



TR netværksmøde for de regionalt ansatte

Referat 4/12 2018:

Deltagere: Marianne Gentoft, Flemming Amager, Anders Herlev, Helena Psyk. Ballerup, Tine Hvidovre, Stine Bornholm, Nina Glostrup/RH, Tilde RH, Katja psyk Glostrup, Tine Nielsen Dfys, Lene Nordsjælland

Mødeleder og ordstyrer: *Anders Nielsen*

Referent: *Stine Mikkelsen*

1. Godkendelse af dagsorden, prioritering af dagsorden

Intet at bemærke

2. Godkendelse af referat fra 05.10.18 + 02.11.18

OK. Fra mødet d. 5/10 nogle emner som kunne være relevante til næste års møder, punkter til dagsorden (TR-rådet)

3. Nyt fra arbejdspladserne, husk "den gode historie" (08.40 – 09.30)

Se bilag

4. Tines Kvarter inkl. Nyt fra regionsbestyrelsen (09.30 – 09.45)

Line: Har fået nyt job i Halsnæs Kommune, hvor hun starter d. 1/1-19 som mellemlider. Stort tillykke til Line fra netværket. I gang med at kigge på hvilke funktioner andre skal overtage – opfordring fra Line om, at dette gerne kan være med hjælp fra netværket.

Tine: Fortæller kort om rep. 2018. Det der absolut fyldte mest var den nye hovedorganisation/medlem af AC – se mere om dette under pkt. 7.

Kort orientering om følgende forslag:

- Forslaget om mere anerkendelse af medlemmer blev vedtaget.
- Forslaget om Næstformand i Dfys blev ikke vedtaget, men der vil blive kigget nærmere på dette.
- Der kommer 5 pladser mere i rep. – netværket må gerne melde sig på banen her.
- Der kigges nærmere på udvidelse af hovedbestyrelsen på 2 pers.
- Kontingent stigning blev ikke vedtaget – generelt tilkendegivelse om at dette betyder meget hos medlemmerne.

PAUSE 09.45 – 10.00

5. SKS/DRG takster på fysioterapeutiske ydelser. Hvilken betydning for det?

v. Inger Piper (10.00 – 10.45)

Kommer fra Center for økonomi i dataenheden.

I mange år har fys/ergo ikke måttet indberette for besøg ligesom andre. Det har betydet en opgaveglidning væk fra fys/ergoer, idet økonomi bliver et incitament. Det er lykkedes at få lov til at indberette besøg, men dette sker samtidig med at nærhedsfinansiering strategi er på vej. Skal der fortsat være noget aktivitetsbaseret styring? Det ser mest ud som om det bliver en rammestyring/rammebudget. Der kommer et helt nyt DRG system, men hovedreglerne bliver de samme, herunder medfinansiering af kommunen. Hospitaler og afd. får ikke direkte adgang til indtjente penge, men de ender hos regionen.

Monitorering af genindlæggelser er interessant, fordi det har betydning ift. værdibaseret styring. Meraktivitetsordningen forsvinder pr. 1 jan 2019. Hvordan ændres kapacitet ud fra efterspørgsel?

Fremadrettet skal der også registreres fordi det bl.a. bruges til LPR. Der er LPR3 på vej i 2019. Der er behov for at være andet end et økonomisk incitament for at få registreret korrekt, for det er vigtigt ift. mange ting.

Reg. indeholder 3 elementer:

- Takst
- Medfinansiering fra kommunen: Ændret loftet, men fortsætter ellers uændret. Genoptræning under indlæggelse.
- Finansiering fra kommunen: spec. Ambulant genoptræning, fortsætter uændret, ikke noget loft her.

Krav fra staten til regionen: afbureaukratisering/begrænse registrering, men der sker det, at man lokalt har andre kulturer, hvor der bliver tilføjet registreringer, for at følge nogle tendensen/udvikling. Vær obs. På alle niveauer at man ikke begynder at indføre nye registreringer.

Hvilke ekstra koder (x-koder) sætter vi på, fordi man ønsker en rapport af lokale hensyn. Er der noget af dette vi kan undgå at gøre? Muligvis kan der nu trækkes de data fra SP – dette vil Inger gerne undersøge nærmere. Line laver formulering på mail, vi forhører os på arbejdspladsen og skriver tilbage til Line, hvilke data vi efterspørger.

