob Kjellberg. Hvad kendetegner praksissektoren i Dfys? Vive har bl.a. noteret, at der er pres på det fysioterapeutiske arbejdsmarked pga. mange nyuddannede. Hver år uddannes 600-700 nye fys'er.<br/>Praksisanalysen skal diskuteres på det ekstraordinære repræsentantskabsmøde i foråret 2021.</p> <p><u>Eftersyn af den politiske struktur og processer i Dfys:</u><br/>Nedsat arbejdsgruppe til at kigge på dette. Mange forslag til diskussionsemner: Fx Nedlæggelse af regionsbestyrelserne. Repræsentantskabsmøder hvert 3. år. Udvidet hovedbestyrelse.</p> <p>Kommentarer:<br/>Overraskende høje ledighedstal. Opmærksomhedspunkt.<br/>Nye nicher for fys'er? Opgaveglidning. Følger denne udvikling/debat.<br/>Svær opgave som TR med disse nye opgaver. Vigtigt at lokale TR får opbakning fra foreningen. Stor signalværdi i, at Dfys GØR noget.<br/>Debat på hjemmesiden om "Relevant arbejde".<br/>Rikke Kruse opfordrer til, at man læser debatoplægget om kommende struktur på fysio.dk</p> |
| 7. ,   |  |
| 8. <b>Orientering fra TR rådet</b> (Ved Kirsten Thoke) | <p>Kirsten Thoke ("TR for TR") ☺<br/>Forslag til punkter på dagsordenen til Repræsentantskabsmødet kan komme indtil marts.<br/>Der er fx forslag om, at valgperiode som TR forlænges fra 2 til 4 år. Emnet skal på et kommende møde i TR-rådet. Og også sættes som emne i dette forum.<br/>Kirsten opfordrer til at komme med forslag – via Regionsbestyrelsen eller TR-rådet – ind til Repræsentantskabet.</p> <p><u>Valg til TR-rådet:</u></p>   |

Der er udsendt mail med info om valget. Der skal findes kandidater. Mette G. Jørgensen kom ind som suppleant efter at Maybritt trådte ud. Det vides ikke, hvordan Mette forholder sig til det kommende valg (deltager ikke i dette møde).

Alle opfordres til at stille op.

Valghandlingen vil styres fra Danske Fysioterapeuter. Valgt for to år ad gangen.

Kirsten genopstiller ikke og pladsen bliver vakant.

#### TR-årskonferencen

Er ændret til at være virtuel. 1 dag. 25.11. Det anbefales at et virtuelt møde max varer 3 timer. En arbejdsgruppe arbejder på dagsorden mm.

#### Uddannelsesgruppen:

TR-kurser, årsplan for 2021. En del møder/ kurser er aflyst i år eller lavet om til virtuelle møder. Sæt TR-rollen i spil er stadig på kalenderen til foråret. Situationen ift. corona følges selvfølgelig tæt, og der skal følges op på nye TR. Evt. laves individuel plan så nye også bliver klædt på til TR-rollen.

#### Udvidet uddannelsesgruppe:

arbejder på en kompetenceprofil for TR. Ønske fra DFys om, at TR gerne må være mere politiske. Blande os mere i politiske beslutninger. Arrangeres et heldagsmøde vedr. dette

#### Fremmøde eller virtuelle møder:

Opmærksomhed på drøftelse af, at møder i sidste øjeblik laves om til virtuelle møder. Hvad gælder så på arbejdspladsen? Kende præmisserne på forhånd.

Drøfte med arbejdspladsen: Retningslinjer for kurser/møder – fx hvad gør man, hvis man er på kursus/møde kl. 9-14, men man plejer at være på arbejde kl. 8-15?

Drøfte fordele og ulemper mellem fremmøde-møder og virtuelle møder. Det skal italesættes og tages beslutning om.

#### Lønforhandling:

Netværk af FTR. Ønske om at snakke om hvornår er det FTR eller DFys ift. årlige lønforhandlinger. En vigtig debat. Også efter vi er kommet med i AC.

