



Referat fra TR netværksmøde for de regionalt ansatte d. 3/2-20

Deltagere: Linda (RH, neurologisk klinik), Vibeke (Hornbæk), Tina (Hillerød), Nicolai (Frederikssund), Marianne (Gentofte), Mette (Bornholm), Solveig (Bispebjerg/Frederiksberg), Tilde (RH-Blegdamsvej), Nina (FTR RH/RH Glostrup), Tine (Regionsformand), Tine (Hvidovre), Susanne (RH-Traumatisk hjerneskade), Flemming (Amager), Jonas (Psyk Ballerup), Katja (FTR Psyk/Psyk Glostrup), Lene (Hillerød ort), Anders (Herlev).

Referent: Tine Mortensen

1. Godkendelse af dagsorden, prioritering af dagsorden og godkendelse af referatet fra 11.12.19.
*Godkendt dagsorden.
Godkendt referat.*
2. Nyt fra arbejdspladserne.
Se bilag
3. Besøg af Karen Fischer Nielsen
*Signe Due er ny forhandlingskonsulent på psykiatri-området.
Janne Molin er ny forhandlingskonsulent på Københavns kommune område.*

Arbejdstid/Normtid:

Normtid skal aftales lokalt, kan aldrig være mindre end 4 uger, hvis der ikke er aftalt noget, er normperioden 14 uger.

Flere i netværket har længere normtid – 24 / 26 uger, da dette giver større mulighed for at planlægge frihed som medarbejdere/flex-tid.

Opmærksom på om ledelsen vil have længere normtid så de kan planlægge store udsving i ugenormerne /arbejdstiden.

Man kan forhandle sig til anden normperiode end de 14 uger, hvis det giver mere mening på den enkelt arbejdsplads. Fx på skoler er normtiden på 1 år, så de følger lærernes.

Hvis man benytter normtiden til fleksibel arbejdstid, så er dette en særskilt aftale. Altså skal der ligge en aftale på normperioden og herefter kan man lave en aftale omkring, hvordan man benytter normtiden.

Opmærksom på fleksibilitet, mulighed for interne bytninger, helligdage etc. Dette skal gøres så det passer med normen, og medarbejderne får præsteret de timer de skal.

Ledelsen har ansvaret for at normtiden går i 0, man kan ikke overføre normtid.

Afspadsering går til udbetaling efter 3 mdr., med mindre man har aftalt andet lokalt.

Vigtigt at være opmærksom på om man melder sig frivilligt eller ej på en vagt, fx ved sygdom som skal dækkes, der melder man sig ikke frivilligt, ift. aflønning for vagten.

Alt kan aftales, dog skal det være 37 timer, 1 ugentlig fridøgn.

Sørg for at få skrevet formålet ind, hvis der laves en lokal aftale, så efterfølgende ledere/TR'ere kan gennemskue det.

4. Tines Kvarter inkl. Nyt fra regionsbestyrelsen.

Repræsentantskabsår i år. 5 pladser i repræsentantskabet, som alle medlemmer kan stille op til i maj 2020.

Bør vi i netværket beslutte at én fra netværket skal stille op til de "frie pladser"?

Repræsentantskabet er foreningens øverste besluttende myndighed.

Hovedbestyrelsen har holdt konference ift. Danske Fysioterapeuters struktur. Mere medlemsindflydelse /- inddragelse.

Arbejdsgruppe under hovedbestyrelsen som har arbejdet med struktur i foreningen, hvad vil vi og hvordan kan vi opnå det. Er der nogle hindringer?

Måske tingene vendes på hovedet – i stedet for at melde sig ind og vælges i det ene og gå opad, starte med at vælge ind i repræsentantskabet og det så drysser nedad.

Opgaveglidning. Besøg af direktøren fra Reg. Sjælland – hans forventninger til fysioterapeuter i fremtiden på det regionale område. Besøg af områdeleder fra Københavns kommune – hans forventninger.

Der har været afsat OK-midler til "Det gode arbejdsliv", fx til bedre arbejdsmiljø, nedbringelse af stress og lignende. Tine spørger om vi kender noget til det? Ingen i netværket kan umiddelbart svare ja til dette, muligvis en afd. på Hillerød.

