

Referat fra Regions TR – møde i Region Sjælland 20.05. 2014.

Referent: Steen.
Ordstyrer: Karen
Velkomst: Vi tog en præsentationsrunde fordi der var nye kolleger med
Dagens emne: OK 15 oplæg fra Roadshow.

Regionsbestyrelsen:

Ingen nye møder siden sidst, blev refereret på sidste TR møde.

Der er planlagt dialogmøde/medlemsmøde 30.oktober.

Mødet er et uformelt møde mellem 2 generalforsamlinger.

Der vil være debat om aktuelle politiske indsatser i regionsbestyrelsen og Danske Fysioterapeuter.

Regionsbestyrelsen vil gerne i dialog med regionens medlemmer om, hvordan vi i fællesskab kan udvide og fastholde det fysioterapeutiske arbejdsområde.

Derudover vil Danske Fysioterapeuter, region Sjælland være vært for god forplejning og en spændende ekstern oplægsholder

TR rådet: (Lisbet)

Årskonference 17. juni med fokus på OK 15.

Der skal vælges 2 TR til Repræsentantskabet, og kandidatur meldes til Karen Fischer.

Pitstop mødet er aflyst.

Tillidsreform: Vi sender evt. hver især vores TR suppleant. Det er en konference mellem politikere, ledere samt medarbejdere.

Der foreligger endnu ikke resultat fra TR undersøgelsen, som Danske Fysioterapeuter har foretaget.

Vi oplever, at flere TR nu har svært ved at få fri til mødeaktiviteter, og nogle stopper af den grund helt med deres TR funktion. Hvad sker der?? Der er generel bekymring for TR funktionen som helhed.

Der er eksempler på, at udgifter til TR funktionen ikke bruges/afholdes.

Er der også manglende interesse og/ eller anden prioritering hos den enkelte TR?

Anne: Der opleves kritik fra kolleger ved fravær til TR møder, der kommer små kommentarer.

Marlene: Brug ledelsen til at synliggøre TR funktionen. Søg støtte hos lederen inkl. P- møder.

Line: Vi skal fodre leder og kolleger ift. TR funktionen. Hvad kan og gør vi?

Ann: Vær interaktiv med kolleger og leder.

Louise: Synlighed, fyraftensmøder, e-mail mv. Hvad gør jeg? Hvad fungerer?

Marlene: Tid til TR når der er intro til nye kolleger.

Lise: Skal vi mødes med andre regioner for sparring og få nye ideer? Historisk set har DaFy haft meget fokus på faglighed og mindre på funktionen som fagforening. Måske skal fokus lægges om?

Vikariater: Der må kun forekomme 3 gange forlængelse, derefter fastansættelse. Omdrejningspunktet er, om det er den samme arbejdsgiver. Spørg evt. Sannie.

I regionerne der er tendens til at udvide åbningstiderne:

Lisbeth: Husk at prioritere hver især, der er stor ledelses fokus på produktion.

Hovedbestyrelsen:

Der er fokus på OK 15, opdelingen mellem offentlig og praksis sektorerne en udfordring, stor uenighed,

Er vi i det for os rigtige forhandlingsfællesskab? Kan vi bruge det? vi er med de lavere lønnede. Behov for nye tanker om nye og gamle venner.

Der kommer Repræsentantskabsvalg (vores højeste myndighed). Se kandidaterne i vores region på nettet.

Vigtige emner, der helt sikkert kommer til debat på repræsentantskabsmøde i november er praksissektoren og ydernummer debatten samt

Akademisering af faget, uddannelses politik/forslag til ny politik udformes.

Foreningens holdning til brugerbetaling skal beskrives.

Nyt fra arbejdspladserne:

Ann: Sunde børn-projekt. Splid om aflønning. Tillæg og flere faggrupper, har kæmpet for andre.

Merete: Ny leder (ergo) i ca. 1 år nu. Sygepolitik: de skal ringe til både leder og kolleger. Det har hun ret til, men måske en god ide at tage op i MED?

I praksis er der forskel på hvordan den lokale sygepolitik er udformet. Det gælder også ved barns 1. sygedag.(hel fridag IKKE en ret). Der hvor politikken er stram, tager ægtefælle, oftest manden, over. Interessant, da vi er vant til at den offentlige arbejdsplads traditionelt set har taget opgaven.