Nye optællinger på pladser i MED-udvalg ift. AC. Fået flere pladser, hvilket giver muligheder.

|  |  |
|--|--|
|  | <p><u>Kommentarer/spørgsmål/drøftelse:</u></p> <p>- Hvordan skabes der flere pladser for AC i OmrådeMED og HovedMED?<br/>Pladserne fordeles ift. fordelingsnøglen. Dette kan ændres sig efter ny optælling. Pladser på de to øverste niveauer (HovedMed og OmrådeMed) udpeges af AC (indstilling fra DFys/ Brian). Alt omkring LokalMed klares på arbejdspladserne.</p> <p>Der arbejdes på at finde den rette linje ift. hvem koordinerer hvad i AC. Det er ikke det samme som i FTF. Der har været lidt start-udfordringer ift. koordinering mm. Det arbejdes der på at rette op på.</p> <p>Det er en medarbejder i Dansk Magisterforening, der koordinerer på det kommunale område. AC er gjort opmærksomme på, at når der sker henvendelse fra kommunerne, skal AC sende henvendelsen videre til rette vedkommende.</p> <p>Der vil formentlig ske en ændring i antallet af AC-pladser efter nyoptælling i kommunerne, da terapeuterne fylder mere og mere, og andre AC'er ikke fylder så meget.</p> <p>Brian opfordrer til at TR på arbejdspladserne sørger for at skabe gode relationer med andre AC'er. Vær vågne. Desuden opfordres repræsentanterne fra AC, der sidder i MED, at gøre opmærksom på, at der er behov for nyoptælling.</p> <p>Der er erfaring fra en kommune om, at man selv skal finde en løsning – selv udpege til niveauerne. Det opleves, at DFys/AC? skyder opgaven tilbage til lokale TR. Der er brug for mere hjælp fra DFys til at få flere AC-pladser i MED.</p> <p>Det berettes, at der i AC er tradition for, at man udpeger lokalt og ikke så meget foreningen.</p> <p>Husk at læse MED-aftalen og være opmærksom på den brede repræsentation i MED!!</p> <p>Brian vil gøre, hvad han kan for at få et overblik, så vi kan arbejde sammen om at koordinere og få de pladser, vi med rette kan lægge beslag på.</p> <p>Brian skriver ud til alle regionale og kommunale TR. om, hvordan processen kommer til at forløbe.</p> |
| <p><b>9. Eventuelt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beskrivelse af Dagsordens udvalgets</li> </ul> | <p><u>Dagsordensudvalget til december:</u><br/>Maja S. Vilhelmsen og ?</p>   |

|   |                |   |
|---|----------------|---|
| <p>funktion ved Maja S: Vilhelmsen. Herunder valg af én til dagsordenudvalget sammen med Maja til december netværksmødet</p> <p>- Eventuelle spørgsmål til "Ferieskema" til Anne Linde Sprackling</p>   |                | <p>Opgaven er at koordinere dagsorden til disse møder. Der foreligger et årshjul. På hvert netværksmøde besluttes det, hvilket emne, der skal på næste gang. Udvalget kontakter så relevante oplægsholdere og koordinerer emner.</p> <p>Maria Vestergaard har meldt sig.</p> <p><u>Ferieskema:</u><br/>Kan kun bruges, hvis man kører time for time. Altså afregner i timer og ikke i hele dage. Send evt. spørgsmål på mail til Anne L. S.– eller ring. OBS at bruge den version, der blev sendt ud i anden mail.<br/>Der er også en ferieberegner på <a href="http://fysio.dk">fysio.dk</a></p>   |
| <b><u>Formiddagspause</u></b>   |                |   |
| <p><b>10. Corona:</b><br/>Evaluering, refleksion og erfaringsudveksling af "corona foråret". Hvordan er I og jeres kolleger kommet gennem tiden? Hvordan har fælleserklæringen og lokalaftalerne fungeret? Er intentionerne i fælleserklæringen blevet udnyttet/misbrugt? Hvordan ser det pt. ud rundt omkring?</p> | <p>- 11.00</p> | <p>Brian: Måske har vi været for fleksible? Nogle medarbejdere er blevet pressede. Ved eventuel ny coronakrise, kan vi forhåbentlig lære fra foråret. God idé at evaluere. Vær på vagt ift. lokalaftaler. Konkrete eksempler rundt omkring, hvor nogle fys. er blevet udnyttet og har stået i uheldige situationer. Godt med erfaringsudveksling!</p> <p><u>Gode oplevelser/erfaringer:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavet god handleplan for terapeuter.</li> <li>- Oftere TRIO/MED-møder. God dialog med ledelsen.</li> <li>- "Eskaleringsplan" lavet.</li> <li>- Fint med fælleserklæring – at snakke ud fra.</li> <li>- Sundhedskrise-stab holder overblik og holder styr på fx værnemidler.</li> <li>- Ingen udfordringer ift. fælleserklæringen. Sendt til oplæring i plejen. Leder bremsede, at kollegaer blev sendt ud i sygemeldte pladser.</li> <li>- Lokalaftale: Hvis man bor langt væk – have pc med hjem, så de hjemsendte kan arbejde hjemmefra. Bor tæt på – kan man hente sin pc på arbejdspladsen. Lavet aftale om, hvad der kan klares hjemmefra. Lettet presset lidt.</li> </ul> <p><u>Stor fleksibilitet blandt kollegaer:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Blev oplært og gjort klar, men blev ikke sendt ud i andre opgaver.</li> <li>- Meget fleksible medarbejdere. Nogen oplært i at pode/teste.</li> <li>- TR regnede med at en kollega ville få ekstra i lønposen, pga. stor fleksibilitet. Blev sendt ud i opgaver, som hun ikke var ansat til. Henvist til fælleserklæring (udløb 31.5.). Intet ekstra tillæg.</li> </ul> |

