



**TR-netværket**  
**Region Syddanmark**

**Emne:** Netværksmøde for tillidsrepræsentanter

**Dato:** Tirsdag den 5/2 2019

**Tidspunkt:** Kl. 8.30 – 14.30

**Sted:** Sundhedscenteret Kolding, Sygehusvej 6, 6000 Kolding

**Dagsorden:**

0. Valg af mødeleder (Hanne) og referent. (Ego)
1. **Opfølgning på referatet fra 10 December 2018**

Ingen bemærkninger

Årshjul – Maria spørger ind til hvordan vi får håndhævet de aftaler der foreligger. Lis anbefaler at det er et fast punkt på dagsordenen. Evt. flere gange om året, så man er forberedt og eventuelt har sat et tema på forhandlingerne.

2. **Kort præsentationsrunde** (husk navneskilt)

**Faaborg-Midtfyn kommune:** Effektive/attraktive arbejdspladser, nyt ord for besparelser. 6 er blevet afskediget pga. besparelser.  
En stor myndighedsafdeling.  
Ansættelse af to nye ledere, hvilket er positivt

**Vejle kommune Øst:** Udvidet åbningstid i et bestemt team. Påbegynder forberedelserne, og indkalder til et møde. Men lederen tog beslutning på egen vis. Oplever at det kan være svært at få ledere til at overholde de aftaler der ligger, og ikke benytter sig af at medarbejderne får medindflydelse.

**Myndighedsafdelingen Sønderborg:** Oplever manglende medinddragelse. Jobrotation med nye jobbeskrivelser sker inden Merete bliver inddraget og hun har derfor ikke mulighed for at forhandle tillæg. Brug af lægeattester HKér

**Åbenrå kommune:** lokallønsforhandlinger i morgen, har ikke haft forhandlinger de sidste 7 år. Forhandler sammen med ergoterapeut TR.

**Esbjerg kommune:** Omorganisering (pædagogik og kultur) bliver slået sammen med kultur (bibliotekerne). Skal finde nyt navn og fælles ståsted, nedsat arbejdsgruppe.

**Varde kommune:** Fælles TR netværksmøde 1 gang årligt for alle TR i kommune. Potentialekatalog (kommunaldirektøren), besparelser på 300 mil. Hvis kommunen har et ønske om at blive den 10. billigste kommune i stedet for den 36. billigste kommune.  
Sundhedscenter, der er mulighed for at søge midler hvis man ønsker dette.

**Fanø kommune:** omorganisering ledelsesmæssigt. Opstartet TRIO samarbejde efter hun er tiltrådt som TR, de har ikke tidligere haft.

**Langeland kommune:** Arbejder på at få lavet et årshjul til lønforhandlinger. Der er kommet et udspil, som de er i gang med at kigge på.

**Kong christian gigthospital:** Flytning fra Graasten til sønderborg påbegyndte for 1½ år siden, hvor omstruktureringen allerede påbegyndte, både afskedigelser nye itsystemer mm. Dette har bevirket at der igennem det sidste år har været stor fokus på trivsel. De er endnu ikke flyttet. Dette har også gjort at der ikke har været lønforhandlinger i 17 og 18 grundet manglende overskud. Der er ønske om at sætte fokus på dette i 2019, de er på nuværende 7 terapeuter.

**Sygehus sønderjylland:** overgangs LMU grundet de hedder 1 rygcenter. Nyansat skal varetage både det ryggkirurgiske og rygmedicinske område. Henvendelse fra kolleger der varetager udarbejdelse af lægeerklæringer (125) , må gøre det udenfor arbejdstiden, og få indtjeningen selv, men man skal gøre det i arbejdstiden og så går pengene til rygcentret. Som noget nyt skal erklæringerne nu underskrives af en læge, er det rimeligt, skal de så også skrive under på vores udredninger. Berit vil tage spørgsmålet med på LMU.

**Nordfyns kommune:** Lønforhandlinger 20.2

**Odense kommune:** Ansættelsesstop grundet besparelser. Flere besparelser på vej. Opsagt TR struktur. Ny TR struktur under udarbejdelse.

**Odense kommune udekørende:** Ny opstartet Projekt med fys der er i aftenarbejde, således rehabiliteringen ikke kun foregår 7-15, blandede følelser omkring dette, idet folk ikke ønsker at arbejde aften. Dilemma i forhold til at være selvtilrettelæggende, og ikke må arbejde efter kl. 15, men medarbejderne har ikke ønske om at arbejde i vagtplan. Det er ikke særlig effektivt at alle medarbejdere skal møde ind kl. 7, idet det giver mindre tid i den sidste ende, men ledelsen er ligeglad. Hun prioriterer at de er tilstede om morgenen.

