



# TR møde for Region Hovedstaden

Stats-, Regions- og Privatansatte Tillidsrepræsentanter

## Referat fra d. 05.10.18

**Referent:** Stine Mikkelsen

**Deltagere:** Kim (Hornbæk), Solveig (Frederiksberg), Tine (Hillerød), Lene (Nordsjælland), Helena (Psyk.ballerup), Stine (Bornholm), Nina (Glostrup/RH), marianne (Gentofte), Tine (Hvidovre), Tine (DFys), Flemming (Amager), Leif (Bispebjerg), Line (DFys)

### Dagsorden:

**1. Godkendelse af dagsorden, prioritering af dagsorden**

*Intet*

**2. Godkendelse af referat fra 29.08.18**

*Godkendt. Ingen Bemærkninger*

**3. Nyt fra arbejdspladserne**

Se bilag

**4. Tines Kvarter inkl. Nyt fra regionsbestyrelsen**

Repræsentantskab inden længe. Forslag fra Hovedstaden, som handler om hvordan vi sikrer sammenhæng mellem den service sekretariatet tilbyder og den kvalitet der tilbydes lokalt. TR, AMIR og SU'er er tænkt ind i dette. Ønskes at der udarbejdes en strategi, således at medlemmerne får den ønskede kvalitet i medlemsservicen. Man skal gerne som TR føle mulighed for at man har "fodfæste, spændvidde og handlekraft" til at kunne yde medlemsservice ude på arbejdspladsen. Både støtte til de nye TR og efteruddannelse til de erfarne TR er ønskværdigt.

Derudover stillingtagen til fremtidens hovedorganisation pr. 1.1.19. Hvem skal DFys være medlem af; fusion ml. LO og FTF eller AC? Det skal diskuteres, hvilken retning man skal arbejde i, der er fordele og ulemper ved begge dele. Læs mere om dette på hjemmesiden, hvor det er overskueligt stillet op og klæd gerne vores repræsentanter på. Vil evt. også blive diskuteret d. 2 nov til TR fælles netværksmøde del 2 – her vil Tanja gerne inviteres.

Temadag om sundhedsaftaler, skal skabe sammenhæng ml. sundhedssektor og primærsektor.

Forskning omkring mere fysioterapi på hospitaler er også sendt til regionspolitikker, og her venter spændende fremtidigt arbejde. Tine tilbyder coaching (opstartet coachuddannelse), og skal lave 10 samtaler de næste 8-9 mdr. Kan også laves af Tines medstuderende. Kommer gerne ud på arbejdspladser.

Info fra Tanja: Der er meget travlt i sekretariatet. Fortvivl ikke hvis det er svært at komme igennem. Læg en tlf.svarer besked og Tanja vil hurtigst muligt vende tilbage.

#### **5. Hvordan navigerer vi som TR i det pres der kommer fra vores kollegaer ifht. Tidsforbrug? Månedens medarbejder.... Skal du virkelig til det møde....?**

TR skal agere i en platform, hvor relationer til kollegaer, arbejdsgiver og Dfys skabes. Vigtigt at have for øje at der skal balanceres imellem de forskellige relationer.

Dialog er vejen frem. Forklar hvor i er henne, selvom det kun er to timer. Skaber synlighed om, hvad vi er ude til.

Få inddraget kollegaer og have dialogen, så troværdighed skabes og bibeholdes. Bliver den centrale afd. kompenseret for dit fravær?

Meld ud hvorfor der er møder med ledelsen. Forklar hvorfor det er vigtigt at have indflydelse på ledelsen. Det er for at få at få nogle ting igennem på kollegaernes vegne. Brug TR netværk og del de gode historier.

