

## Referat fra TR netværksmøde Guldborgsund 11. marts 2022

**Referent:** Tina

**Tilstede:** Maria Boline, Maria Burmeister, Jannik, Kristina og Tina

### 1. Referat fra sidst:

Intet

### 2. Det overordnede MED:

Det nye byråd har bestilt en trivselsundersøgelse med mere fokus på social kapital. Ellers arbejdes der med samarbejdsaftalen, med fokus på faglig stolthed og sygefravær. Der er begyndende budgetproces. I arbejdsmiljøaftalen er der fokus på fastholdelse, rekruttering og fleksible arbejdspladser.

I kommunen er der en omsætning på ca. 1300 stillinger, de ca. 1000 er internt i kommunen. Det skal der arbejdes videre med på deres 12-12 seminar. Der har været arbejdet med deres lønpolitik, som opleves både bred og dækkende. De skal have den store dialogdag om arbejdsmiljø den 21. marts 2022, hvor alle MED-udvalg og TRIO'er deltager.

Center MED: Har haft temamøde om blandt andet et muligt fælles vikarkorps. Der var ikke stemning for et fælles korps, nok mere noget i hver organisation.

Ellers bliver der arbejdet med "sammen er vi stærkere". Der er lavet en længere plan med forskellige fokuspunkter. Og så arbejdes der på at få bæredygtige takster.

I Center MED har de besluttet, at hvert andet møde skal være et temamøde og at de skal rundt i de forskellige organisationer, hvor stedet kan deltage med deres MED udvalg. Der er et ønske om, at Bodil og Maria bliver mere aktive på intra, hvor de laver indflyvninger til de forskellige temaer.

Der skal vælges ny suppleant til Center MED i stedet for Tanja. Kristina blev valgt. Maria giver Bodil besked.

### 3. Arbejdspladsrunde:

#### Mikkel:

De har haft Bodil som leder i 4 uger. Hun har kigget på noget APV og der er blandt andet sat nogle ting i gang i køkkenet. Der bliver nedskrivning af pladser i Stubbekøbing fra 10 til 8. Det er, fordi der ikke er tilstrækkelig gode, fysiske rammer til 10. De står for at skulle vælge 2 nye arbejdsmiljørepræsentanter.

#### Maria (Psykiatrien):

Er som nyere TR på vej rundt i alle teams. Der har været flere nyansættelser. I Gartnervænget er pladserne fyldt op og der er venteliste. CFA oplever lav tilgang. De står for at skal lave ny MED struktur. Der er generelt en positiv oplevelse af den nye ledelse. Der er ansat en socialrådgiver til at arbejde med kvalitetssikring, særligt på det administrative / dokumentationsområdet. Der er en oplevelse af, at arbejdsmiljøet er blevet bedre.

#### Kristina:

Står for at skulle have en ny forstander og det fylder en del. Kløverbo er startet op. Til en start er der kun 2 borgere og måske en på vej. Man havde regnet med, at de nu ville være 4. Det er en hel ny personalegruppe, der er ansat til opgaven. Der er afskedsreception for Erik den 28. april 2022.

#### Maria og Jannik:

Deres dialogbaserede APV skal i gang. Fremover bliver det med en udviklingskonsulent i stedet for TR. Syrenvænget har fået 3 koordinatorstillinger, 2 er besat. Stillingerne er ½ tid som pædagog og ½ tid til koordinerende opgaver, ikke ledelse. Tovholderfunktionen bortfalder så.

Der skal evalueres på ordningen efter en periode. Der er ansat 2 nye gruppeledere. Det er besluttet, at der skal være en TR for hver gruppeleder, så der er i gang med TR valg i flere afdelinger. Gruppelederne får fremover deres kontorer ude i enhederne. De arbejder med deres lønpolitik.

#### **4. Lokal lønpolitik:**

SL centralt har vedtaget en lønpolitik, som ligger på SL's hjemmeside. Som udløber af den, arbejder kredsen med at lave en lokal udgave. I den forbindelse har kredsbestyrelsen snakket om områder, som kræver ekstra opmærksomhed. Det er vigtigt, at alle medarbejdere ved, hvem der forhandler deres løn samt tidsfrister og proces i den forbindelse.