**Sundhedshuset Vejle:** Lønforhandlinger havde lavet en god ramme for hvordan forhandlingerne skal forløbe. Ny sundhedschef ønsker at ryste posen, og der skal derfor lægges en ny plan.

**Fredericia kommune:** Omstrukturering, ny koncern; senior og handicap. Dette bevirker et strukturen er blevet endnu mere flad. Ny FMU, mangler endelig udpegning.

Skal til at gennemgå resultaterne af trivselmålingerne i TRIO gruppen.

Lønforhandlinger

2 ledige teamleder stillinger

**Sundhedshuset Kolding:** Afdelingslederstilling nedlagt. 2 eksisterende teamledere har overtaget (fysser). Det opleves positivt, med stor medarbejderinddragelse. Sundhedschefen har været sygemeldt, hvilket har gjort at MED møderne har været mere åbne, da hun har været styrende. Grundet sammenlægning skal man finde ud af hvordan møderne skal være fremadrettet.

**Børn og unge Fredericia:** Sidder i en børnehave, og føler at de er langt væk fra organisationen. Arbejder på at blive mere synlig i organisationen. Har anmodet om lønforhandling da der ikke har været det i 10 år. Selve arbejdsmæssigt har de travlt med §140, der kommer flere og flere børn.

**Tønder kommune:** Lønforhandling, foregår ud fra en forhåndsftale som blev udarbejdet sidste år, og blev brugt under forhandlingerne. Arbejder med trivsel, har en historik med stressramte og ønsker at være på forkant med dette.

**Myndighedsafd. Tønder kommune:** Ro på med ny leder og teamleder. Har anmodet om lønforhandling. Trods travlhed er der god trivsel

**Vejle kommune nord senior:** Indledende forhandlinger til forhåndsftaler. Ledelsen ønsker ikke at indlede forhandlinger eller skrive under på aftaler, da ledelsen er bekymret for at det vil vælte budgettet idet man endnu ikke kender overenskomst stigningerne. Ønsker tillæg på baggrund af uddannelse. Ledelsen ønsker at fjerne to tillæg, hvilket de har afværget.

**Haderslev kommune:** Presset stiger. Stresssygemeldinger på ellers stærke medarbejdere. Stor matrikel uden AMR og TR, dårlig trivsel, hvilket gør at Lis er på roadtrip. Stor fokus på trivsel. Pladsmangel

7 dages reglen skulle overholdes i julen. Vi skal tage vores faglighed op til revidering, evt. gå på kompromis. De har været nødsaget til at løse problematikken selv, idet lederne forholdt sig tavst.

Nyt MED

**OUH:** Nyt OUH 2022. Gruppe "Rehabilitering". De skal være på 24/7, hvordan skal arbejdstiderne tilrettelægges, hvor skal man være, spændende diskussioner om hvordan man forestiller sig fremtiden og hvor snitfladerne er, og om der skal være snitflader. Samarbejde med kommunen. Usikkert hvorvidt de skal have

ambulante besøg. Patienten først – bliver brugt lidt negativt, i forhold til 3 ugers sammenhængene ferie mm. SKAL opgaver.

Henvendelser fra kolleger mht. den nye ferielov: Der kommer noget mere konkret fra DF.

Har afholdt møde med 60+ for at høre hvad der rør sig for dem, og ønsker i forhold til nyt OUH. Fælles for dem, er at det kn være svært at følge med de nye it systemer.

Efterlønnere, hvad skal der ske der.

Møde med de unge: Hvad er vigtigt for dem. De vil bare gerne have et arbejde, og er ikke forskrækket for de opgaveglidninger der er.

**Sygehus lillebælt kolding:** Er i gang med "øget tilstedevær" opstået grundet mangel på sygeplejersker. Kan man inddrage terapeuter, dette resulterede i ansættelse af en fys vikar, dette med gode resultater, og har nu udbredt sig til andre afdelinger. Man vil påbegynde evaluering hvor man ligeledes kigger på hvornår det giver mening at være tilstede

**Esbjerg kommune:** Omorganisering: Periode med noget der skal afsluttes og andet der skal opstartes. 7 vikarer der ikke bliver forlænget. Travlhed, brandslukning. 2 teamledere der er blevet opsagt.

