

Møde for de RegionH ansatte TR mandag den 22.04.2013 kl. 8.30-12.30

Sted: Danske Fysioterapeuter lokale A 19

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden, prioritering af dagsorden
2. Præsentationsrunde
3. Dilemmaer for TR ved nyansættelser oplæg: Anders (håndtere vikar/ udefrakommende; kollegernes forventninger, klare linjer, stillingsannoncens indhold).
4. Fastholdelse og hvervning af medlemmer
5. Nyt fra arbejdspladserne
6. Nyt fra TR-råd (Tilde, Pernille)
7. Nyt fra Regionsbetyrelsen (Tine, Line)
8. Nyt fra Region H MED (Line)
9. OK 13 Overenskomstresultatet (kommer i dag)
10. Fremtidens fysioterapeutiske arbejdsplads/den alternative fysioterapeutansættelse
11. Anders' skema til at holde overblik over tilbageløbsmidler
12. Workshopliste revidering og emner til (se nedenfor)
13. Eventuelt
14. Nedsættelse af ny ansvarsgruppe til næste møde 22.04

Deltagere

Leif Egede Christiansen
Pernille Hoppe
Anders Jæger Nielsen
Birte Jønsson
Nina Sandholdt
Elise Brink Bjerregaard
Gitte Elmelund
Christina Jørgensen
Lene Jæger
Line Schiellerup
Rune Fuglsang
Kim Vesthald
Tine Nielsen
Hovedstadsregionen

Bispebjerg Hospital
Gentofte, medicinsk
Herlev Hospital
Bornholms Hospital
Glostrup Hospital
Glostrup på Hvidovre
Børne og Unge Psyk C Hillerød
Frederikssund Hospital
Ort Kir, Hillerød
Hvidovre Hospital
Amager Hospital
Glostrup i Hornbæk
Formand,

Afbud

Tine Hage
Anne Marie Eriksen

Nordsjællands Hospital
PTU

Marianne Olesen
Tilde Randsborg

Gentofte, kirurgisk
RH

Vigtigt nyt for planlægningsgruppen

I fremtiden skal antallet af tilmeldte deltagere sendes til tr-amir@fysio.dk, hvor en administrativ medarbejder klarer bestillingen af kaffe/the. Om det også vil være via denne mail-adresse, at man skal bestille lokaler og eventuel laptop, er jeg i skrivende ikke klar over.

Lokalet til næste møde 20.06.2013 er bestilt men ikke til de efterfølgende, da vi ikke kender adressen.

1. Godkendelse af dagsorden, prioritering af dagsorden
 - Der ændres i rækkefølge af dagsorden, således at de punkter som ligger op til drøftelse flyttes højere op på dagsorden. Dette er også et ønske til de fremtidige møder.

2. Præsentationsrunde

3. Dilemmaer for TR ved nyansættelser oplæg: Anders (håndtere vikar/ udefrakommende; kollegernes forventninger, klare linjer, stillingsannoncens indhold).

Flere oplever uoverensstemmelse mellem vikarernes og det øvrige personales forventninger ved forlængelser og nyopslåede stillinger. Det er en ledelsesopgave men er krævende for TR. Problematisk med stillinger der er stykket sammen af timer forskellige steder fra (projekttimer, ledige normtimer). En klog strategi er tydelig forventningsafstemning, så alle forstår, at den bedst kvalificerede, der får jobbet. Man har ikke ret til fastansættelse efter et bestemt antal vikaransættelser. Vikarer tilrådes at være fremme i skoene med hensyn til at søge ny stilling. Gode erfaringer med medarbejdere i løntilskudsordning. Obs på eventuelle kreative kombinationer af kort vikariat suppleret med løntilskud. Det giver ikke løntilskudsmedarbejderen mere i løn og det er svært at adskille det egentlige arbejde og det "ekstra" arbejde en løntilskudsmedarbejder udfører.

Det handler også om personalepolitik, f. eks. udarbejdelse af en retningslinje for ansættelser. Ansættelsesudvalget skal være klare på hvad det er de ansætter til. Ledelsen bør gøre medarbejdere, der ikke får den ledige stilling, klart, hvor de skal dygtiggøre sig.

