



# Referat fra TR netværksmøde for de stats, privat og regionalt ansatte d. 17/6-20 Mødet afholdes via skype

**Deltagere:** Charlotte Larsen (Københavns kommune), Rasmus (PC, Sct Hans), Jonas (Pc Ballerup), Anne Marie (PC Nordsjælland), Anders (Herlev), Solveig (Bispebjerg), Karin (Specialhospitalet Rødovre), Christian (Falck), Pia (PC København), Marianne (Gentofte), Mette (Bornholm), Tine (Regionsformand), Nikolaj (Frederikssund), Nina (Rigshospitalet) Anders (Herlev).

## Dagsorden:

### 1. Besøg af Nicolai Robinson (08.30 – 09.30)

#### a. Det foreløbige resultat af OK21 kravindsamlingen

Kravsprocessen er afsluttet den 07.06.20. Alle medlemmer har haft mulighed for at indsende krav, både ifa. Spørgeskema og fritekst.

Efterfølgende går kravene videre til UFLO, som drøfter kravene.

Efter Anders' henvendelse omkring mere inddragelse af tillidsrepræsentanterne kommer der i morgen en mail ud til ALLE tillidsrepræsentanter omkring kravene og hvor man har mulighed for at komme med kommentar.

Der foreligger en del arbejde endnu med at behandle friteksten. Efter sommerferien har UFLO behandlet forslagene og de videregives til AC. Når AC har behandlet de fælles krav i AC, videregår kravene til FH. Omkring årsskiftet udveksles der krav med arbejdsgiver og OK forhandlingen starter omkring februar 2021.

Corona kan have indflydelse på forløbet, men det er ukendt på nuværende tidspunkt om det vil ændre noget i tidsplanen og der videre forløb.

Det private arbejdsmarkeds udvikling under coronakrisen, har indflydelse på vores forestående forhandling, fordi der grundet coronakrisen har været økonomisk tilbagegang på det private arbejdsmarked.

Grundet reguleringsordningen skylder vi derfor penge inden vi sætter os til forhandlingsbordet. Derfor kan det komme på tale, at forhandlingen udskydes eller at man aftaler en kort overenskomstperiode.

Der ligger dog et aktuelt pres fra DSR om, at sygeplejerskerne skal aflønnes bedre pga. det pres der har været på sundhedsvæsnet under Corona.

Svarprocenten til kravindsamlingen ligger på 21%. Det er ok ovenpå coronakrisen, men kunne være bedre.

Resultatet af kravindsamlingen er ikke overraskende at krav nummer 1 er LØN LØN LØN. Pension ligger også højt i ønskerne, men overgår ikke løn.

Fleksibilitet, hvordan vil vi gerne honoreres for det. Igen er det tydeligt, at vi gerne vil have løn fremfor andre aflønningsmuligheder for vores fleksibilitet.

I Regionerne har vi fokus på både betaling og beskyttelse, hvor kommunerne som er selvtilrettelæggende, har mere fokus på dialog.

Der vil formentlig være fokus på arbejdstidsaftalen igen ved denne overenskomst, da arbejdsgiverne (Regionerne) ønsker mere fleksibilitet i dagligdagen. AC har meget fokus på vores arbejdstidsaftale, da man ikke i AC har dette, så det bringer vi med ind i AC og det opleves som positivt.

Arbejds miljø, vi vil gerne bibeholde det vi har nu, men vi ønsker ikke at bruge flere overenskomstmidler til at arbejde med arbejds miljø.

Kompetenceudvikling, hvad tænker vi som fysioterapeuter om det.

Historisk set er det arbejdsgivers ansvar, at sørger for kompetenceudvikling men i vores fag har der været en kultur for, at mange fysioterapeuter selv har betalt for deres efteruddannelse.

Foreningen var derfor meget interesseret i, hvad fysioterapeuter tænkte omkring dette.

Medlemmerne ønsker IKKE, at der benyttes lønkroner til kompetenceudvikling. Vi mener fortsat at der er arbejdsgivers ansvar.

Det var i korte træk, det som sekretariatet har nået at samle indtil nu.

Anders takker for, at der åbnes op for, at vi tillidsrepræsentanter kan bidrage mere aktivt i behandlingen af kravindsamlingen, både via det møde han har haft med Tina L og Nicolai, men også at der kommer en direkte mail til tillidsrepræsentanterne.