Hvilke informationer kan ledelsen trække fra dashboard – er det noget vi som TR skal vide noget om i LMU. Web-i, en SP funktion, som nogle få medarbejder kan udarbejde rapporter ud fra ude på hospitalerne.

6. Åbenhed om løn. Hvilke erfaringer har vi? Hvordan håndterer vi det lokalt?

Mail fra Tanja:

Jeg har været på et TR-netværksmøde i indeværende år og holdt oplæg om lige præcis åbenhed om løn, så jeg tænker, at I nu er i stand til at gribe den bold og dribble videre. Således tænker jeg ikke at deltage i mødet på tirsdag.

Helt konkret drejer det sig vel nu om, at I i TR-netværket skal have sparret omkring en konkret proces for, hvordan I kan håndtere disse drøftelser med jeres kolleger.

Mine input hertil er, at I først og fremmest skal forberede dem på en dialog. Start eventuelt med at lave et oplæg til disse drøftelser, hvor I f.eks. fortæller lidt om, at alle jo har adgang til at få af vide, hvad hver enkelt medarbejder tjener i det offentlige, så længe de har en berettiget interesse (hvilket andre ansatte og kolleger altid vil have). Herefter kan I lave grupper af 3 personer, som er sammensat tilfældigt. Alle grupperne skal så finde frem til 3 fordele ved åbenhed omkring løn og 3 mulige ulemper herved. I kan eventuelt få grupperne til at nedskrive både fordele og ulemper på en post-it, som efterfølgende kan danne baggrund for drøftelserne i plenum.

Under de efterfølgende drøftelser i plenum kan I tillidsrepræsentanter så eventuelt præsentere lidt mere fakta. Jeg opridser kort herunder, hvad jeg kom ind på under mit oplæg tidligere på året:

1) Hvilke rammer lovgivningen sætter:

- Offentlighedsloven: Enhver kan få aktindsigt i lønmæssige forhold (grundløn, pension, funktions- og kvalifikationsløn, særlige tillæg, medarbejdsvederlag mv.)
- Persondataloven: Videregivelse af lønoplysninger kan ske, hvis den ansatte har givet samtykke. Videregivelse kan også ske uden samtykke, hvis der er berettiget interesse hos tredjemand (fx en anden ansat eller en journalist).
- Ligelønslov: Der må ikke diskrimineres på baggrund af køn.

2) Alle undersøgelser viser, at det alene gavner arbejdsgiveren, at medarbejderne ikke taler åbent om deres løn. Når løninformationerne holdes hemmeligt kan det anvendes som et værktøj til at presse lønnen. Er medarbejderne åbne om løn, kan man anvende hinandens løninformationer som løftestænger.

3) Åbenhed om løn medfører, at arbejdsgiveren bliver tvunget til at kunne forklare lønforskelle.

4) Undersøgelser viser, at det ofte afliver myter og hvisken i krogene, at der er åbenhed om løn.

5) Seneste undersøgelse foretaget af menneskerettighedsinstituttet i 2017 viser, at 43% ønsker, at løn var et almindeligt emne at drøfte på arbejdspladsen. Jorden er således gødet for forandring

Jeg tænker, at det er vigtigt, at I tillidsrepræsentanter holder jer for øje, at det ikke

handler om, at I skal have løsningen, men at det tværtimod handler om at få sat gang i dialogen, således at den til tider noget fastlåste kultur om, "at man da ikke taler højt om sin løn", bliver udfordret.

Der er som tidligere nævnt i nogle tilfælde tale om en mental barriere, som kan være svær at nedbryde. I den sammenhæng kan det være værd at huske på, at det muligvis er en længere proces at skabe åbenhed om løn - særligt hvis der traditionelt har været en kultur, hvor man ikke drøfter sin løn med sine kolleger - og at det første møde således måske "kun" kickstarter drøftelserne og tankerne hos jeres kolleger. Det er i dette tilfælde en god idé, at I tillidsrepræsentanter løbende sætter åbenhed om løn på dagsordenen for at signalere vigtigheden af emnet.

