



TR møde for Region Hovedstaden

Stats-, Regions- og Privatansatte Tillidsrepræsentanter

Referat fra d. 21.06.18

Referent: Nina Sandholdt

Deltagere: Tanja (DFys), Nina (Rigshospitalet), Rikke (Geelsgaardskolen), Katja (Psyk Glo), Helena (Psyk Ballerup), Marianne (Herlev/Gentofte), Tine (DFys), Kristine (Trauma Hvidovre), Kim (Hornbæk), Lene (Hillerød), Tine (Hvidovre), Solveig (Bispebjerg/Frederiksberg)

Dagsorden:

1. *Godkendelse af dagsorden, prioritering af dagsorden*

Der rykkes rundt i punkterne for at Tanja kan deltage i de punkter som er relevant med inputs.

Referatet fra sidst er godkendt.

2. *Nyt fra arbejdspladserne:*

Se bilag

Tines Kvarter

Formændene for sundhedskartellets Region Hovedstaden bestyrelser har i går indrykket et læserbrev i Frederiksborg Amtsavis. Læserbrevet omhandler den kommende besparelse i Region H. Se vedhæftede bilag.

Tine har haft en drøftelse med sekretariatet omkring, hvilke opgaver man kan sætte tillidsrepræsentanter til. Tine vil gerne have dette som emne på et netværksmøde.

Drøftelsen går bl.a. på, hvor ligger snitfladen for dem som ikke er TR-dækket.

Netværket har en drøftelse omkring dette. Konklusionen er; at netværket som udgangspunkt er interesseret i at dække et større område, hvis der er behov, men at det kræver et frikøb fra sekretariatet.

Tilbage melding fra Tine om netværksmøder og refusion

Afventer fortsat en beslutning.

3. *OK18*

Gentofte matriklen var udtaget til strejke og Herlev matriklen til lockout. Det blev oplevet som meget vanskeligt for TR-gruppen, at der var denne forskel. Det giver rigtig meget bøvl, når man har en samme ledelsen med to forskellige matrikler, som ikke er ramt ens.

Tine fortæller, at grunden til at det ramt sådan var, at man ikke kan udtage strejke på funktioner, det ville man ellers gerne have valgt i forhandlingsfællesskabet. Derved valgte man den ene matrikel og havde ikke forventet så voldsomt et lockoutvarsel.

Flere TR har oplevet udfordringer ifht. hvordan man aktiverer sine kollegaer til at være aktive ifht. demo mm, specielt når de ikke er udtaget. Inden næste overenskomstforhandling skal vi som netværk have mere fokus på dette.

Marianne har et ønske om, at vi i overenskomsttider med konfliktvarsel afholder flere netværksmødet, så vi kan støtte hinanden. Det kan give drive til tillidsrepræsentanten, som kan bringes med tilbage på arbejdspladsen.

Dejligt med ugentlig information fra Karen Fischer, så man følte en tæt kontakt til fagforeningen.

Måske et ønske om et fælles møde planlagt af sekretariater under prækonflikten, så vi kunne føle, at vi stod sammen hele DFys.

Der blev diskuteret meget fagforeningspolitik på arbejdspladserne end til dagligt, hvilket også var rart at opleve.

Hvis der er steder hvor man har overskud af trøjer mm, så kan de bare deles ud, evt. til arbejdspladser som ikke har fået.

Tine undersøger til næste overenskomstforhandling hvordan det er med frikøb til sådan nogle aktiviteter, som ligger meget på Region H's skulder.

4. *Repræsentantskabs møde i november*

Der er repræsentantskabsmøde igen til november 2018.

Fra regionsbestyrelsen fremsætter der forslag indenfor følgende Tema'er:

- **Anerkendelse**, hvordan kan man som Danske Fysioterapeuter arbejde med det? Anerkender vil medlemmerne nok for deres medlemskab? Anerkender vi de personer som har en særlig rolle på den bedste måde? Herunder vilkår for AMIR og TR.
Hvad kan vi som forening gøre for at anerkende vores medlemmer og derved fastholde dem i foreningen?
- **Studerende**, fuldgældige medlemmer er ej?
- **Struktur i DFys**. Skal der sidde flere i hovedbestyrelsen?
Skal vi have en næstformand i Dfys?

Skal vi forkorte max-valgperiode for formændene. Kunne det give noget mere spil i foreningen?

Medlemsinddragelse, kan man strukturelt gøre noget for at øge medlemsinddragelse?

- **Medlemsinvolvering.**

Kunne man nedsætte en kommission som kunne kigge på os udefra, med fokus på at øgning af medlemsinddragelse?

Hvordan kan repræsentantskabet blive mere involveret i det politisk arbejde imellem repræsentantskabsmøderne?