Hvilken betydning vores skifte til AC for ifht. overenskomsten er fortsat lidt usikkert til OK21. Men fremadrettet skal vores overenskomst tilpasse, så det bliver en AC-overenskomst og ikke en sundhedskartel overenskomst.

Næste møde i UFLO ligger i august.

Slutligt opfordrer Nicolai til, at man som tillidsrepræsentant sender sine kommentar ind, når mailen kommer ud i løbet af de kommende dage.

Nicolai har efter mødet tilsendt følgende link:

<https://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/ny-overenskomst-for-740000-offentligt-ansatte-kan-blive-udsat-til-2022>

#### **b. Samarbejdet mellem sekretariatet og tillidsrepræsentanterne**

Det er i foreningen interesse, at der er fokus på at få klædt tillidsrepræsentanterne på, således at vi føler vi komfortable i at varetage vores tillidshverv.

I sekretariatet er forhandlingskonsulenterne opdelt på geografier og ikke på kompetenceområder. Men Nikolai er imødekommende ifht., at det måske kan tydeliggøres yderligere, hvilke andre ansvarsområder den enkelte forhandlingskonsulent har.

Som tillidsrepræsentant er det helt ok, at vi kontakter vores forhandlingskonsulent, hvis vi ikke har behov for at akutsvar. Medlemmerne skal ringe til servicelinjen.

Vi skal dog være opmærksomme på, at forhandlingskonsulenten ikke nødvendigvis kan have en svartid på få dage.

I sekretariatet arbejder de i teams, så hvis en forhandlingskonsulent er væk i mere end 1 uge, så er der en fast person som overtager vedkommendes opgaver.

Sekretariatet har fokus på fremadrettet at give mere information/undervisning til tillidsrepræsentanterne formentlig i form af små 45 minutters online undervisning/video. Pop-op.

Sekretariatet vil rigtig gerne deltage på vores netværksmødet, men det skal være i en form som giver mening. Så nyt for arbejdspladsen er nok ikke det, som giver mest mening for sekretariatet. Dog er det ofte vi vores runde at de akutte spørgsmål opstår, og hvor svaret kan give læring til hele

netværket. Nicolai vil gerne at vi har specifikke ønsker til deltagelse af en forhandlingskonsulent, så det kan planlægges ind og forberedes i sekretariatet.

Afskedelsessager er altid en sekretariatsopgave. Det betyder at vi som tillidsrepræsentant deltager til afskedelsessamtalen som bisidder, men at det videre arbejde varetages af sekretariatet. MED problematikker kan også være en sekretariatsopgave. Udover dette er det som udgangspunkt den lokale tillidsrepræsentant som har opgaven og ikke sekretariatet. De bistår med spaaring. Der er ikke en tydelig udmelding på snitfladen, så det skal tages fra sag til sag.

Der er ikke midler i sekretariatet til frikøb. Men vi kan som netværk have et politisk ønske om, at når vi varetager opgaver som ellers skulle være løftet i sekretariatet, at vi aflønnes for dette. Det kunne fx være lønforhandlinger på medarbejder som ligger udenfor vores valggrundlag.

Netværket opfordrer til at sekretariatet har mere fokus på, at vi kan benyttes til at varetage opgaver på vegne af sekretariatet. Så må vi som netværk drøfte hvordan vi tænker at det skal aflønnes.

## **2. Opsamlingen på drøftelsen med Nicolaj, er der noget vi skal arbejde videre med? (10.00 – 10.20)**

Akutmidler står i rammeaftalen, formentlig bagerst. Charlotte opfordrer til at læse dette. De akutmidler som går ind i sekretariat er låst til TR-uddannelse, årskonference mm.

Referaterne fra vores møder bliver læst, både i sekretariatet og i TR-rådet. Tina L vil rigtig gerne møde tillidsrepræsentanterne og derfor deltager hun en gang årligt i vores store fælles TR-netværksmøde.

Stor tak til Anders for at have taget drøftelsen med Tina L og Nicolai omkring mere inddragelse af tillidsrepræsentanterne i OK21 behandlingen. Det har haft effekt og fremadrettet virker det til, at der er lukket op for en mulighed for mere inddragelse af tillidsrepræsentanterne i OK processen. Anders opfordrer til, at vi alle sammen kommer med kommentar, når mailen kommer ud, da det ellers kan virke mærkeligt at vi ønsker indflydelse, hvis vi så ikke benytter muligheden når den kommer.

Det besluttes at planlægningsgruppen udarbejder en fælles mail på vegne af netværket med de overvejelser til overenskomsten som står i referatet fra sidst. Mailen sendes ud i netværket til kommentar, inden den sendes ind til foreningen.