- Mulighed for at søge stilling om at komme ud at pøde/teste, så det nu ikke længere er en skal-opgave, man udvælges til, men en mulighed.

Udfordringer:

- Store udfordringer med værnemidler. Ledernes beslutning er overordnede. Mangler konkrete udmeldinger. Der gives ingen midler til det. Én medarbejder der står med én specifik opgave = sårbart. Anne Linde Sparkling vil gerne høre gode råd vedr. værnemidler. Send mail.
- Udfordret på pladsen/m2. Har ikke pladsen til at tage i mod borgerne ift. stadig at have mange borgere igennem. Meget logistikarbejde. Hvor skal vi være? Kalenderlogistik.
- Ikke tillid til at medarbejdere skulle arbejde hjemme. I hvert fald blev udmeldingen om, at så mange så muligt skulle arbejde hjemme – ikke fulgt.
- Opsigelse af beklædningsgodtgørelse, fordi medarbejdere overgik til uniformer. Udfordringer i form af manglende uniformer. Ikke fælles linje på tværs af afdelinger. Arbejdsgruppe kigger på uniforms/beklædningsgodtgørelses-udfordringen. Det trækker i retning af uniform.
- Måtte kæmpe for at beholde sin ret til TR-tid under Coronatiden. Ledelsen mente ikke, det var nødvendigt.
- Presset på antal beboere i træningssalen. Ingen fald i GOP under corona – tværtimod har der været stigning. Større arbejdspress. Arbejdet mere end normalt.
- Pladsbegrænsninger ift. hold. Oprette flere hold – pres på kollegaer ift. at nå det hele.
- Udfordring, hvis der kommer flere GOP'er.
- Meget frustration. "Kritisk personale" som ikke sendes hjem. "Alt undtaget". Svært for kollegaer at affinde sig med. Ikke kan holde den anbefalede afstand.
- Efterdønninger. Mere arbejde. Flere henvendelser om ønske om træning end der plejer at være.
- Ret højt smittetal. Udtaget til screening, pga. en kollega er testet positiv. Testes hver 7. dag – alle beboere og ansatte.
- Forskellige regler.
- Stort pres, at dække ind for hjemsendte kollegaer.
- I fuld drift, overholder selvfølgelig retningslinjerne. Mangler forståelse fra andre kollegaer (anden faggruppe). Ingen forståelse for, at terapeuter kommer på 2-3 forskellige arbejdspladser/matrikler i løbet af en arbejdsdag og derfor er forskellige forholdsregler som skal overholdes.
- En del kollegaer føler sig stressede, føler sig mere ensomme. Mødes kun sjældent på arbejdspladsen. Søger gode idéer/forslag ift. kollegaers trivsel.
- Hvordan kan vi passe på vores kollegaer i denne tid?
- Udfordringer ift. dårligt arbejdsmiljø/ergonomi, når man har hjemmearbejdsplads.
- Genoptræningsplaner. Ressourcer til ny patientgruppe?