Hvordan skabes der rum for dialogen med kollegerne; frokostpauser, nyhedsmail – kan vi dele et eksempel i netværket, fyraftensdialogmøder - hvordan får vi kollegaer til at møde op? , åbent kontor/frokostmøde, brug TR suppleant, under evt. på pers.møder er det relevant at fortælle om, hvad foreningen arbejder med, f.eks. fagpolitiske temaer, TR ergo-fys netværk giver god mening.

Indre pres, gør man det godt nok? Når man er væk øger det patientpresset på ens kollegaer.

Tanja: TR gør det meget bedre end vi selv tror. Der er så mange små sejr, som varetager medlemmernes interesser. I gør det godt!

En sejr/den gode historie under bliver fremover fast punkt under ”nyt fra arbejdspladsen”.

PAUSE 10.00 10.15

#### **6. Fremtidens kompetencer i Regionen v. Tine Nielsen**

22. okt kl 16-19, inviterer alle medlemmer. Mulighed for at påvirke repræsentanter. Kommer et lille skriv fra Dfys vi kan videregive til vores kollegaer.

Optimistisk møde med Uddannelsesfagligt råd: Hvordan ser fysioterapeutuddannelsen ud om 30 år. Hvilke tanker gør vi om de fremtidige kompetencer. Sygehusvæsen er et konservativt væsen. Ca. 30 år siden, at de sidste fysiurger forsvandt, de blev til reumatologer. Tilbage står "Det kolde reumatologi", ingen føler sig ansvarlig for dette område. I dag er vi som fysioterapeuter klædt på til at varetage dette område og regionen har nogle problemer med at dette område ikke bliver dækket. Rollen på hospitalerne er at diagnosticere og sætte en behandling i gang (udredning – diagnosticering – igangsætning). Tendensen er at flere og flere vendes i døren, og der er udredning – diagnosticering – igangsætning vigtigt + røde flag.

En af konklusioner på mødet var at de gerne vil bruge tid og ressourcer på at tage på roadshow og komme i dialog med fysioterapeuter på hospitalerne. Se nærmere på de kompetencer fysioterapeuter har. Fysioterapeuter som frontpersonale! Vigtigt at være meget skarpe på røde flag.

10 % af alle fysioterapeuter har en kandidat. Men mange har måske ikke nogen klinisk erfaring.  
Nogle steder godt samarbejde ml. læge og fys ift. Kir.kontroller mm.  
Forhåbentligt dette kunne sprede sig. Også huske det medicinske område ifm. dette.

Talt med Dbio om, hvordan fremtiden ser ud indenfor teknologien for deres felt. Hvordan ser det mon ud for vores fag?

Andre faggrupper står klar til at tage vores opgaver på hospitalet, hvis vi ikke tager dem. Det ses f.eks. indenfor psykiatrien, hvor bl.a. kropsterapeuter presser på.  
Generelt opfordres til, at vi gerne vil løse opgaverne, men vi sætter den faglige dagsorden.

Kunne der henvises direkte fra 1813 til fysioterapi. Eller skal fysioterapeuter måske sidde ved tlf. i 1813.

FROKOST kl. 12.00 – 12.25

## **7. Nyt fra Region H MED og forhandling af MED aftalen v/Anders og Line**

Line (supp.): Ny mødeform uden formel dagsorden. Komme med bud på spørgsmål der kunne indgå i de løbende trivselmålinger, som omhandlede SP. Der blev i stedet anbefalet til regionsrådet, at der blev lavet en selvstændig undersøgelse om SP. Argumenteret for at det var fagligt mest fornuftigt at adskille SP fra medarbejdertrivsel.

Løbende trivselsmålinger: regionen vil supportere de afd. som scorer lavt. Et bias til besvarelsen kan forekomme, hvis det opleves som et pres på den enkelte, så svaret bliver mere positivt. Dette kan ske hvis supporteringen bliver fremlagt af ledelsen, som et forstyrrende element.