Drøftelser til mødet:

Nogle føler at de skal forklare sig, hvorfor de får et højt tillæg. Kan man drøfte det uden at sætte navn på. Mere ud fra ressourcer/områder.

Forskelle mellem fys og ergo kriterier for, hvornår noget indgår som en del af ens grunduddannelse.

Alle undersøgelser viser, at åbenhed om løn kommer medarbejderne til gode. Der er ingen tavshedspligt, kun "pænhedsprincip". Lønniveauet bliver højere, jo højere åbenheden er. Der er mere ligeløn osv. Bliv ved med at bruge dette argument, når åbenhed om løn sættes på dagsordenen på arbejdspladsen.

Strategi for løndannelse drøftes med medarbejderne. Det der er interessant for resten af personalegruppen er, hvor lønniveauet ligger. Det giver grobund for at få en dialog om hvordan lønniveauet ligger.

Menig-møder (uden ledelse): hvad er vigtigt? få kr. til mange eller flere kr. til få? Hvor åbne vil vi være? Beløbsstørrelse? Ønsker de selv at kunne søge? Holdning til egen løn er vigtigt. Er det i orden og er der tillid til at vi som TR har overblikket over lønniveauet? Nogle har lavet oversigt over tillægsnavne (uden personlige data) + over lønniveau ift. anciennitet til at givev kollegaerne et overblik.

Hvordan kan åbenhed blandt medarbejdere påvirke ledelsen, sådan at presset ikke kun kommer fra TR's side. Kan også undersøge andres faggruppers tillæg for på den måde at synliggøre lønniveauet.

Husk at italesætte at det, at andre får et tillæg kan bruges som løftestang for andres lønniveau.

En forudsætning for at kollegaer tør at være åbne omkring løn er, at de også er i stand til at tage imod åbenheden.

Følges op på punktet om løn til mødet d. 11.04.19.

FROKOST kl. 12.00 – 12.25

7. Ny hovedorganisation. Hvad betyder det at Dfys bliver medlem af AC? V. Tine Nielsen. Hvad tænker vi om TR om det? (12.25 – 13.20)

- MED

Optagelse i AC pr. 1/1-2020. Medlem af FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) i hele 2019. Man laver ikke nogen ændring af MED, man bibeholder også den lokale struktur som er forskellig fra region til region. Det er kun det næste år at DFys er en del af denne struktur.

Jo bedre vi står og jo flere pladser vi har det sidste år, jo bedre står vi ift. forhandling af pladserne, når vi kommer i AC.

Der er en aftale om at alle hovedorganisationer skal være repræsenteret med min 1 på MED-udvalg.

Der er en forventning til DFys centralt om, at der vil ske en forhandling om pladserne hos AC. Hvordan skal de fordeles og i hvilket set-up? Hvordan med samarbejdet? TR netværket er enige om at formulere et brev til Tina Lambrecht ang. dette.

Planlægningsgruppen arbejder videre med dette.

- Information

Der savnes generelt mere og bedre information/orientering til medlemmerne centralt fra omkring skiftet til AC. Hvorfor? Strategi?

- Uddannelses tilbud i FTF

Ønske om dette videreføres til AC.

- Overenskomster

De er ikke ens. Skal de sammenkøres?

- Løn

Mulighed for højere max-grænser for tillæg.

- Arbejdsmiljø

Tidligere fået rapporter omkring arbejdsmiljø fra FTF.

- Repræsentation

Hvordan taler man på AC's vegne?

Skal vi vælge en fælles TR for regionen? Det har yngre læger gjort på tværs af regionen. Punkt til et møde, hvilke fordele og ulemper er der?

8. Evt.

Line: MED-aftale forhandlinger: brudt sammen, usikkert hvor det ender. Line sender lidt info pr. mail.

Tine: Fortsat et tilbud om coaching hos Tine. Behøver ikke at være fysioterapeuter. Det kan også være teamcoaching.

Der udsendes datoer for næste års netværksmøder som bilag til referatet.

Punkter til næste møde: Fælles TR for regionen – skal vi vælge én fra netværket, fordele/ulemper ved dette?