Tine opfordrer til, at Charlotte medbringer problemstillingen omkring, at FTR'en selv skal forhandle en aftale om tidsforbrugtidsforbrug videre til TR-rådet, da dette bør være en opgave for sekretariatet. Den lokale ledelse har ikke nødvendigvis en interesse i at bidrage med tid til en FTR som skal varetage opgaver udenfor den lokale afdeling. Dette sætter FTR'eren i en vanskelig situation, som ikke er ok. Sekretariatet har formentlig en lettere afgang til en sådan forhandling, fordi de ikke har personlige følelser i klemme.

Det lyder spændende med pop-op tilbud fra sekretariatet, det glæder vi os til at se hvordan bliver.

Det emne omkring mulighed for en pulje i sekretariatet til "frikøb" til tillidsrepræsentanter, når vi varetager opgaver på vegne af sekretariatet. Vi bør stille dette som et forslag til repræsentantskabet. De medlemmer af netværket som sidder i andre sammenhænge som også er ved at udarbejde forslag til repræsentantskabet, kan overveje om et sådant ønske kan indgå i deres forslag. Ellers bør vi bede de TR-medlemmer som er valgt til repræsentantskabet stille dette forslag.

### 3. Godkendelse af dagsorden, prioritering af dagsorden

Punkter om opsamling på Nicolais punkt er rykket frem.  
Det skal tilstræbes, at punktet nyt fra arbejdspladserne holdes meget kort.  
Ellers er dagsorden godkendt

### 4. Nyt fra arbejdspladserne? (10.20 – 11.10)

3-5 min til hver arbejdsplads, så forbered hvad du vil orientere om, så vi kan holde tiden 🕒

#### *Rigshospitalet:*

Covid afsnittene er lukket og terapeuterne er tilbage i deres vante opgivelser.  
Uklarhed om retningslinjerne hvis man har afholder ferie i de røde lande.

#### *Herlev:*

Covid terapeuterne er retur, men der er fortsat pødeklinik i træningssalen.  
Der er gennemført lønforhandlinger.

#### *Gentofte:*

To fysioterapeuter som har været ramt af covid. Lønforhandling afsluttet.

#### *Bispebjerg:*

Den ledende terapeut er rejst og stillingen bliver opslået snarest. Der er konstitueret en mellemlider indtil stillingen er besat. Det er tillidsrepræsentanterne som indgår i ansættelsesudvalget.

Som en del af corona er terapien blevet bedt om at stille 6 fuldtidsstillinger (Fys/Ergo) til rådighed til at understøtte plejepersonalet. Denne opgave går nu på skift mellem terapeuterne og slutter heldigvis 1/7.

Der har været en fyring med fritstilling. God støtte fra sekretariatet.  
Tine vil gerne dele stillingsopslaget på facebook, når den bliver lagt op.

#### *PC København:*

På bagkant af covid har der været meget opmærksomhed på, hvor godt det har været, at hver afdeling har haft sin egen fysioterapeut eller ergoterapeut, fremfor at man skal dække flere afdelinger. Der har dog været den udfordring af der ikke har været en fysioterapeut OG en ergoterapeut på hver afdeling.

#### *Sct. Hans:*

Der skal afholdes lønforhandling, men indkaldelsen har været med MEGET kort varsel. Medarbejderne havde nærmest kun en dag til at komme med ønsker.

#### *PC Ballerup:*

Medarbejderne har ikke været så gode til at indsende lønønsker før i sidste sekundet. Der afholdes snart lønforhandlinger. Der skal snart opstartes holdtræning igen. Jonas arbejder personligt på at få mere indflydelse, da han ikke indtænkes på alle afdelinger når de ansætter en fysioterapeut.

#### *PC Nordsjælland:*

Lønforhandlinger er udskudt til efter sommer grundet Covid. Der er ro på og positive toner.  
På PC Nordsjælland afholdes der interne kurser og ledelsen er også positiv overfor fx TR-kurser.

**Hvis man støder på udfordringer ifht. at få tilladelse til at tage på TR-kurser og lign, så kontakter man sekretariatet!**

*PC Glostrup:*

Lønforhandlingerne skal til at gå i gang.

Der er mange organisationsændringer i gang, så der indkaldes til flere ekstraordinære LMU-møder. Det handler bl.a om flytning af senge fra Glostrup til Sct. Hans.