|                                 |       |   |
|---------------------------------|-------|---|
|                                 |       | <p><u>Frustrerende med stor forskellighed i udmeldinger:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Forvirrende med forskellige udmeldinger – inden for samme kommune. Stor forskel på om terapeuter, der sidder på plejecentrene.</li> <li>- Faglige retningslinjer. Arbejde evidensbaseret. Underligt med stor forskel på tværs af afdelinger. Fx inden for lungefysioterapi.</li> <li>- Må ikke holde fysiske møder på tværs af kommunen eller udenfor. Stor forskel i hvordan det tolkes. Stor opgave for TR</li> <li>- Stor forskel på hvordan tingene blev håndteret. Nogen sendt hjem med det samme, andre ikke. Nogen sendt i plejen – ca. 4 uger. Blev brugt som ufaglærte afløsere.</li> </ul> <p><u>Tillæg?:</u></p> <p>Tillæg for dem der gik i beredskab. Fys'er ikke en del af dette. Fællesaftale på ekstra løntillæg. Aftale mellem sundhedskartellet og regionerne. Brian sender aftalen ud til orientering de regionale TR . Ikke aktuel for fysioterapeuter? Hvis nogen kan komme i betragtning til dette tillæg, må vi bringe det op. Vend tilbage til Brian, hvis den er aktuel hos Jer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En TR valgte ikke at søge om tillæg ift. at yde en anden indsats/opgave, da andre kollegaer i forvejen havde lavere løn. Samfundssind.</li> </ul> <p><u>Kursusaktivitet</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Svært at få lov at komme på kurser. Eftervirkninger for TR ift. dette.</li> </ul> <p>Svært at tackle arbejdsgivere, der går i panik. Problem hvis TR møder modstand – fx ift. at udføre TR-arbejde eller ikke komme på kurser.</p> <p>Hvis der mødes modstand og der lukkes helt ned for faglige kurser, så gå til DFys/ Brian med det. Det skal give mening med nedlukningen.</p> <p><u>Børn/unge:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Institutioner/skoler bliver ramt af hjemsendelse: hvad gør man så? Bruge fridage/ ferie på at være hjemme.</li> <li>- Der arbejdes hos politikerne om at finde løsning på at passe børn.</li> <li>- Nyhed på hjemmesiden om syge børn – orlov. Ikrafttrædelse pr. 1.10.2020.</li> <li>- Omsorgsdage og flekstid skal være brugt inden orlov.</li> <li>- Lokale aftaler ift. + / - i flekstid. Flere steder er det 10 timer op/ned. Nogen steder 20 timer op/ned. OBS om flekstiden skal ned i minus 20, før der kan søges orlov...?</li> </ul> |
| <b>11. Dagens tema flyttes:</b> | 11.00 | Sannie giver et kort teaser ift. oplæg på kommende møde:  |



Oplægget: Tidsmiljø og pausekultur af Sannie Jørgensen fra D-fys flyttes til et fysisk møde. Sannie er dog med på Skype og laver en lille teaser for oplægget.

”Tidsmiljøer”, forsker fra RUC, Henrik ???

De rytmer, der er i løbet af arbejdsdagen. Arbejdets organisering. Hvad har vi af pauser? Alle arbejdspladser har et tidsmiljø.

Kronisk tidspres. Altid for lidt tid. Vi kommer til at overse nogen ting i den sammenhæng. Ofte har vi for mange opgaver ift. den tid, der er afsat. Det er for ensidigt at se på det således. Tidsmæssige begreber.

Langsom tid. Brug for tid til fordybelse, refleksion. Skal mere tid til.

Hurtig tid. Det kører derudaf, rutinemæssigt.

Rytmer. Hvad sker der, når rytmerne slås i stykker. Fx ved omstrukturering, forandringer, ændringer.

