



TR netværksmøde for de Stats-, privat- og regionalt ansatte

Torsdag d. 11.04.19 kl. 8.30 – 13.30

Sted: Danske Fysioterapeuter, Region Hovedstaden,
Rosenborggade 1B, 1., 1130 København K. (Indgang via. Nørre Voldgade)

Mødeleder og ordstyrer: *Anders Jæger Nielsen*

Referent: *Stine Mikkelsen*

Deltagere: Nina (Glostrup), Tilde (RH), Anders (Herlev), Katja (psykiatri), Tine (Dfys), Marianne Gentoft, Tina (Hillerød), Leif (Bispebjerg), Lene (Nordsj.), Tine (hvidovre), Solvej (frederiksberg)

1. Godkendelse af dagsorden, prioritering af dagsorden og godkendelse af referatet fra 28.01.19.
2. Nyt fra arbejdspladserne, husk "den gode historie" (08.40 – 09.30)
Se bilag
3. Tines Kvarter inkl. Nyt fra regionsbestyrelsen (09.30 – 09.45)
Åse og Tine er kommet ind over forhandlingerne i Gribskov/ALeris Rystet over konsulentrapporter med mange misvisende beregninger, resulteret i 5 fyringer/sundhedshusleder i Københavns Kommune. Vær opmærksom på at kigge bag om tallene i fremtidige konsulentrapporter, hvor får de tallene fra?
Generalforsamling 22. maj på restaurant Bellahøj. Håber på god debat om fremtidens fysioterapi, hvordan ser fremtidens fysioterapeut ud, hvordan kommer teknologien til at præge os? Stor opfordring til at møde op! Ligger spørgeskema på fysio.dk, som kollegaer meget gerne må svare på. Der kan også laves video.
 1. maj sammen med resten af Sundhedskartellet, kom gerne.

PAUSE 09.45 – 10.00

4. Hvordan får vi et større fremmøde til vores netværksmøde? Hvordan kan vi arbejde strategisk med at højne deltagerantallet i netværksmødet. (10.00 – 10.45)

Hvis alle kommer har vi et netværk på 39 TR. Hvordan får vi fat i dem der har andre arbejdsområde end hospital? Vi har brug for at du kommer, vi lærer af hinanden? Kan vi ringe rundt om forhøre os? Både til dem vi ser en gang imellem og dem vi aldrig ser? Hvilke emner savnes i dagsordenen? Har de tid og får de lov til at komme? Ved de hvad de

kan få ud af at komme i netværket? Anders laver spørgeguide og vil gerne være med i gruppen sammen med Lene og Katja. Nina renskriver liste idag og Anders sender info videre til tlf.gruppen d. 15. april. Opfølgende punkt næste gang 11. juni.

5. Den løbende trivselsmåling, hvordan arbejder vi med det på arbejdspladserne?
 - a. Hvordan kan man arbejde med at vores kollegaer føler, at de kan udtrykke sig trygt på arbejdspladsen? (10.45 – 11.15)

Forslag:

Gruppesamtaler uden leder med AMIR, som AMIR tog videre med til lederen.

Hvordan defineres det spørgsmål? Og hvordan defineres de forskellige svarmuligheder?

Dialogmøder hvor løbende trivselsmålinger bliver drøftet helt ude lokalt. Gruppen kan selv lave sine egne spørgsmål. Mange bias, f.eks. udskiftning i gruppen.

Opfordre til åbenhed og gøre det indbydende at komme med sine holdninger.

Temadag med konsulent hvor man skal arbejde med hvordan man kan arbejde med de her undersøgelser.

Svarprocenten er lav hos mange, vigtigt at have for øje for at kunne bruge det statistisk. Skal der måske også liggese energi i hvorfor medarbejderne ikke svarer.

En ide kan være at vælge flere spørgsmål, som så fordeles ud, så der er længere tid til at arbejde med det enkelte spørgsmål.

Ting der kan være svære at drøfte i den store gruppe, kan det være en fordel at tage drøftelsen på to-mandshånd eller benytte konsulent pr. tlf. til at tage imod og facilitere den videre proces.

Tage snakken i medarbejdergruppen uden leder op til dialogmødet, hvor TR så kan være talerør for gruppen.

6. Lønberegneren, passer den til vores virkelighed? Hvordan kan vi som TR-gruppe gøre sekretariatet opmærksom på, at vi oplever at den skyder for højt. (11.15 – 11.55)

Oplevelse af at sekretariatet opfordre til lønkrav på f.eks. kvalifikationstillæg på 25.000 kr på måske 3 års erfaring. Ud fra regionale rammer er dette skudt langt over mål, dette er meldt tilbage til sekretariatet på hver konkrete sag. Dette bliver noteret ned og beskeden er at det bliver taget med til personalemøde. Mangler tilbagemelding herefter fra Dfys.

Forslag herfra kunne være at sende lønoversigter fra HR til Dfys, som så kan konvertere disse tal til lønberegneren. Vi kan have en formodning om, at det er de højstlønnede, som indtaster deres løn i lønberegneren, hvilket også kan give misvisende billede.

