



# TR møde for Region Hovedstaden

Stats-, Regions- og Privatansatte Tillidsrepræsentanter

## Referat fra d. 08.05.15

**Referent:** Nina Sandholdt

**Deltagere:** Stine (Bornholm), Lene (Hillerød), Camilla (Amager), Line (Hvidovre), Anders (Herlev), Nikolaj (Frederikssund), Marianne (Gentofte), Nina (RH Glostrup), Leif (Bispebjerg), Solveig (Frederiksberg), Tine (Dfys), Kim (RH Hornbæk)

**1. Godkendelse af dagsorden, prioritering af dagsorden**

Der omprioriteres i dagorden, således at vi kan nå alle punkterne og det passer med Sissi.

**2. Godkendelse af referat fra 15.03.17**

Referatet er godkendt.

**3. Nyt fra arbejdspladserne (varighed ca. 1 timer).**

Se bilag

**4. Tines Kvarter inkl. Nyt fra regionsbestyrelsen**

Der er generalforsamling 16/5 i Søpavillonen. Hvis man ikke har tilmeldt sig, må man gerne møde op alligevel, men man kan ikke få forplejningen. Der ser ud til at blive en god dag, med en spændende fremtidsforsker. Det er en øjenåbner og måske meget anderledes end sådan som vi ser på sundhedsvæsenet nu.

På generalforsamlingen er der også valg til Regionsbestyrelsen.

Regionsbestyrelsen afholder et OK-18 møde/træf, så det passer med kravsindsamlingen. Mødet bliver d. 31/8. Afhængig af formen og deltagerantallet, kan der blive behov for opdelingen af deltagerne i grupper afhængig af ansættelsessted.

Line håber, at sekretariatet også til denne overenskomstforhandlingsperiode kommer med materiale, således at vi som TR, kan få en god diskussion på arbejdspladserne.

HUSK at der er Kick-off i Odensen den 09.06.17

**5. MED i Regionen**

Line og Anders er de næste to år suppleanter i RMU, da DFys har mistet den ordinære plads. De deltager begge på R-KU. De modtager begge dagsordenerne. Anders er indkaldt til to ordinære møder, pga. forfald fra jordemoderforeningen. Line og Anders vil fremadrettet aftale, hvem som sender dagsordenerne videre til netværket, det bliver formentlig fortsat Line.

Konsekvensen af, at Line ikke fortsat har en ordinære plads betyder, at hun derved også har mistet sin plads i personalepolitisk arbejdsgruppe (PPA). Line håber dog, at hun kan fortsætte sin plads i uddannelsesfaglige råd. Line har udsendt materiale fra dette udvalg på mail.

For psyk er der kommet ideer til undervisning af terapeuterne ifht. Mindre bæltefiksering.

Somatiske område har bl.a spillet ind med undervisning til Akut-området. Det er fortsat ukendt om der kommer penge til fysioterapeuterne.

Budgetgennemgang, det er som det har været de andre år, der bliver signaleret dystre fremtider. Det er formentlig også en form for taktik ifht. Forhandlingerne med folketinget. Der er en udfordringer ifht. Et øget udgiftespres. Økonomien for 2016 og 2017 viser, at vi har et mindre forbrug, men pengene kan overføres til næste budgetår. Mindre forbrugspengene bliver brugt til at nedsætte udgiften på leasing. Vi har et større økonomipres end det forventes af få indhentet ved økonomiaftalen. Umiddelbart bliver der ikke udmeldt en grønthøster til hele regionen i år, hvilket er positivt.

Dog er der den ukendte faktor, at vi ikke ved præcis hvordan man vil indhente genvinstrealiseringen ifht. SP.

Vibeke West er genvalgt om Næstformand i RMU og R-KU formanden genopstiller også, der er valg senere i denne måned.

#### - Opfølgning på fordelings af VMU pladser v/Tine

Dem som er nyudpeget til VMU skulle gerne have fået en invitation til FTF-VMU dag til nyudpegede – Styrkelse af samarbejdet. Der var kun én fysioterapeut blandt deltagerne, primært fordi de fleste genvalgte havde læst indkaldelsen som, at det var en dag for NYE udpeget.

Solveig fortæller lidt om dagen og der diskuteres hvorfor fremmøde fra DFys var så sparsomt.

Der var kamp om pladserne til VMU'erne denne gang, så fremadrettet må vi gerne informere, hvis nogle ikke har passet deres pladserne. Vær opmærksom på det, og sørg for at passe pladserne, ellers trækker Tine sig fra et krav om plads i det pågældende VMU.