Hvis der ikke er en klar plan for forhandlingerne, skal tillidsrepræsentanten lave dette med sin leder, så det kan meldes ud til kollegerne. Og så anbefaler vi, at der laves en lokal lønpolitik på hver enkelt arbejdsplads. Det kan være et stort arbejde, men det er en stor hjælp videre frem. De faglige konsulenter vil gerne være behjælpelige, samt der undervises i det (lidt på basis) samt på lønforhandlerkurset.

#### **5. Dispensationspolitik:** (ligger også på hjemmesiden)

Politikken blev kort gennemgået. Som TR er det vigtigt, at I er særligt opmærksomme ved ansættelser, at der gælder særlig forhold, hvis I ansætter en, som ikke er uddannet pædagog. Hvis der skal søges dispensation, skal kriterierne i politikken være opfyldt, og der skal søges om dispensation på kredskontoret inden ansættelsen. I skal være obs på, at der er særlige aftaler på PFF - området. Der er lavet særligt materiale sammen med BUPL, som snart sendes ud til tillidsrepræsentanterne som dækker PFF overenskomster.

#### **6. Nyt fra kredskontoret:**

- Påmindelse om fælles TR møde den 18. marts 2022 om konflikthåndtering.
- Påmindelse om TRIO dag den 2. maj 2022 (indkaldelsen kommer snart ud) om arbejdstid i et arbejdsmiljø perspektiv.
- Fra vores pensionskasse, PKA er der tilbud om 1 dags TR - kurser for tillidsrepræsentanter, som varmt kan anbefales. Den 21.9.2022 er det i Karrebæksminde og den 8.11.2022 er det i Roskilde.
  
- De tilbyder også følgende webinarer:
  - 2.3.2022 om sygdom.
  - 17.05.2022 om deltid og opsamling fra generalforsamlingen.
  - 07.09.2022 om arv og begunstiggelse.
  - 10.11.2022 om opsparing.

Læs mere på [PKA.dk](http://PKA.dk)

#### **Arbejdsmiljøpulje:**

Der kan i øjeblikket søges op til 10.000 kr. til en aktivitet på jeres arbejdsplads med fokus på arbejdsmiljøet. Næste ansøgningsfrist er den 13. marts 2022. Forventer der bliver udbudt endnu en mulighed for at søge, men det afhænger af, hvor mange penge, der bliver brugt i denne ansøgningsrunde.

#### **Faglige frontløbere:**

Tina fortalte om et nyt tiltag fra SL om at støtte op om medlemmer, som ønsker at være fagligt aktive (sætte socialpædagogisk faglighed på dagsordenen uden at være tillidsvalgte). Så hvis I støder på Faglige Frontløbere på jeres arbejdspladser, så tag godt imod dem, da det kan være mulige gode samarbejdspartnere for jer og os.

#### **Fra KB og HB:**

I kredsbestyrelsen vil man igangsætte en spørgeskemaundersøgelse om, hvad vores arbejdsmiljørepræsentanter ønsker af temaer vi tager op, og hvad vi ellers kan gøre for at

understøtte dem bedst muligt.

På Hovedbestyrelsesmøde har man besluttet at afsætte penge til at lave e - lærings forløb for medlemmerne.

Mulige emner, som har været drøftet:

Neuropædagogik, low arousal, pårørende samarbejde, forråelse, KRAP og lign.

Ved SL's kongres bliver der uddelt en pris på 40.000 kr. Fristen for at indstille en arbejdsplads eller enkelte personer er den 10. marts 2022. Kongrestemaet for næste kongres er: "Faglighed forandrer liv".

#### **7. Evt.:**

Vi har materialer med til de arbejdspladser, som har studerende. Både en lille gave - halsedisse, en pjece og et værktøj til tillidsrepræsentanten for at understøtte tillidsrepræsentantens dialog med den studerende. (Maria og Kristina var nået at smutte, inden Tina kom i tanke om de medbragte materialer. Alle er velkomne til af få diverse materialer på kreds-kontoret)

TR - netværket vil invitere de 3 nye udvalg til dialogmøde efter sommerferien.