*Hornbæk:*

Den ledende terapeut er også blevet leder for plejegruppen.

Der arbejdes med ledelsesstrukturen for det nye Neurohus, specielt efter at der har været opsigelser i ledelsen både i Hornbæk og i Hvidovre.

Tillidsrepræsentanterne for terapeuterne på Rigshospitalet følger udviklingen tæt, da terapeuterne har en interesse i, hvilken organisering der kommer til at være i Neurohuset.

*Specialhospitalet Rødovre:*

Aktuelt er der kun 25% af de patienter som de plejer at have, derfor er institutionen kommet i økonomisk krise. Så der mangler penge og der kan desværre bevirke at der kommer en afskedelsesrunde. Det handler primært om, at betalingerne fra kommunerne og forsikringsselskaberne ikke er kommet ind under corona.

*Bornholm:*

Alt er stort set tilbage til normalen, holdaktiviteten er i gang. Terapeuterne skal covid-pode patienter 2 timer dagligt.

Det bliver spændende om man fremadrettet kan se, at det er en terapeut vicedirektør fremfor en læge eller sygeplejerske.

*Frederikssund:*

Der har været to opsigelser i løbet af foråret. Den ene stilling har været opslået men kommer i genopslag pga. For få ansøgere. Det ene hjertehold er opstartet igen. Neurorehabiliteringsafsnittet er med hast flyttet til Hillerød, men planen er at afsnittet flyttes tilbage til 1/9.

Der har været lønforhandling med virkelig god gevinst.

**5. Nyt for Tine Nielsen inkl. MED-pladser 2021. (11.20 – 11.40)**

Der er sket rigtig meget i foreningen, hvilket man også kan se på hjemmesiden.

Der har bl.a. været en diskussion omkring samarbejdet mellem Dansk Selskab for fysioterapi og Danske Fysioterapeuter. Selskabet er en del af foreningen. Der er et samarbejdsforum mellem HB og DSF og det kan være her der er opstået en uoverensstemmelse.

De diskussioner flytter fokus på det som er foreningens opgave, hvilket er beklageligt. Vi skal huske at det er rigtig svært for hovedbestyrelsen at tage til genmægle, når der kommer diskussion på de socialmedier. Der er udsendt en mail til alle de faglige selskaber omkring hvordan man forventer den videre proces bliver. Der skal bl.a. afholdes et seminar for de involverede parter. Det er håbet at det kan give lidt mere ro omkring dette. Der udstår en drøftelse omkring hierarkiet i foreningen, specielt efter dannelsen af de faglige selskaber.

Måske er der også gået valgkamp i diskussionerne.

Der er kommet et nyt holdningspapir omkring opgaveglidning/flytning. Hovedbestyrelsen har forsøgt at tydeliggøre at plejeopgaver ikke er fysioterapeutopgaver medmindre de kan udføres med en rehabiliterende tilgang. Det er tænkt som et statisk papir, som skal tilpasses efter hvordan virkeligheden ændre sig.

Fysioterapeuter og corona. Der har været mange henvendelser til sekretariatet omkring kritisk arbejde. Tine er blevet overrasket over, hvor usikre fysioterapeuter er på hvad de må og ikke må og hvad der ligger i vores autorisationskrav.

Patienter med vederlagsfri fysioterapi har været udfordret her under covid, fordi plejehjemmene har nægtede de private fysioterapeuter adgang til

MED. Det vides ikke hvordan fordelingen af MED-pladser kommer til at se ud i 2021, da der både mangler at få færdiggjort den nye MED-aftale i Region Hovedstaden og der mangler også en drøftelse i AC omkring MED-strukturen og AC-pladser.

Solveig spørger til om der ligger en tidsplan for fordeling af MED-pladser 2021, så vi forhåbentlig kan gøre os forhåbninger om at kunne komme ind i MED igen. Det gør der desværre ikke, og det kræver tålmodighed fordi det handler om at ændre den kultur som AC tidligere har haft omkring MED-fordelingen.

## **6. Repræsentantskabsmøde v. Tine Nielsen (12.40 – 13.15)**

Repræsentantskabet er foreningens øverste besluttende myndighed. Opfordre gerne Jeres kollegaer til at stemme. Region Hovedstaden ligger i bunden, hvad angår stemmer.

Det var påtænkt at repræsentantskabet i 2020 skulle afholdes over 3 dage, da der var mange punkter som skulle drøftes. Grundet Corona har hovedbestyrelsen lagt op til, at repræsentantskabsmødet udskydes til marts 2021, for at der er mulighed for en grundig drøftelse af alle emnerne. Dette skal drøftes og stemmes om på mødet i november.