Kan man overveje om vi kan benytte ressourcerne i DFys på anderledes måde end vi gør i dag?

Skal vi som TR-gruppe stille et forslag?

Det er fortsat et ønske om økonomisk støtte til TR/AMIR ifht.

Organisatorisk karrierevej. Fx betalt støtte til diplom mm.

Hvem er tovholder på at få sat dette i gang evt. Med kontakt til de TR, som skal repræsentere os til repræsentantskabsmødet.

Ellers ingen nye forslag.

5. *Åbenhed omkring løn*

Der er stor forskel på, hvor meget der deles omkring løn på de forskellige arbejdspladser. Nogle steder er det meget åben og andre steder er der meget lukkethed.

Man har til alle tider ret til at dele sin løn med andre. Ledelsen kan ALDRIG pålægge os, at vi ikke må tale om løn. Løn skal være offentlig og skal synliggøres i medarbejdergruppen.

De eneste som har et ønske om lukkethed er arbejdsgiver/leder. Det kræver en holdningsbearbejdning i personalegruppen, at se åbenhed som et fælles bedste og ikke blive misundelige på, hvis andre får mere end en selv.

Andres løn skal bruges som løftestang for andre medarbejdere.

Der er evidens for, at det kommer medarbejderen til gode, at tale åbent om løn.

Tanja opfordrer til, at der afholdes et fælles møde på arbejdspladsen om, hvorfor åbenhed omkring løn er vigtigt og godt.

Her er der mulighed for en god dialog for og imod åbenhed.

Tag en diskussion om, hvor åben I skal være.

Man kan evt. Lave en list over folks løn, hvor man selv kan skrive ens egen løn på.

I offentlighedsloven er der fuld adgang for offentligheden til vores løn. Så man kan faktisk som almindelig borger få tilgang til disse oplysninger.

Der er ingen retfærdighed i denne verden ifht. Løn, så vi skal under alle omstændigheder arbejde for, at få alle også nyansatte indplaceret så højt som muligt.

Hvis der er meget åbenhed på arbejdspladsen er det en rigtig god ide, at vi som TR får en at spare med, for lønforhandlinger at altid en afvejning af argumenter.

Tanja vil kigge på, at få lavet noget materiale til TR, som kan ligge til grund for en snak om åbenhed om løn på arbejdspladserne. Det kunne være et "lønspil" eller andet. TR-netværket afventer spændt, hver der kommer fra sekretariatet.

Det aftales, at netværket vil arbejde med åbenhed omkring løn som indsatsområde i efteråret 2018, og derfor skal punktet på igen, så vi kan dele erfaringer omkring dette.

Hvis man er mere interesseret i emnet kan følgende artikler læses
<https://www.prosa.dk/artikel/aabenhed-om-loen-er-godt/>

<https://www.djoef.dk/blog/2017/04/sig-nu-bare-hvad-du-f-aa-r-i-l-oe-n.aspx>

<https://videnskab.dk/kultur-samfund/derfor-skal-du-vide-hvad-dine-kolleger-faar-i-loen>

6. *Referencer.*

Man må ikke som arbejdsgiver kontakte til en tidligere leder mm uden medarbejderens accept. Hvis man til samtalen udleverer en liste over referencer så vurderes det som accept.

Referencer skal udtale sig loyalt og må ikke udlevere personfølsomme oplysninger om fx sygdomme, misbrugsforhold, straffeforhold eller medlemskaber.

Husk at der kan ligge mange motiver bag en leders negativ reference eller en meget neutralreference.

Da fys-verden er lille, skal vi huske at vi skal sidde med et åbent sind og være objektive ved jobsamtaler og passe på vi ikke bliver farvet inden samtalerne.

Se regionens VIP-vejledning,
<https://intranet.regionh.dk/regi/personale/rekruttering/rekruttering-a-z/Sider/9-referencer-og-indblik.aspx?rhKeywords=referencer>

7. *Nyt fra Region H MED ved Line og Anders*
Da både Line og Anders har forfald er slids fra Regionen gennemgået i netværket efter bedste evne.
8. *Evt.*
Der er et ønske fra netværket om, at vi opretter en liste med forslag til OK21. Nina vil føre denne liste på vores fælles memorystick, så ideer og overvejelser skal sendes til hende.
9. *Dagsorden til næste gang.*
Fremtidens fysioterapeutiske arbejde på hospitalerne.
Tine Nielsen kommer med det oplæg omkring dette.

Af øvrige emner hvis der er tid kunne være lige løn for lige arbejde, hvad ligger der i det? Gerne med oplæg fra Tanja.

Kompetencestige. Erfaringer fra Herlev/Gentofte. Hvorfor er dette valgt og hvilke fordele/ulemper er der.