Synkronisering/ desynkronisering. Hvornår har vi et koordineret samarbejde. Hvornår er samarbejdet mangelfuldt.

Flow/fragmentering – at arbejdet flyder kontra mange afbrydelser.

Pausekultur: hvordan ser det ud hos os? Holder vi pauser? Er vi gode til det? Hvad bruger vi vores pauser til. Alene? Socialt? På tlf? Idéer til hvordan vi kan arbejde videre med det.

Hvad fungerer? Hvad fungerer ikke?

Korte oplæg – arbejde i grupper. Opsamling på erfaring.

Det er oplagt emne at tage op i TRIO/arbejdsmiljøgrupper. Gå bort fra at det er et individuelt problem, til at være en udfordring på arbejdspladsen. Ikke noget med at pege fingre. Nogen er bedre end andre til at holde pauser, have travlt, osv.

Sannie nævner desuden:

Vejledning på AT om hjemmearbejdspladser. Forskel på selv at ville det eller arbejdsgiver beder om det. Hjemme mere end 1 dag. Det er fx ikke et krav at det er hæve/sænke-bord i lovgivningen. Mange belastningsskader ift. hjemmearbejde.

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>Omsorgsdage, afspadsring/fleks. Vi har set nogen steder, hvor TR og AMR har taget en dialog med ledelsen ift. løsninger. Kan vi lave noget omlagt tid? Opfordre til at tage dialogen med nærmeste leder.</p> <p>Hjemmearbejdsplads – kontra at føle sig forbigået – ikke indflydelse. Kan give udfordringer i form af stress.</p>  |
| <b>12. Hvem er til stede? (Skriv i chatten)</b>  |  | Maja har skrevet navnene ud fra deltagerlisten til mødet.   |
| <b>13. Frokostpause</b>  |  |   |
| <b>14. Runden/cases/Hvad rør sig på arbejdspladserne (Referenten skriver overordnet omkring tendenser og temaer)</b> |  | <p>1) Særlige udfordringer med at passe sit arbejde pga. private årsager. Gentagne gange må være væk fra arbejdet for at få ro på privat.<br/> Kommentarer:<br/> - Webinar 23.9. kl. 17 ”Lad ikke helbredet spænde ben for...”<br/> - Søg råd hos DFys – evt. socialrådgiver i DFys.<br/> - Aftale via BSF beskæftigelses- og social-forvaltningen (Odense). Frikøbt 5-6 timer om ugen ift. at håndtere eget barn.<br/> - Kollegaer med handicappede børn. Barnets socialrådgiver kan bevillige refusion.<br/> - Dilemma: hvornår er kollegaer rummelige og hvornår er det en belastning for arbejdspladsen. Alt efter hvor alvorligt sagen er og hvor meget arbejdspladsen kan rumme.<br/> - Tabt arbejdsfortjeneste. Vær opmærksom på ferie- og pensionsregler.<br/> - Pas på med, at vi ikke har så travlt, at vi ikke kan rumme forskellige behov. Der skal være mulighed for at der kan gives plads til at folk kan komme sig.<br/> - Aldrig være TR der skal få det til at fungere for de andre kollegaer. Det er ledelsen, der skal sørge for det. Det er ikke TR, der skal gøre opmærksom på, hvordan det fungerer for de andre på arbejdspladsen. TR er først og fremmest den enkelte medlems TR.</p> <p>2) 4-dages-uge i Esbjerg. Hvordan går det? Ingen på mødet fra Esbjerg kommune, men vi vil gerne høre om det.<br/> Kommentar:<br/> - Leder lytter meget ift. hvordan tingene kan hænge sammen. Flere terapeuter har fået en 4-dages-uge. 37 timer = 5 arbejdsdage. Færre timer kan det måske lade sig gøre med 4-dage, hvis det passer i driften.<br/> - Flere kollegaer har 4-dages-uge. Både på 37 timer og færre timer. Opmærksom på at det ikke bliver pålagt med 4-dages-uge og dermed for nogen bliver lange arbejdsdage til kl. 18.</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>3) Hvordan tackles det, at der bruges meget tid på rengøring og at spritte af.<br/>Konsekvenser i form af: Ikke nærværende, kvaliteten i træningen daler. Færre borgere på holdene presser terapeuterne ift. at nå alle.<br/>Kommentar:<br/>- Der sættes mere tid af mellem borgerne til rengøring.<br/>- APV på den sprit der bruges, fordi nogen bliver dårlige af lugten/dunsten.<br/>- Evt. bruge muligheden for en fleksjobber el.lign. til opgaven?</p> <p>4) Tættere på hinanden<br/>HR-afdelingen skal med ind over hver gang der er lokale lønforhandlinger. Snart ikke længere lokal-løn, når det skal så højt op.</p> <p>5) Ledelsen påtænker at fratage beklædningsgodtgørelse på myndighedsafdelingen, for de medarbejdere, der kører ud til borgerne.<br/>En regional sag: "Ingen beklædningsgodtgørelse, hvis der ikke ydes behandling eller pleje hos borgerne."<br/>DFys og DSR er gået ind i denne sag for at se på, hvad der kan gøres.</p> <p>6) Udviklingsterapeut ansat. Søger gode erfaringer ift. udviklingsterapeut i træningsafdelingen. Fx hvor mange timer bruges der? Erfaringer ift. løntillæg?<br/>Kommentar:<br/>- Fultids-udviklingsterapeut. Kandidatuddannelse og aflønnes derefter. Hanne Bossen, Fredericia Kommune. Kontakt gerne Hanne.<br/>- 2 udviklingsterapeuter. 10 timer hver. Den ene har en diplomuddannelse. Kandidatløn på udviklingstimerne. Har funktionsbeskrivelse. Fordele ved at være delt udviklings- og drifts-terapeut. Giver god mening. Skriv evt. gerne til Dorte Hinke, Middelfart kommune.<br/>- Velfungerende udviklingsterapeutnetværk.<br/>- 2 udviklingsterapeuter. Placeret i alm. løntrinsskala. Pia fra Midtfyn kommune. Kontaktes gerne.</p> <p>7) Lokalaftale på selvtilrettelæggende. Er forhandlet på plads. Skal revurderes om et år. Max 10 gange/årligt? have skæve vagter (fx weekend, aften).<br/>Kommentar:<br/>- Aflønnes med aftentillæg og 50 % pr. påbegyndt time til afspadsring.<br/>- Aftalen sendes ud til netværket, når den er finjusteret.</p> |
|--|--|

