



TR netværksmøde for de regionalt ansatte

Referat fra d. 31.08.16

Dagsorden:

Mødeleder og ordstyrer: Anders Nielsen

Referent: Nina Sandholdt

Tilstede: Marianne (Gentofte), Leif (Bispebjerg), Line (Hvidovre), Kristine (Psykiatrisk Center Amager), Anders (Herlev), Mette (Frederiksberg), Elise (Hvidovre Traume), Kim (Hornbæk), Stine (Bornholm), Nikolaj (Frederikssund).

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden, prioritering af dagsorden (08.30-08.35)
2. Nyt fra arbejdspladserne (08.35 – 09.35)
3. Tines Kvarter inkl. Nyt fra regionsbestyrelsen (09.35 – 09.50)
4. Folkemødet, hvordan gik det? (09.50 – 10.10)
5. Sundhedsplatformen, erfaringer fra Gentofte/Herlev. (10.10 – 10.30)
6. PAUSE (10.30 – 10.45)
7. Nyt fra Regions-MED ved Line (10.45 – 11.00)
8. Besparelser i regionen, hvordan ser det ud og hvad er den videre proces? (11.00 – 11.40)
9. Repræsentantskabsmødet i november, skal vi gøre noget? (11.40 -12.10)
10. Evt.

Referatet:

Punkt 1: Godkendt

Punkt 2: De tilstedeværende medarbejder informerer netværket om, hvad der sker på deres arbejdsplads

Punkt 3:

Repræsentantskabet, der er møde i november. I region Hovedstaden har man flere forslag med, et omkring medlemsinddragelse, et om 5 åbne pladser i repræsentantskabet til alm. Medlemmer. Region Hovedstaden vil lave medlemsmøder omkring nogle af de emner som kommer på repræsentantskabet.

Endnu et punkt, hvordan håndtere vi som forening det omkring leder og medarbejder i samme forening, specielt i forbindelse med konflikter. Skal vi lave en under organisation til lederne? Der skal arbejdes med en ny strategiplan, hvad skal foreningen arbejde med de næste år.

Der har det seneste halve år, været forsøgt med en næstformand i regionen hovedstaden. Det skal evalueres og regionsbestyrelsen skal beslutte, hvad gøres der fremadrettet.

Tine er valgt som suppleant til Hovedbestyrelsen i DSA. Der sker mange interessant ting som også er relevant for os som TR.

Tine er blevet interviewet af Center for HR ifm. opfølgning på Cowi rapporten.

Kommunal sundhed, et nyhedsbrev. Jakob Kjeldbjerg (sundhedsøkonom) har skrevet en indlæg om "knæpatienterne skal fra operationsbordet og direkte i træningscenteret". Det er en rigtig god artikel, som vi bør læse. Tine har lagt det på Facebook, del gerne linket, da det er en god historie for fysioterapeuter.

Tine oplever generelt at der er ved at komme en åbning for at være mere interesseret i at tænke anderledes ifht. Sundhedsområdet, og derved bruge fysioterapeuter bredder på sundhedsområdet.

I Region Hovedstaden har vi stort set været det samme antal fysioterapeuter ansat gennem mange år, selvom vi derude måske oplever at vi bliver færre. Disse tal bør nok holdes op imod et produktionstal, eller giver statistikken ikke mening. Men de sammen fysioterapeuter ser rigtig mange flere patienter dagligt end for nogle år siden.

Fysioterapeuterne udgør 1,8% af den samlede mængde ansatte i regionen.

Psykiatrien, regionen har skulle udarbejde en ny 3-års plan for psykiatrien. Line og Tine har afholdt et møde med Karsten Skavbo (konservativ politiker) omkring dette. Det var et behageligt møde, så det bliver spændende omdan det ender. Men Tine og Line har gjort hvad de kunne for italesætte fysioterapi på det psykiatriske område.

Punkt 4: Tine og Line laver et skrive med referatet omkring folkemødet.

Punkt 5: Planlægningsgruppen anbefaler at vi mødes næste gang på Herlev eller Gentofte matriklen, os så viser Anders/Marianne/Kim/Nikolaj (superbruger) hvordan sundhedsplatformen virker i praksis.

Undervisningen skal gerne være forbedret indtil Rigshospitalet går på, hvilket også indbefatter at man ikke retter i dokumenterne nu, da det vil give problemer ifm. Undervisningen, hvis man retter midt i det hele.

Hvordan indlægger vi kvaliteten af det vi som terapeut ser ind i sundhedsplatformen. Umiddelbart har Fysioterapeuterne og ergoterapeuterne ikke ændret deres arbejdsgange i forbindelse med sundhedsplatformen, hvilket kan blive et problem ifht. Gevinstrealisering som følge af implementering af sundhedsplatformen. Line har forsøgt mange gange at italesætte overfor regionen at terapeuterne formentlig ikke vil kunne gevinstrealisere særlig meget, da hvor arbejdsgang med patienten ikke ændre sig det store.

Marianne italesætter, at det er vanskeligt, at være tidstro, når vi ikke har adgang til en pc under vores træning/behandling. Patienterne skal indtjekkes hver gang de møder, det kan betyder rigtig mange klik for vores holdfunktioner, da hver enkelt patient skal indtjekkes individuelt.

Undervisning kan ligge udenfor normal arbejdstid og i weekenden. Husk at overenskomsten skal overholdes ifht. arbejdstidsreglerne.

Herlev/Gentofte er på nogle områder faldet tilbage i de gamle arbejdsgange, fordi der er nogle steder, hvor systemet ikke kan tilpasse terapeutarbejdsgange.