5. Drøftelse i TR-netværket omkring opgavefordelingen mellem sekretariatet og den lokale tillidsrepræsentant. Evt. set i lyset af en eventuel omstrukturering i foreningen.

Spændende at lave lønforhandling for andre end basispersonale, men kræver tid og kompetencer. Kunne være rart at få tiden dækket nogle gange.

Meget gerne selv tage forhandlinger, men lige så snart det bliver lidt besværligt, gerne have hjælpen fra foreningen, men ofte gives den tilbage til én selv.

Ofte ift. om personen skal på kandidatløn eller ej. Følelsen af at foreningen skal fordres med mange oplysninger hvis opgaven skal gives videre.

Mangler forståelse fra sekretariatet om at man ikke er valgt FTR. Forventningsafstemning mellem siddende TR/FTR og foreningen. Hvis samtalen med foreningen om at man fik fx frikøb på 2 dage ville gøre at vi mere kunne tage opgaven med forståelse fra leder og kollegaer.

Det er os der kender faget og placeringen, så det giver bedst mening at det er os der varetager lønforhandlingen men behov for tid til det.

Mangel på kompetencer samt gerne få noget konkret på hvad man allerede ved, fx ift. lønning for professorat kommer direkte fra Københavns Universitet, så det behøver vi ikke komme ind på.

Når der skal forberedes, ofte ikke tid til det, hvor andre faggruppers FTR er fuldtidslønnet. Kunne være rart med noget frikøb. Der kan bruges meget tid til både LMU, VMU, lokale TR-opgaver etc.

Når det kommer til personsager, er det rart når man kender reglerne på forhånd for hvornår foreningen overtager. Så når man sidder til en samtale kan sige fra og sige at det er en anden der skal indover end en selv som TR.

Ofte har nyansatte selv forhandlet sig til en løn, og så får vi blot lønaftalen til underskrift, svært at skulle forhandle på baghånd.

Forslag om at medarbejderne i foreningen har hver deres fokusområder samt ift. geografisk placering og at vi så får kontaktinformation på de forskellige, så vi fra start kan få fat i den rette med de rette kompetencer.

Opmærksomhed på samspillet med foreningen og TR, fx ift. om de stiller op til en given opgave / forhandling, eller om vi skal deltage som den delegerede fra foreningen. Dog skal vi klædes på til en sådan situation.

Rart at vi får lidt til vores kompetencer når fx Helene eller Karen er på besøg og fortæller om et emne, ligesom med plejeorlov og normtid. Et ønske om at vi fortsat får dette, måske gerne mere fast. Et must at vores forhandlingskonsulent er med når vi fortæller nyt fra arbejdspladserne.

Enighed i netværket om at vi skal i dialog med sekretariatet i foreningen og lave forventningsafstemning. Vi skal komme med noget konkret, så de kan forholde sig til det.

Planlægningsgruppen retter henvendelse til Nicolai Robinson om deltagelse på næste netværksmødet.

Fx deltagelse af forhandlingskonsulent på det første møde i året for at lave forventningsafstemning.

Vi vil også gerne høre forhandlingskonsulenternes ønsker og forventninger til os. Det ønskes i forvejen at vi er den forlængede arm ud på arbejdspladserne. Vi skal have nyttig viden fra hinanden.

Titel: "Samarbejdet mellem sekretariatet og tillidsrepræsentanterne i Region Hovedstaden."

Hvordan får vi løst denne problematik?

6. Opfølgning på debatten omkring opgaveglidning, hvad tænker vi? Skal vi have et særligt fokus som tillidsrepræsentanter?

Tine N.: De lederrepræsentanter som holdte oplæg for hovedbestyrelsen, fremlagde begge at de ønskede en større fleksibilitet hos fysioterapeuter i fremtiden, især i "fællesmængdeområderne" hvor vi overlapper pleje, ergo, læge osv.

Arbejder meget i Reg. Sjælland med hvor kan fysioterapeuter bidrage med kompetencer, prøver en masse ting af.

Skal udnytte de kompetencer vi har.