#### 6. Sundhedsplatformen

Bispebjerg/Frederiksberg er klar vurdere de. Der tales løst og fast om erfaringerne med SP.

## 7. Opfølgning Store netværksmøde

Fremadrettet indtræder Nina i planlægningsgruppen sammen med Charlotte i stedet for Line.

Vi har snakket om Stress de seneste gange og havde besøg af Tina på seneste møde.

God afrunding af formanden. Fremadrettet kunne man måske få Tina til at sige noget omkring interessevaretagelse fra DFys ifht. Besparelser. Ofte spørger vores kollegaer, hvad gør Foreningen? Kollegaerne ønsker måske at se DFys mere i medierne. Samarbejdet imellem sekretariatet, formanden og os som TR. Hvordan vil vi samarbejde, er det os som skal stille op for at få DFys på dagsorden. Vi er som TR bange for at stille os op, og vi er bange for at stille vores arbejdsplads i et dårligt lys.

Leif synes, at ordet robusthed er et forkert ord, at sætte på en dagsorden, da det bliver meget en pegefinger på medarbejderne end, at det er rammerne som skal tilpasses så medarbejderne kan holde ud at arbejde i det. Line er enig i Leifs overvejelse, så tanken var, at vi først skulle have en gennemgang af hvad robusthed er om formiddagen og så skulle det holdes op imod en fagpolitisk diskussion om eftermiddagen.

Sine oplevede en god påmindelse om, at vi skal huske at SIGE FRA.

Prøv app'en fra Center fra Metal Robusthed, den er faktisk god og gratis.

Rasmus Villig fortæller om sprogets udviklingen og der er interessant hvordan sproget har udviklet den måde vi ser på medarbejderne på, fra et fælles problem til et problem fra individet. Hvis man vil læse mere om emnet.

Tine opfordre igen til at vi informere hende om, hvordan besparelserne har konsekvens for patienterne. Gerne meget konkret således at hun har noget at gå i byen med.

Samlet set må vi nok konkludere, at vores hverdag på arbejdet efterhånden har udviklet sig sådan, at vi forventer at medarbejderne har en form for livserfaring der gør, at de kan modsat arbejdspresset. Man kan så overveje om det er den vej vi vil/skal fremadrettet.

## 8. Emne fra vores idebank og besøg af Sissi:

Velkommen til Sissi.

Omsorgsdage: 2 fridage med løn pr. Kalenderår fra fødsel til og med det år barnet bliver 7 år. I alt 16 dage pr. Barn. Dagene kan afholdes som hele eller halve dage (det halve af medarbejderens normtid).

Omsorgsdage er til, at have samvær med sit barn, og det behøver derfor ikke at være et sygt barn. Det er til at drage omsorg for sit barn, også selvom det er en tur i biffen eller noget andet hyggeligt.

En omsorgsdag er fx til at tage barnet til lægen. Det er ikke en akutdag og man skal meddele arbejdsgiver det i så god tid som muligt.

Der kan godt siges nej til en anmodning om omsorgsdag, hvis det ikke passer med planlægningen i afdelingen, men som udgangspunkt skulle den gerne kunne planlægges hvis man siger det i god nok tid.

Det er ikke arbejdsgiveres ansvar, at sikre at medarbejderen får afholdt sine omsorgsdage, det er medarbejderens eget ansvar, at de ikke går tabt.

Dagene forsvinder ved årets udløb. Skifter man job til det kommunale område, skal dagene afholdes inden jobskifte, så får man nemlig to nye dage i kommunen. Skifter man job til et område uden omsorgsdage, så frafalder muligheden, hvis de ikke er afholdt.

Barns første og anden sygedag, det er fortsat en mulighed og ikke en ret. Dfys vil gerne høre, hvis vi oplever, at det begynder at blive vanskeligt at afholde dagen/dagene.

Husk at melde medarbejderne om, at man skal overveje hvad man poster på facebook, når man er hjemme med barn syg.  
Vi skal også som kollegaer huske, at det kun er en begrænset periode at medarbejderne er fraværende pga. Barns første sygedag.

#### 9. Evt.

Lene, omkring kandidater. Flere og flere tilbage med en kandidat, men de får ikke noget lønmæssigt med sig. Det tages på en anden gang, men i overenskomsten står der at Kandidaten skal være en forudsætning for stillingen og den formulering kan ledelsen sagtens holde sig til.