Alle stillinger skal slås op ellers kan HRU ikke udføre deres arbejde som et ansættelsesområde. Stillinger i regionen MÅ ikke slås op i fagbladet, da det er for dyrt og omkostninger skal holdes nede. Det er ikke så nemt at blive fristet. Jobsøgende kigger eksempelvis på "offentlige stillinger". "ofir.dk" er lidt rodet, men er under udvikling. Der er ikke så meget aktivitet på jobområdet, på grund af lavkonjunkturen. Vikarer skal skrive lige så gode ansøgninger, som udefrakommende og være lige så velforberedte og engagerede til samtalerne. Præstationen på dagen tæller, når der skal vælges.

Debat af holdninger til korte vikariater og nødvendigheden af at annoncere. Eventuelle afslag skal være velbegrundede og konstruktive.

Det er ledelsens opgave, men TR kan med fordel enten være med ved afslagssamtalen eller ansættelsesudvalget kan have gennemdiskuteret, hvilken begrundelse der skal gives for afslag.

4. Fastholdelse og hvervning af medlemmer

Udmeldelse af medlemmer bunder i økonomi, utilfredshed med det de får for pengene, man bibeholder A-kassen, de ser ikke goderne (6 ferieuge, barns sygedag, etc) som noget fagforeningen har skaffet dem, men en rettighed man har. Det er en samfundstendens, at man kun ser sig selv og ens egne behov. Det er vigtigt, at ikke-medlemmer holdes ude fra Danske fysioterapeuters kurser. Det hjalp med log-on, i hvert tilfælde i en periode. Cost-benefit analyse viser via lønberegneren, at de hospitalsansatte halter håbløst efter, både de kommunale og private. Man synes også, at adressen på Nørre Vold er for dyrt anvendte kontingentkroner. Oplysning om hvad der arbejdes med i Danske Fysioterapeuter (jobskabelse, målrettede kurser til eget speciale, hjælp når man ringer ind til servicelinjen, menige fysioterapeuter føler sig svigtet i sammenlægninger og strukturændringer, fagbladet skal være vedkommende) skal nå ud til medlemmerne. Mange har svært ved at forstå, at vi er en lille faggruppe og ikke er naturligt synlige på samme måde som sygeplejerskerne. TR skal ikke være usynlig eller en vane for kollegerne. Fyrede fysioterapeuter skal kunne komme til en samtale med en medarbejder i Danske Fysioterapeuter. Der er ved at ske en radikal omstrukturering i foreningens sekretariat med en målretning Samme punkt til næste gang: Vi skal i positiv ånd undersøge, hvad medlemmerne vil have, og hvad der skal til for at fastholde dem og få en opdyrket en fællesskabsfølelse i samfundet. Hvordan komme Danske Fysioterapeuter ud over rammen.

Der findes et politisk nyhedsbrev, man kan abonnere på.

"God praksis for TR" og "Hvorfor er det godt at være medlem af Danske Fysioterapeuter" er lagt på hjemmesiden til oplysning og hjælp for TR. Politiske milepæle for hvad Foreningen har opnået for medlemmerne. TR skal formidle sådanne resultater videre.

Danske Fysioterapeuter skal være på forkant med hvad der kommer op til næste OK-forhandlinger. Innovation er et meget omtalt begreb, men hvordan kommer vi med, når det ikke er defineret hvad det indbærer.

5. Nyt fra arbejdspladserne

Gentofte, medicinsk:

Processen med at adskille de kirurgiske og medicinske fysioterapeuter fortsætter. Vi får ikke lov til, som lovet for et år siden, at beholde forskningsudviklingsfolkene samlet på et kontor. De skal i stedet være sammen i tværfaglige forskningsmiljøer. Det ligger i luften, at de kliniske undervisere i fysioterapi også skal differentieres. Vi har fået klar besked på, at vi ikke skal tilbage i vores gamle lokaler. Når vi fysisk kommer til at

få lokaler forskellige steder i huset, kommer vores træningslokaler også til at deles.

Vores psykisk-arbejds miljø projekt "5 i 12" har haft god effekt. Vores leder er meget mere synlig og TR er inddraget i flere processer, hvor vi ellers var udenfor. Det går fremad.

Implementeringen af rygforløbsprogrammet forløber ikke uden knaster. Dels er der lokaler, der skal være i orden, dels er det en meget anderledes måde at arbejde på med nye roller til fysioterapeuterne.

Principielt spørgsmål: Hvordan stiller Danske Fysioterapeuter sig til at ikke-medlemmer går udenom TR til lederen og får løntillæg? Det er udenfor den årlige forhandling af midler.

Glostrup: Det går stille og rolig på Glostrup. Det er rart endeligt at være et hospital i "fremgang" i stedet for, som det har været længe, et hospital hvor vi hele tiden skulle afgive specialer.