Hvordan ser det ud med udveksling af forarbejdet inden go-live og alle de dokumenter mm Herlev/Gentofte allerede har udarbejdet, bliver de viderefremmet til de andre virksomheder eller skal hvert enkelt virksomhed sidde og lave forarbejdet igen.

Tine spørger til om det overordnet set, er det gode redskab/it-system det gode redskab som der var lagt op til? Sundhedsplatformens overordnede system er, at systemet ikke er kompletbælt med de øvrige systemer.

For fysioterapeuterne skal det nok blive fint. Kims bekymringer ligger på om kvaliteten af behandlingen falder lidt igennem i sundhedsplatformen fordi så meget er afkrydsning.

Punkt 6: Pause er afholdt

Punkt 7:

Regionen skal i gang med de 4 nye personalepolitikker, aktuelt er det åbenhedspolitikken som man gerne må komme med kommentar til.

Budgetfasen, hvert år er der 2 møder mellem forretningsudvalget og RMU, i budgetprocessen.

Medarbejderrepræsentanterne har udfordret politikkerne på om det virkelig er behov for at spare 360 millioner i regionen. Er der virkelig behov for at spare så voldsomt i medarbejderstaben. Der varmes lidt op til, at medarbejderrepræsentanterne vil overveje at italesætte patientsikkerhed/faglig kvalitet som konsekvens af besparelsen.

Hvad er det for nogle forringelser i oplever på vores arbejdsplads som konsekvens af besparelsen. Husk at vi skal give Tine input, for at hun kan gå i byen med vores budskab.

Punkt 8:

Medarbejderne er frustreret over, at politikkerne ikke tager strukturelle besparelser og igen laver strukturelle besparelse. Dette er italesat i RMU.

Hvordan påvirker besparelse på vores servicepersonale os, når/hvis vi skal varetage disse opgaver. Vi skal huske at få ledelsen til at beskrive konsekvenserne af dette.

Der bliver indført ventelister på flere området pga. besparelsen.

Vi skal være opmærksomme på, at der snart kommer en benchmarking på fysioterapi i 2017.

Punkt 9:

Udsendes til næste gang.

Punkt 10:

A-skalaen, det går fortsat lidt langsomt i Region Hovedstaden. Herlev/Gentofte kommer forhåbentlig i mål i næste uge. DSR og regionen kæmper lidt omkring de stillinger hvor man enten kan have en master eller en kandidat.

Der er kommet er skriv fra Sissi omkring A-skalaen, det bør læses. Vi bør arbejde hårdt for, at de kommer i land nu. Center for HR siger, at de behøver ikke at indplacere fysioterapeuter som har en kandidat fra udlandet, da der kun står danske kandidater i overenskomsten. Leif og Bispebjerg kæmper med dette, fordi det ikke kan være rigtig, at dette ikke vil gå igennem. Uddannelsespoint bør vel være dækkende, ligegyldig hvilket land de er optjent i.

Vi bliver nødsaget til, at presse Danske Fysioterapeuter til at gå ind i denne sag, det kan vi godt forvente og det bør ikke være en kamp vi tager lokalt. Kan vi ikke bare aftale, at Danske Fysioterapeuter tager den forhandling omkring A-skalaen. Vi bør overveje, om vi ikke bare skal indsende navnene på medlemmerne og bede Danske Fysioterapeuter overtage processen.

Det besluttes at Nina lavet et oplæg til forslag til repræsentantskabet omkring, livslang uddannelse til TR.

Følgende er tilsendt Tine og Line, så vil de tage forslaget med videre.

Forslag til repræsentantskabet november 2016

Pulje til organisatorisk karrierevej.

De regionalansatte tillidsrepræsentanter i Region Hovedstaden vil gerne indgive forslag til repræsentantskabet omkring pulje til organisatorisk karrierevej, således at der er sikret en mulighed for kompetenceøgning til de tillidsvalgte gennem hele deres virke.

Danske Fysioterapeuter har en god grunduddannelse til deres tillidsrepræsentanter i starten af deres virke. Vi efterlyser dog en mulighed for, at uddannes os yderligere. For at vi kan løfte Danske Fysioterapeuters forventninger til, at vi er foreningens forlængede arm på arbejdspladsen og er med til at skabe bedre vilkår for fysioterapeuter på arbejdspladserne oplever vi også, at det er vigtigt, at vi har kompetencer/kvalifikationer til at løfte denne opgave.

Vi opleve, at det kan være formålstjenstligt, hvis der er mulighed for at uddanne os tydeligere indenfor budget- og organisationsforståelse, således at vi har samme forståelsesramme at agere indenfor, som de leder vi skal forhandle/samarbejde med fx på regions- og virksomhedsniveau. Vi er i vores virke, en vigtig brik for foreningen i lobbyist arbejdet, med at få mere fokus på fysioterapi som fag, men det kræver også at vi har det fornødne kompetencer til at agere i de sammenhænge hvor der er mulighed for indflydelse.

Vi indlægger derfor forslag om, at Danske Fysioterapeuter understøtter en karrierevej for deres organisationsvalgte som rækker udover de nuværende kurser.

På vegne af de regionsansatte tillidsrepræsentanter i Region Hovedstaden

Nina Sandholdt

Fællestillidsrepræsentant Rigshospitalet

Emner til fremtidige møder gang:

Specialeansvarlige

Stillingsopslag – hvad skal slås op? Hvad mener vi som forening og hvad siger HR.

DSA - De nye dagpengeregler

Sundhedsplatformen demonstration, hvad vil vi gerne se? Hvad er vores TR-perspektiv.

Emneopdelt. Leder dashboard, hvad har vi af holdning til det?

Benchmarking

Besparelser – hvordan gik det, hvad blev konsekvenserne.