

Referat regions TR møde, Region Sjælland 10/1 2013.

Vi startede med en kort præsentation.

Opsamling fra sidste møde – hvordan er det gået til lønforhandlingerne?

Deltagerne kom med deres forskellige erfaringer, oplevelser og gode råd.

Der var en god debat og god sparring.

Refsnæs: Forhåndsaftaler blev opsagt i marts. Der har været en del organisationsændringer. Derfor ønskede terapeuterne indplacering i stedet for tillæg.

Der er efter et par forhandlinger og bistand fra Danske Fysioterapeuter forhandlet et tillæg hjem på 18.000 mod et udspil på 6.100.

Odsherred: TR har fået et særligt tillæg for personlige kompetencer. Det at være TR giver nogle særlige kompetencer og et godt organisatorisk kendskab, som organisationen har gavn af også efterfølgende.

Opfordring til, at TR drøfter denne mulighed med andre TR på arbejdspladsen for evt. at få en aftale om det ind i MED- aftalen.

Holbæk Sygehus: Der er ansat en neurologisk terapeut, som har fået forhandlet et rigtig godt tillæg.

Snak om forskellige økonomiske styringsformer. Har TR brug for noget økonomiforståelse, noget mere viden om hvordan man kan bruge budgetlæsning aktivt. Hvor meget har TR krav på at få af vide, adgang til budgetter?

Vigtigt at vi bruger MED - systemet.

Medarbejderne har generelt svært ved at komme med forslag til tillæg, måske mest når det gælder dem selv. Opfattelsen er, at medarbejderne faktisk bare gerne vil have mere i grundløn.

Aktuelle TR- problemstillinger fra arbejdspladserne – fælles sparring.

Rikke orienterede om bassinsituationen på Køge Sygehus.

Kommunerne har mulighed for at leje sig ind, Men sygehuset kan ikke selv bruge bassinet så. Bassinet har ikke været brugt SÅ meget, men er rigtig godt til ex smertepatienter. Og artritpatienter.

Der mangler desværre dokumentation for effekten af træning i vand.

Lisbet(Næstved Sygehus): Orienterede om, at de har et meget højt sygefraværs tal, samlet for sygedage og barn syg. Det svarer til at 2,8 person er væk hele året ud af 32 personer. 20 % står for 80 % af fraværet.

Fremover skal man ringe til lederen, hvis man er syg. Dette praktiseres mange steder.

Udpluk af debatten generelt om sygefravær på arbejdspladserne:

- Hvad er der gjort for at nedbringe sygefraværet? Trivselssamtaler, fraværssamtaler.
- Nogle har nærmest den omvendte situation, medarbejderen går syg på arbejdet, fordi man skal passe sin egen "biks".

- Det er vigtigt at man hjælper hinanden, så den situation ikke opstår.
- Vi skal passe på de goder vi har.
- Vi skal samlet tage ansvar for at sende signal, hvis vi synes noget ikke foregår OK, alle må tage ansvar for at goderne bibeholdes.
- Ellers pilles ved ansvar og tillid. Ærgerligt at reglerne strammes på grund af mistillid.
- Hvis man er syg bliver man hjemme.
- Hvis man går syg på arbejdet er man en dårlig kollega.
- Forskelligt hvilken kultur der er på arbejdspladserne. Om, hvor meget man melder sig syg og for hvor lidt.
- Barn Syg. Hvornår er det foreneligt med arbejdspladsens tarv. Er vel op til lederen at bestemme.
- Ikke se alt som kontrol. Vigtigt at snakke om retningslinjer, få snakken. Kan TR facilitere denne snak?
- Vigtigt med fokus på problemfelter, have faktuel viden i form af statistik, skabe dialog, lave retningslinjer, åbenhed.
- Det handler også om dem der ER på arbejdet.

Ellen(Holbæk Sygehus): Hvordan skal TR og skal TR indgå i tjenstlige samtaler?

- TR kan godt "invitere" sig selv med og støtte op til samtalen.
- Hvis de vil have en anden med er det sådan
- Huske at TR også er TR for dem der er tilbage.

Line(Holbæk Kommune): Hvordan forholder TR sig til oplysninger om at en medarbejder ikke lige agerer som aftalerne er?

- Det er en ledelsesopgave, aldrig en TR – opgave. Ligegyldig hvilket problem, skal TR ikke være bussemand
- Men det er vigtig, at man tjekker oplysningerne, at det ikke bare er rygter eller fejlfortolkninger af adfærd.
- Vigtigt at skabe en kultur, hvor der er åbenhed, gå direkte til folk i tide.
- Hvis en medarbejder er udsat for noget urimelig rygtedannelse, skal det frem i lyset og siges højt til ens kollegaer.

Tine(Kalundborg). Orienterede om at de skal overgå til selv ledende teams og hvordan det skal organiseres.

Der blev givet meget feedback:

- Huske lønkrav ved større ansvar, uddelegering af ansvarsopgaver.
- Vigtigt med en gennemtænkt proces før det sættes i værk
- Vigtigt at få nedskrevet retningslinjer om ex. hvor mange der skal være tilbage i ferier osv.

- Selvledelse kører fint hvis man er enig, vigtigt med retningslinjer hvis man skulle blive uenig.

Lise(Guldborgsund): Hvad gør man hvis man oplever at vores opgaver overtages af andre grupper, oftest fordi vi er pressede.

- Vi skal tale hverdagsrehabiliteringen op. Fysioterapeuter synes ikke det er spændende.
- Problem at træningsenheden ofte ikke kan nå at komme ud i hjemmene.
- Vi skal ikke sælge ud af opgaverne.

Hvordan får vi indflydelse i MED- systemet?

Lisbet orienterede kort om MED systemet og pointerede hvad der er vigtigst.

- Man skal have helt klarhed over hvem man repræsenterer, nemlig at sidder man på en FTF plads, ikke for ens egen organisation. Det samme gælder jo dem der repræsenterer os.
- Man skal kende sin MED- aftale
- Med - uddannelsen er vigtig for at få reel indflydelse.

Herefter generel erfaringsudveksling.

- Vigtigt at holde sig orienteret i dagsordenen og referater.
- Det er OK at spørge ind til det man ikke forstår.
- Deltage i de formøder der holdes for organisationerne og TR på din arbejdsplads.
- De hedder forskelligt. Ex. Fælles Fagligt Forum.
- Find ud af hvem der er næstformand i Hoved Med og spørg, hvordan det er organiseret og opfordre til, at der holdes møder. Det giver viden og et godt netværk.
- Det er OK at få ført til referat, hvis man ikke er enig.

Hvad med ytringsfriheden? Optakt til næste møde.

Diverse orienteringspunkter: Fra regionsbestyrelsen og fra TR- rådet.

Disse punkter blev desværre ikke nået.
Ytringsfrihed kommer op på mødet i maj.
Der henvises til

<http://fysio.dk/Regioner/sjaelland/>

<http://fysio.dk/Regioner/sjaelland/Regionsbestyrelsen/Referater/>

for orientering om regionsbestyrelsens arbejde.

Inspiration til kommende møder:

- Budgetforståelse
- Ytringsfrihed

Næste møde: 28.maj.

Lise Hansen 27-01-2013.