På fysioterapeutsiden er vi siden nytår, blevet opnormeret med ca. 5+ stillinger, fordelt på rygområdet, smerteklinik og øjenområdet. Det er håbet at der i hvert fald på øjenområdet kan komme flere fys-ressourcer.

Fremtiden for Glostrup bibringer bl.a. flyvermedicinsk afdelinger samt et projekt omkring unge med erhvervet hjerneskade.

Amager: På Amager Hospital går man og ser frem til den kommende indslusning af søstermatriklen. I mange år har der været mentalt langt over til den anden matrikel, som kun ligger 500 meter væk, men til juli er det fastsat at HBA (Hans Bogbinders Allé) skal flytte over på ITA (Italiensvej-matriklen). Der er fredeligt på alle andre områder.

Hospitalet i Nord: På hospitalet i Nord er vi nu i efterforløbet af fusionen/nedlukning af matriklen i Helsingør. Det har været en udfordrende proces og de fusionerende afdelinger arbejder nu på at få hverdagene til at fungere.

På neurologiske afdeling, Frederikssund, er det et ønske fra den siddende afdelingsledelse at der bliver set på terapeuter i udvidet vagtdækning. Der er ønske om, at terapeuterne er der alle årets dage, også i senvagter på alle hverdage. Det er vi nu varslet til og der skal opstartes en proces omkring indholdet af vagterne. Processen heromkring fik en lidt kedelig opstart idet medarbejderne og ledelse så lidt forskelligt på hvorvidt MED-aftalen var overholdt i forhold til større forandringer. Vi var ligeledes uenige omkring hvordan vi bruger ressourcerne bedst fordelt over ugens 7 dage. Vi ser derfor frem imod den nu planlagte proces omkring planlægning af indhold som skal foregå i en tværfaglig gruppe med fysioterapeuter, ergoterapeuter, repræsentanter fra pleje gruppen, mellem ledere og afdelingsledelsen.

For det medicinske afsnit i FSH skal de ny også til at have weekendvagter. De er varslet og forventes og starte i august. Gruppen her er også i gang med at se på indhold og samarbejdsrelationer.

Hillerød ortopædkirurgisk: Nedskæringer rammer igen gruppen pr. 1/6-13 når der skal afgives timer til Gentofte som følge af det ændrede optage område. Der er taget forbehold for dette idet vi har en kollega der er vikar som stopper nævnte måned, resttimerne fordeles, den forhandling er ikke på plads. Ledelsen taler om evt. at lade det blive den konsekvens, at vi ikke arbejder søndag i vagt, men kun lørdag. Dette er dog ikke varslet endnu så.....

Ellers er der travl som altid. Vi er på den ene side ved at vænne os til det - på den anden side er det utilfredsstillende altid at styrte rundt og føle at fagligheden skal prioriteres dagligt time for time.

BUC, Region Hovedstaden: Vi er stadig i en fusionsproces – implementeringsfasen, hvor Centerledelsen har fået ansat 2 klinikchefer, så Centerledelsen er fuldtallig. Spiseforstyrrelsescentret er ved at finde en organisationsform. Medarbejderne vil blive spurgt om, hvor de vil arbejde (døgn./dag eller ambulatoriet). MED samarbejdet er udfordret i at Ledelsen har vældigtravlt med processen og gerne vil forcere beslutningerne. Fysioterapeuterne afventer til man når til vores organisationsniveau og en organisering af 8 fysioterapeuter kan tage form. Arbejder uden faglig leder, udviklingsfysioterapeut og TR har endnu ikke tillæg eller vilkår på plads endnu.

Punkterne er udsat, da der ikke var nok tid

6. Nyt fra TR-råd (Tilde, Pernille)
7. Nyt fra Regionsbetyrelsen (Tine, Line)
8. Nyt fra Region H MED (Line)
9. OK 13 Overenskomstresultatet
10. Fremtidens fysioterapeutiske arbejdsplads/den alternative Anders' skema til at holde overblik over tilbageløbsmidler (udsættes til næste møde)
11. Workshopliste revidering og emner til (se nedenfor)
12. Eventuelt
13. Nedsættelse af ny ansvarsgruppe til næste møde 20.06.2013
Nina Sandholdt indtræder i stedet for Pernille og overtager pasningen af mailgruppen.

Workshopliste

Tavshedspligt/oplysningpligt, Ikke fagligt relevante opgaver til fysioterapeuter.