De to rigtig store emner er praksis analysen og Danske Fysioterapeuters politiske struktur. Der sidder en arbejdsgruppe under hovedbestyrelsen og arbejder med et forslag til ny struktur. Region Hovedstadens regionsbestyrelse har et ønske om at benytte medlemmernes kompetencer og viden mere aktivt i foreningen, fremfor at det er sekretariatet som skal servicere alt.

Vi kunne som TR-netværk opfordre de TR-valgt til repræsentantskabet om at stille forslag om at Danske Fysioterapeuter får en pulje, til at dække tillidsrepræsentanter når de varetager opgaver på foreningens vegne.

Tillidsrepræsentanter som varetager opgaver på foreningens vegne som er udover tillidsrepræsentantens virkeområde/valgområde.

Kompetenceøgning blandt erfarne tillidsrepræsentanter, kan den formulering som ligger nu omkring at det er til FTR'er, udvides så den kan dække erfarne tillidsrepræsentanter og ikke kun FTR.

Der er frist for indsendelse af forslag til det ordinære repræsentantskab til 15/9 og til det ekstraordinære repræsentantskab i marts bliver deadline 15/1-21.

Det betyder at hovedbestyrelsen valgperiode skal forlænges i 6 mdr.

Hovedbestyrelsen ønsker at der afholdes et ekstraordinært repræsentantskabsmøde i marts 2021, for både punktet med praksissektoren og den politiske struktur drøftes.

Der er tanken, at der skal afholdes dialogmøder med medlemmerne henover vinteren 2020/21.

Der er kun bestilt konferencested til en overnatning i november, så hvis ikke

For at øge medlemsinddragelsen er der påtænkt forskellige former for møder via elektroniske medier, men der er fortsat meget mere at lære ifht. at bruge medierne til at øge medlemsinddragelsen.

Formanden for SALS (sektionen for arbejdstager og lønmodtager) har en plads i repræsentantskabet. De 5 menige pladser har været en succes, da der er kampvalg om pladserne, fordi der er 35 kandidater.

- Har vi nogle emner/forslag vi gerne vil stille på repræsentantskabet. Nedenstående er til overvejelse inden mødet.
  - Uddannelse til TR
  - Opgavefordeling mellem TR og sekretariatet, skal der tilbydes mere frikøb, når fx FTR foretager forhandling for sekretariatet. Skal foreningen have en pulje til frikøb af tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter.  
Vi skal bruge Kim og Kirsten noget mere, dem vi har valgt, skal i arbejde.
  - Udvidelse af TR-rådet, vi skal huske at argumentere for, hvorfor et er relevant. Overmål på "pladser" i foreningen.
  - Mere refusion til TR-møder specielt i Region H 😊

Planlægningsgruppen med udvidelse af fx Vibeke, Solveig og Marianne kigger på forslag til REP. Det bliver over mail.

#### **7. Evt. herunder emner til næste møde og emner til emnebank. (13.15 – 13.30)**

Ferie i røde områder: Vi bør som tillidsrepræsentanter opfordre til at vores kollegaer ikke rejser til områder som frarådes af Udenrigsministeriet. Derudover skal det omkring løn under sygdom hvis man er blevet smittet med Covid på sin udenlandsrejse drøftes yderligere både lokalt og i RKU.

Vi skal opfordres vores kollegaer til at tage hensyn til hinanden, derunder ikke at rejse til røde områder.

Vi skal være opmærksomme på det!

Tine ønsker at vi indsender den udfordring omkring manglende løn under sygdom hvis man er smittet med Covid i udlandet, som sekretariatet skal forholde sig til.

#### Emner til næste gang:

Ansættelsesprocedure i Region Hovedstaden. Hvordan kan vi arbejde på at blive inddraget i ansættelsesproceduren har der ansættes fysioterapeuter udenfor vores egen lokale afdeling? Fx ved decentrale ansættelser.

Hvordan sikre vi som tillidsrepræsentanter at vores medlemmer ikke siger ja til stillinger/opgaver mm, før de har drøftet det med os? Vi oplever desværre at medarbejderne muligheder for at forhandle vilkår frafalder når de har sagt ja.

Evt. besøg af Helene mhp. At orientere os om reglerne ifht. mundtlig og skriftlige aftaler / samtykke. Hvem har "bevisførelsen" 😊