Tine: Skolereform, og uvished om arbejdstider mv.

Stine: Ledig ADL stilling. Plejen må ikke være en del af træningen. Arbejdstilsynet har været på besøg, og set en aktiv lav forflytning. Sagen er ikke afgjort endnu.

Karen: Dialog foregår top-down, og leder arbejder med skjult dagsorden.

Steen Der er og har været travlt incl. sygdom og samtaler. Løntillæg (16.000/år)til akademisk kollega, skønt leder officielt ingen penge har. Nægte at underskrive?, ikke ifølge DaFy.

Claire og Rie Nye TR fra Næstved kommune. Rie har deltaget i ansættelsessamtaler.

Marie: Ergo leder fra egne rækker (1 ansøger). En svær opstart, nye åbningstider, udfordring ift. lønpolitik med omlægning af tillæg mv.

Louise: Mangler folk pga. sygdom mv. Travlt (klinikforhold), længere åbningstider, sygesamtaler incl. bisidder. Risiko for afskedigelser hvis ikke aftaler overholdes. Hjernecenter (apopleksi) incl. verderlagsfri oprettes på CNÆ, planlagt åbning 1.1.15.

Vi diskuterer i plenum for og imod en så stor fokus på en enkelt diagnose. Nogle patientgrupper falder igennem.

- Nina: Stilling ledig efter Nina, der har fået en projektstilling.
- Marlene: Lønforhandling: sygehusledelsen bestemmer og ikke længere nærmeste leder,
- Malene: Ren omfordeling af eksisterende tillæg, 6,5 % i sygefravær! Og miniMUS for at få belyst årsagen, til omsorgssamtaler deltager nu også HR, via MED ønskes hjælp til opgaveprioritering, folk er ved at knække halsen og faglighed og stolthed er såret
- Lisbet: Ny lønaftale for ryg terapeuter via HR (diktat og ikke forhandling)
Hjerneskadeprojekt: løn skal være på plads INDEN jobstart (noget roderi) kend ansættelsesvilkårene inden opstart. Behov for opgaveprioritering, de arbejder med lyskryds-model og bliver virkelig målt og vejet, der er meget ”computerarbejde”. Kollega på orlov til kandidat (uden løn), hvad skal/kan de bruges til udover basisfys og hvordan med aflønning?
- Louise: Travlt, vikar med til ansættelsessamtale til vikarstilling, det går for stærkt, ikke optimalt, fri grundlovsdag.
- Anne: TR kursus, krævede årlig lønforhandling og blev AFVIST! Anne føler sig meget grøn.
- Line: Godt TR samarbejde indbyrdes + leder, op til 7 år siden sidste lønforhandling, Boganbefaling: kend din kerneopgave. Kommunen ønsker borgernes input ift. fremtidige opgaver, italesæt prioritering i hverdagen, 1 ind og 1 ud princip ellers prioritering, lektor fra Næstvedskolen (Lotte P.) starter i ny neurofys stilling. Når kollega skifter job i kommunen sendes feriekort og 6. ferieuge udbetales. Er ok praksis, HR bestemmer lokalt hvordan man håndterer jobskift. Tages evt op i MED systemet. (evt. lav lokal aftale)

OK 15 diskussion:

- Arbejdstid: Ændrede tider skal give mening ift. vores opgaver
Selvtilrettelægger, som typisk ses i kommunerne, giver god mening

Kolleger kan få udfordringer ift. Dagpleje og lign.
Det er svært at give afkald på rettigheder, i bytte for bedre arbejdstider.
Ex. betalt frokost.

Løn: Fokus på reallønnen til alle, og måske en god ide at forbedre vores pensioner.
Penge til lokal løn forsvinder bare, ordningen fungerer ikke.
I stedet for løn kunne man give flere seniordage.

Kompetanceudvikling: Arbejdsgiver skal betale, og IKKE vores lønmidler.
Der fokuseres typisk på Diplomuddannelsen, eller delmoduler herfra.

Vi nåede desværre ikke punktet om trivsel.

Nye emneforslag til kommende møder:

Hvordan skriver man et læserbrev

Mødekultur

Faglig kontra fagforening, et dilemma?

Konflikthåndtering, Sannie vil gerne komme på besøg.

Næste TR møde afholdes 23.september.