

Referat fra TR netværksmøde Næstved 15. november 2022

Tilstede: Lars, Knirke, Tanja, Lars, Pernille, Lisbeth, Lene J, Hanne og Tina.

1. Referat fra sidst:

Intet

2. Overordnede Med system:

Hoved Med: Der er blevet etableret netværk for AMR i Næstved kommune. 4 - 5 stykker. HR står for at facilitere opstarten. Der er særlig fokus på det korte sygefravær. Det er steget lidt, men måske er noget af det Corona relateret. Hoved Med vil forsøge sig med videohilsner for at øge interessen for at høre noget om arbejdet i Hoved Med. Måske er der særlig grund til at lytte med 15. december 😊

Områdeudvalg for Børn og Unge: Arbejdet bliver stadig påvirket af forløbet tilbage fra nogle uheldige forløb af afskedigelser fra år tilbage. Der er nedsat en gruppe til at undersøge diverse.

På BUU-området er der lavet en 20 punkts plan. Skole og fritidsområdet har været hårdt ramt. Center for børn og unge har fået tilført midler til området. Der skal være en 0-18 års analyse. Her er medarbejderne inviteret med ind i arbejdet i forskellige følgegrupper.

Område Med (Tanja): Meget fokus på rekruttering. Der har været en temadag om emnet og der er nedsat små arbejdsgrupper. Det korte sygefravær er steget, hvilket der er meget fokus på. Der er en god dynamik i vores område Med.

Område Med (Knirke): Rådgivere og adm. skal flytte til Jernbanegade til januar. Alle er blevet hørt og inddraget i processen.

3. Arbejdspladsrunde:

Pernille: Da vi kan se, at rekruttering vil blive en udfordring, er der særlig fokus på fastholdelse. Har været på et værdiseminar. Kan igen begynde at tage på koloni. Der har været nogle udfordringer med forskelligt syn på, hvad der betales for dette. Der er en lokalaftale på arbejdspladsen.

Knirke: Der har i de sidste måneder været udskiftning af flere kolleger. Det kræver noget opmærksomhed og det er vigtigt at få lavet de rigtige valg. Lønniveauet fra andre kommuner er blevet en udfordring i forhold til at tiltrække medarbejdere.

Lars J.: Har fået et nyt redskab på arbejdspladsen; Howdy. Et redskab til at have fokus fysisk og mental trivsel. Man taster svar på nogle få spørgsmål løbende. Hvis man "slår ud", bliver man kontaktet. Har været glad for redskabet indtil nu. Skal bare have flere medarbejdere med til at svare.

Tanja: Har fået ny centerleder. De mangler pt en ny viceleder. Har deltaget i en minimesse med Jobcentret for at rekrutterer nye medarbejdere. Der var en del, som deltog, men ingen af dem viste efterfølgende interesse for at blive ansat. Alle ansatte skal igennem et KRAP uddannelsesforløb. Der er forskel på antal dage for forskellige medarbejdergrupper. Der er gang i valg af TR og AMR.

Hanne: Er glad for at have fået en ny leder + 2 nye afdelingsledere. Det har været 2 hårde år inden, hvor der er mistet flere dygtige kolleger. Det er godt at komme på kurser sammen. Også her er der obs på det korte sygefravær.

Lars N.: Ønsker, at der bliver talt noget mere om den vedtagne arbejdsskaderreform. Der er mange gode elementer i. Der er udfordringer med ventelister på arbejdspladsen og der er flere forskellige slags. Har fået tilført nogle midler for at få dem nedbragt. Der har været nogle interne rokader. Her har nogle været mere tilfredse end andre. De er udfordret på plads og står foran en ombygning på Herlufsholmvej. Der har ikke været stor

personaleudskiftning og de har haft pænt ansøgerantal.

4. TR-synligheds kampagne:

Af forskellige tiltag: Indgå i introprogram for nye medarbejdere/ studerende/ vikarer – Velkomstsnakke eller velkomst mails – Nyhedsbreve – synlighed ved de årlige lønforhandlinger – aktiv ved ansættelsessamtalerne.

5. Faglighed forandrer liv:

Punktet tages sammen med kongresinformationen under kontoret.

6. Nyt fra kredskontoret:

På grund af manglende økonomi har kredsbestyrelsen set sig nødsaget til at reducere med en stilling på kredskontoret. Det giver selvfølgelig et ekstra arbejdspress på de tilbageværende. Derfor er det endnu højere prioriteret at klæde vores tillidsrepræsentanter på til at kunne varetage flest mulige opgaver på arbejdspladserne. Men det vil selvfølgelig fortsat ske i tæt samarbejde med kredskontoret, så længe der er brug for det. Så sig endelig til, hvis der er særlige ønsker til uddannelse / kompetenceudvikling. Vi har også ændret vores telefonåbningstider. De er ikke reduceret, men lagt på nogle andre tidspunkter med ønsket om at give medarbejderne på kontoret mulighed for mere tid til sagsbehandling. I skal endelig sige til, hvis I oplever / eller hører om, at vi er svære at få fat i. Da vi er i tvivl om, hvorvidt vi udbyder det, som vores tillidsrepræsentanter har lyst til at møde op til, vil vi udsende en TR survey. Det er med det formål at høre hvilke mødeformer / kurser, I ønsker vi skal tilbyde. Så vi håber meget, at I vil give jer tid til at svare grundigt på undersøgelsen, når den kommer.

Kongressen: Temaet for kongressen var: Faglighed forandrer liv. Efter en temadag med spændende oplæg og workshops blev der besluttet et politikpapir, som skal være rammen for vores indsats i denne kongresperiode. Der vil komme mere ud om dette og planlægges aktiviteter i de kommende 2 år. Vi skal sammen have fokus på at få flere uddannede kolleger på vores arbejdsområde. Ellers kan vi anbefale at se formandens beretning på SL.dk, den dannede baggrund for en efterfølgende god debat.

Der blev også drøftet, om vi skulle have kønsneutrale titler i SL. Det blev ikke besluttet i denne omgang, men vi tænker, det bliver taget op igen på næste kongres. Til gengæld blev det besluttet at ændre titlen faglig sekretær til næstformand.

Fra kreds Storstrøm var der endnu en gang fokus på det uretfærdige i, at medlemmer (fra SL og BUPL) på PFF-overenskomsten ikke har ens vilkår og selv kan bestemme, hvor de vil være organiseret. Det blev ikke til nogen kongresbeslutning denne gang, men der er forståelse for frustrationen og der vil komme nyt forslag til næste kongres.

7. Evt.:

Tak for husly til Lars og tak til Knirke for TR-samarbejdet, vi mødes i andre sammenhænge.

Referat / Tina