|   |              |   |
|---|--------------|---|
|   |              | <p>8) Gode råd til kollegaers trivsel søges. Selvtilrettelæggende, arbejder hjemme så meget som muligt. Meget alene. Flere melder ind at de savner sparring, at ses med kollegaer, savner tættere kontakt. 15 i afdelingen. Mangler det kollegiale, det tværfaglige. Flere sygedage, flere sygemeldt. Gode råd til at øge trivslen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Det blev legalt, at kollegaer mødtes på TEAMS til smalltalk, drikker kaffe, faglig sparring. Der blev eksempelvis afsat ½ time, hvor man kunne mødes til hygge, madpakke, o.lign.</li> <li>- Virtuelle frokostmøder, fredagshygge mm.</li> </ul> |
| <b>15. Eventuelt</b>  |              |   |
| <b>16. Forslag til kommende temaer samt valg til næste mødes tema</b> |              | <p><b>"Ubrugte" temaer overføres til næste dagsorden i denne boks:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansættelser uden opslag (bliver TR inddraget, TR's indflydelse)</li> <li>- (Kørselsgodtgørelse)</li> <li>- Lokalaftale mht. aflønning ved fremmøde weekend/helligdag for at overholde "7 dagesreglen".</li> <li>- Oplæg fra Sannie Jørgensen omkring tidsmiljø og pausekultur</li> </ul>  |
| <b>17. Tak for i dag</b>  | Senest 14.00 | <p><b>Evaluering af dette møde.</b> Det har overordnet fungeret rigtig godt. Vigtigt med en skarp ordstyrer!! ☺</p> <p>Ønske om en enkelt pause mere.</p> <p>Alle glæder sig til at kunne mødes fysisk igen – engang.</p>   |