Hvornår sker opgaveglidning / opgavefordeling? Sker det i åbenhed? Stillingsbeskrivelser der er i overensstemmelse med virkeligheden. Når er sker decentralisering, sker der oftest et skred.

Oplevelse af at den øverste ledelse siger de rigtige ting, men ofte sker skredet ved nærmeste ledelse, således at opgaveglidningen i hverdagen bliver sværere for den enkelte at modstå.

Oplevelsen på virkelighedens hospital er at det er en større del af plejeopgaverne som dækkes af fysioterapeutens opgaver, ca. 3/4, hvor fys-fagligheden i dagligdagen er nede på 1/4 af arbejdstiden. Kommer muligvis af at der er pres på plejen. Forventning om at man assisterer ved plejeopgaver og bidrager til dialog om arbejdsmiljø.

Ansatte decentralt i ort. kir. afdeling, afventer fortsat stillingsbeskrivelse. Snak om den "fælles mængde" for fx fys og pleje, er det fx ift. at vi som fys ser på patientens ressourcer og udnytter dette i træningsøjemed, så giver det god mening at vi er til stede på stuen, men er det ikke dette der er målet, så bør vi ikke være til stede. Fx kan dette udnyttes optimalt ved at 2 fysser deltager ved førstegangsmobiliseringen end 1 fys og 1 pleje.

Vi kan bakke vores kollegaer op ved at se på om passer stillingsbeskrivelsen til det arbejde ens kollega udfører.

Hvad er sigtet med fysioterapeutens tilstedeværelse. På Nordsjællands hospital ligger der en god stillingsbeskrivelse, men hvordan bliver den udmøntet i hverdagen og hvordan får man sagt fra, uden at virke arrogant eller ikke samarbejdsvillig. Kan især være svært for et helt nyuddannet, som oftest også står alene.

Vi skal gerne ind over ansættelsesprocessen som TR, for at vi bl.a. kan være skarpe på de eventuelle faldgruber for den nyansatte inden der skrives under på noget.

Hvad er retningslinjerne oppe fra direktionen, skal man ansættes centralt eller decentralt.

Vi ser gerne en skarp retorik fra fx formanden om at italesætte fysioterapeutiske kompetencer, så der ved hvad der forventes ude på arbejdspladserne.

Rimeligt flow på personaleomsætningen i de decentralt ansatte, de bliver oftest 1-2 år.

Der er nedsat udvalg af direktionen på Frb./BBH med fokus på samspil i opgaven. Ledende terapeut og fys og ergo har været repræsenteret. Forskellige forventninger fra ledende terapeut og ledende afdelingssygeplejersker.

Afhænger af hvordan man er struktureret og organiseret, og om man er nok, fx på Traume RH giver det mening at de gør som de gør og hjælper hinanden på tværs af fagopgaver. Der er respekt for hinandens opgaver.

Også opgaveglidning i forskningsregi, fx yngre læger udfører fystests. Herved får lægerne et godt syn for fysioterapien og hvad vi kan. Herved kan vi også nemmere udbrede fysioterapien.

Kunne være interessant at se på konkret statistik – hvem sidder i stillingerne, hvor meget udskiftning er der etc.

Vores TR-rolle i dette: Vi kommer for sent. Folk er ansatte i stillingerne. Hvordan får vi udbredt kendskabet til de studerende, hvad er faldgruberne etc. Når sekretariatet er på besøg på skolerne kan de da italesætte dette? Hvis I ser en atypisk stilling kan det være en god idé at kontakte sekretariatet for sparring.

Mange i stillingerne i psykiatrien, især i intensive afsnit. Kriterier for hvordan hverdagen sættes sammen når der er travlt, fysioterapi er ikke højt i denne prioritering. Der står i stillingsbeskrivelsen at der også skal laves plejeopgaver, men der står ikke hvor stor en del af stillingen det skal være. Når rammerne ikke er på plads oppefra skrider det fra start længere nede.

Ledelsen har ansvar for kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder. Den enkelte skal selv sige fra når man ikke føler at man har kompetencerne til den givne opgave. Hvordan sikrer ledelsen at den givne medarbejder har de rette kompetencer.