Lønberegner viser både inkl. og ekskl. pension.

Kan forhandlere i Dfys ikke opfordre ansøgere om at kontakte den lokale TR, som har forhandlingsretten og kender de lokale rammer, i stedet for at give et misvisende billede af, hvad der er realistisk. Det er et problem, at TR kommer til at skuffe medlemmerne. Et andet forslag er at Dfys oplyser et spænd i beløbet, så det bliver tydeligt at der er lokale forskelligheder for lønniveauet.

Kan vi invitere Nicolaj til vores netværksmøde for at høre om tilbagemeldinger på møderne, hvor vores input er blevet drøftet.

Det giver os nogle problemer ude på arbejdspladserne, når vi skal fortælle, at der er skudt langt over mål og vi ikke kan komme igennem med forhandlinger. Det bidrager ikke til stor tillid til TR og det er meget uhensigtsmæssigt. Hvis TR ikke engang kan forhandle en ordentlig løn, hvorfor skal man så overhovedet være medlem?

Det handler også om at forventningsafstemme mellem TR og foreningen? Vi ønsker alle at lønniveauet er så højt som muligt, men det skal også stemme overens med virkeligheden.

Vi skal forsøge at få sekretariatet i tale, vi skriver til Nicolaj om vores overvejelser og at vi gerne vil invitere ham til at komme og deltage i et netværksmøde (Anders og Nina).

FROKOST kl. 11.55 – 12.25

7. Gensidig orientering, hvad er der af nyt fra RMU, TRR, udvalg mm.

Tine TR rådet: har en mission om at uddanne TR mere politisk. Kan også få betydning ift.

Deltagelse i netværksmøde. Hvordan bliver TR inddraget mere politisk.

Har et møde med Christoffer Buster Reinhart, (kons. Regionspolitikker) omkring skadestue, palliation, psykiatri.

Anders RMU: Drøftet PLUS undersøgelse på regionalt kontaktudvalg. Undersøgelsen har ikke været forbi det regionale MED-udvalg. De sidste spørgsmål ligger sig op ad en lederevaluering – det stiller medarbejdersiden sig undrende overfor. Der efterspørges stort fokus på, hvad alle disse undersøgelser/spørgeskemaer fører til. Hvor er opfølgningen henne?

Anders har deltaget i møde med regionens forretningsudvalg (valgte politikere) på Herlev, hvor to medarbejderrepræsentanter skulle fortælle om udredningsretten og trivsel.

SP dialog forum: Nina og Katja, hvor Katja har deltaget i et møde. 2-3 fremlæggelser vedr. ambulante arbejdsgange, ud-data (hvad kan man få ud af SP). Savner indsigt i tidligere drøftelser og hvad er formålet med gruppen.

SP rammeaftale er kommet for DSR og Ergoterapeuterne. Også på vej for Dfys. Hvordan påvirker dette det økonomiske råderum ift. Lokal løn? Kommer der midler til dette centralt fra?

8. Opfølgning fra sidste møde ifht. om vi bør have en fælles TR for hele regionen?

a. Hvilke fordele og ulemper er der? Tine Mortensen undersøger med yngre læger, hvordan de har struktureret deres.

Tine/Hvidovre har talt med YL, deres opbygning er anderledes, svarer nok mere til en kredsformand. Indtrykket er at vi ikke skal kalde det for en FTR, idet der ikke kommer vilkår med.

Kan man gå sammen og få en FTR for de steder, der ikke i forvejen har en FTR? Eller risikerer vi, at vi ikke får lov at beholde FTR de to steder, der allerede er en?

Hvad med alle de løse kollegaer, som er decentralt ansat. Skal de organisere sig på tværs og få deres egen TR? Antallet af decentralt fysioterapeuter vokser. Er det en opgave for TR rådet at løfte videre?

Hvis vi som forening gerne vil have mere indflydelse skal opbakning komme fra Dfys, for vi oplever ikke at få det fra arbejdsgiver. Hvis vi skal have en, hvordan sikrer vi så, at vedkommende har de rette vilkår til at varetage hvervet?

9. Evt.

Forslag om Tanjas kvarter, enten først eller sidst i mødet. En ide kunne være at spørge Nicolaj om dette, når han kommer forbi netværket.

Punkter til næste møde:

Opfølgning på tlf.undersøgelse: Hvordan får vi flere til at deltage i netværksmøderne?

Hvis muligt besøg af Nicolaj/Dfys: tilbagemelding på vores input vedr. lønberegneren.

Hvordan får vi prioriteret tid til TR arbejdet, f.eks. at tage til netværksmøde?

Hvordan forholder vi os til at antallet af decentralt fysioterapeuter stiger og vil stige i fremtiden set i lyset af mangel på sygeplejersker? Hvordan arbejder vi strategisk med dette? Og der bliver et behov for at tale om at der bliver ansat fysioterapeuter med andre opgaver? Hvordan hjælper vi disse? Hvordan får vi de "løse" til at blive organiseret? Indrag evt. sekretariatet i denne drøftelse.