Trivselsmåling er tænkt som løbende udvikling af trivsel. På den måde er ledelsen tvunget til aktivt at arbejde for en bedre trivsel. Hvordan skal ledelsen finde ud af, hvad de kan gøre bedre, hvis der ikke kan skabes et rum, hvor der kan tales om det. Et forslag hvis man ønsker længere tid til at arbejde med tingene: de lokale spørgsmål kan skiftes ud på skift, således at der spørges til det samme hver 2. gang.

MED-aftalen: forhandlingen om ny MED-aftale har været i gang et år. Den er slet ikke i mål endnu. Organisationer har en deadline 27.10 – der skal helst være et bud på hvad vi gerne vil ændre i MED- aftalen. Spændende og udfordrende arbejde mhp. at sikre bevaring af MED-aftalens rammer.

I stedet for fuldtidsansatte medlemmer, ønsker koncernledelsen at det skal være medlemmer, der er en del af den lokale arbejdsplads, være agile, fleksibel mm. Medarbejder perspektiv: man er nødt til at være klædt ordentligt på og ikke mindst have tid til det, hvis man skal have nogen mulighed for at være med i det "game".

## **8. Danske Fysioterapeuters politiske udspil omkring flere fysioterapeuter på landets hospitalet – hørings svar fra netværket (se bilag)**

Høringsperioden blev forlænget. 2 hele sider med kommentarer.

Hovedoverskrifterne blev: Overvej hvilket budskab vi vil sende, stram op, kan vi være mere specifikke om, hvad vi som fysioterapeuter kan bidrage til,

Svar tilbage fra Rene: tak for mange gode input, men alle når nok ikke at komme med.

Godt arbejde og TAK skal lyde til arbejdsgruppen fra netværket.

## **9. Evt.**

Fælles TR møde 2. nov: valg til TR rådet, den geografiske plads (regionH). Er der nogen der overvejer at stille op? Der blev opfordret til om Nina vil overveje at stille op.

Vagtplanlægning: Sund planlægning - Vagtplanlægning og lønsystem kobles sammen. Hører mest om det indenfor lægeområdet + 3 hold skift personale, hvor der bliver udbetalt mange penge for overarbejde samtidig med at der er flere som ikke kommer op på deres normtid. Support til vagtplanlægning flere steder, og der kigges på hvordan vagtplanlægning kan foregå bedst muligt.

Vi skal være opmærksomme på tiltag indenfor dette, idet der i fremtiden muligvis bliver flere aftenvagter og week/helligdage for fysioterapeuter.

## ***Emner til næste møde.***

### *Lønforhandling*

Dilemma omkring udhuling af lønbudget → færre kollegaer op imod kollektiv løndumping. Hvordan håndterer vi disse dilemmaer som TR. 10 % af vores lønsum skal ca. være til lokale lønmidler. Nyuddannede kollegaer bliver ramt af det her. Hvilken strategi skal vi gå efter, for at opnå det bedste resultat for vores kollegaer?

### *Åbenhed omkring løn*

Hvordan gør vi rent praktisk, gode forslag og ideer til, hvordan vi får åbenhed omkring løn på arbejdspladsen. Der efterlyses konkrete redskaber til dialogen. Specielt hvordan sætter man skibet i søen, hvis det er helt nyt eller hvis ledelsen er imod. Overordnet betyder mindre åbenhed lavere løn.

### *LO eller AC ?*

Hvilken vej skal Danske Fysioterapeuter gå, hvis vi skal være med i en fællesorganisation? Tine kommer med et oplæg.

### *"Den gode historie"*

Under nyt fra arbejdspladserne, skal fremover også indeholde "den gode historie" siden sidst. Hvad er jeg kommet igennem med som TR. Hvor har jeg udvist handlekraft, spændvidde eller fodfæste og hvad betød det for mig/kollegaerne/arbejdspladsen?

### *DRG-takster på fysioterapeutiske ydelser*

Hvad betyder det af ændringer i 2019?

Vi forsøger at få Inger Piper til at komme med et oplæg.