Tine N.: Vi kan ikke løse personalemangel. Centralt ansat – decentralt arbejde – det bedste af de to verdener! Kan vi prikke til nogle af direktionerne ift. decentralt / centralt ansatte ift. arbejdsmiljø, kompetenceudvikling etc.

Det skal give mening det vi laver, også for andre faggrupper.

Er sekretariatet klædt på til at hjælpe vores kollegaer ansat decentralt i afdelingerne? Også ift. lønforhandling. Og skal der være et forum for dem?

Ift. central ansættelse, en udfordring for de fysioterapeuter der ikke laver basis fysioterapi, som formentlig ikke vil være ansat centralt i en fysioterapi men er bedre tjent med at være ansat i den givne afdeling, fx i en forskningsenhed.

Opsamling:

- FTR'erne hjælper Tine N. med at kigge på statistik fra HR region hovedstaden ift. at bruge det politisk. Fx centralt ansatte kontra decentralt ansatte.
- Tine N. tager vores snak med i uddannelsesudvalget – hvordan klæder vi de nyuddannede på til at kunne varetage en "alenestilling", herudover tages snakken med af Tine N. ved arbejdsmarkedsorientering til nyuddannede.
- Når ansat i en delt stilling, og ikke føler at man laver fysioterapi, hvad gør vi så som TR? Kan vi få hjælp fra sekretariatet? – Er der nogen der har det som fokusområde i sekretariatet? Tidligere har det været Karen Fischer-Nielsen.

7. Hvordan er det gået med overgangen til AC og vores MED-pladser?

Anders Herlev: Suppleant i VMU på AC plads. Suppleantpladserne sørges for at blive dækket ind.

Tina Hillerød: LMU fastholdt som det plejer.

Lene Hillerød: Mistede plads i VMU, gik til kost og ernæring. Suppleant for alle i VMU. Går til alle kontaktudvalgsmøder. Sammensætning i LMU er det samme.

Mette Bornholm: Suppleantplads i VMU for ergoterapeut.

Solveig Frb./BBH: Vacant FTF plads i VMU – så den har Solveig, så længe det er muligt.

Tilde / Nina RH: Ingen pladser i VMU. 2 AC pladser – yngre læger og magister. CenterMED i Hoved-ortocentret – suppleant plads for alle AC'ere.

Katja Psyk Glostrup: Bibeholder L-MED pladser. Ergo mistede VMU-plads.

Tine Hvidovre: Mistet VMU-plads til bioanalytiker.

Flemming Amager: Sidder fortsat med i LMU.

Tine N.: Fået brev ud fra AC. Der foregår både noget centralt og helt lokalt, ikke på regionalt niveau.

Godt med en snak med de andre AC'ere på arbejdspladsen, herunder forventninger i en samarbejdsrelation, fx at man møder op til kontaktudvalgsmøder. Også dialog om overgangen ved skift af den der sidder på pladsen, fx opleves der ofte udskiftning af yngre læger og dermed repræsentanten i VMU.

Fortsat jævnlige møder i det gamle Sundhedskartellet, som nu hedder Sundhedsorganisationernes samarbejdsforum.

Oplevelsen af at mange AC'ere ikke snakker på alle faggrupperes vegne, men ofte ift. dem selv. Vil være godt med en snak om det at skulle repræsentere alle faggrupper når man sidder som AC repræsentant i VMU.

Tine N.: Ikke tradition for at snakke sammen som vi har gjort i FTF. Vi skal bringe vores samarbejdskultur videre.

En samtale vi skal blive ved med at have. Vi går ud fra at der også stadig er fokus på det fra sekretariatets side? Fx ift. tovholderfunktionen, som der tidligere var snak om at AC'erne plejede at arbejde med.

8. Emner til næste møde

Opfølgning på OK-21 v. Nicolai Robinson

Snak om sekretariat – forventningsafstemning m. Nicolai Robinson

Forberedelse til repræsentantskab + 5 ledige pladser til valg i maj/juni

Ny ferielov v. Anders

Budget og budgetforståelse → juni-mødet

9. Evt.

Husk at melde aktivt til om I kommer eller ej til netværksmøderne → man skal formentlig acceptere med svar