Har netop afsluttet lønforhandling; hvorfor er der ikke noget at forhandle om. Ingen klare tilbagemeldinger. Aftaler om kompetenceudvikling og

**Esbjerg kommune genoptræning:** Er ikke præget af omorganisering. Gennemført lokalaftale om fleksordning for medarbejdere. Lønforhandling, strategi om at forhandle om lønkroner, det var ikke muligt, men i stedet fik man forhandlet midler ind til bøger, temadage mm. Underskud på vejleder, skal de så med i driften, hvilket vejlederne ikke ønsker, men eftersom der er underskud, skal der ske noget. Topleddelsen har møde om det i dag, så det er endnu uvist hvad resultatet bliver

**Svenborg kommune ppr:** Besparelser i Svenborg, PPR er ikke ramt. Indkaldt til lønforhandlinger. Hvilke konsekvenser har vores skifte til AC, og hvad betyder det for vores MED system, arbejder på at få en plads fremadrettet.

**Jobcenter Esbjerg:** fyringsrunde 2018, hvor 3 medarbejdere blev opsagt. Der er efterhånden faldet ro på, hvilket har været tiltrængt.

**Odense kommune træningscenter:** Lønforhandlinger. Nyt kræftteam. De terapeuter der tidligere har siddet med disse opgaver (funktionstillæg) har nu ikke længere disse opgaver, og Pia har i stedet arbejdet på at omdøbe tillæggende til kvalifikationstillæg.

Det der ellers fylder er 7 dages reglen. Selvtilrettelæggelsen er under pres, man bliver nødt til at tænke anderledes, så det ikke er de samme der "hænger på den".

Mange afbud i julen.

### 3. Orientering fra Merete repræsentant fra TR rådet:

TR undersøgelse – husk at besvar. Dette giver TR rådet noget at arbejde ud fra og med. Valg i foråret, hvilket bevirker spørgsmål om hvorvidt man ønsker at rykke valget til TR generelt for der ikke opstår vakance. Endnu ikke afgjort. TR rådet har haft besøg af Nicolai Robinson der prøver at forklare hvilke konsekvenser skiftet til AC kan medføre. Han oplyser at der kan være en problematik i de tilfælde vi repræsenterer andre faggrupper fx sygeplejersker

Forhandlingerne med AC er stadig i gang, især i forhold til overenskomsterne. Endvidere se referat. Fra TR rådet. (link)

DFys afholder en MED dag d. 24.5.19, for de TR der sidder i Område og HovedMED, for hvordan man skal forholde sig.

**Generalforsamling 30.april. Der skal vælges 2 TR til regionsbestyrelsen på næste netværksmøde. (Lis og Rikke)**

**OBS:** skal på dagsordenen.

### 4. Nyt Fra Brian:

#### Planlagte aktiviteter (som der meget gerne må reklameres for):

Regional fagfestival 2. oktober 2019

Tema: Stress. Både fysisk og psykisk stress. De deltagende faglige selskaber tolker selv begrebet stress, fx idrætsmæssigt, geriatrisk, pædiatrisk etc. Fagfestivalen bliver som vanligt en blanding mellem plenumforedrag og mindre sessioner.

Regionsgeneralforsamling den 30. april 2019

Den store sal ved Fredericia Idrætscenter er booket. Der er indgået aftale med Christine Feldthaus, som afsluttende foredragsholder/ trækplaster. Der er mulighed for at stille op til regionsbestyrelsen.

- Fagstafet den 5.2 om temaet "Commotio". Afholdes ved UCL i Odense.
- Fagstafet den 13.3 i Svendborg Kommune arr. af kommunale fysioterapeuter. Emne er hoftenære fracturer v. Morten Tange.
- Middelfart har budt ind med næste arrangement i foråret 2019

Desuden vil danske fysioterapeuter gerne støtte de faglige netværker.

**Sundhedsreform:** Det er vigtigt at slå fast, at der er tale om et udspil fra regeringen.

Det interessante er dog, at der er bred politisk enighed om, at der skal ske noget; såsom færre ambulante besøg på sygehusene og færre indlæggelser. Fremadrettet kommer der til at mangle arbejdskraft i kommunerne, især på sygeplejeområdet. Her kan vi måske gøre os gældende, og vi skal ruste os til at klare nogle af de opgaver, hvor det giver mening, at vi bidrager.

Overgangen til AC: Anden struktur, de har ingen regionalstruktur, hvilket kan udfordre os. Men det må vi bruge 2019 på at finde ud af.

I hovedbestyrelsen er de optaget af hvor topstyret de skal være og hvor meget skal de inddrage deres medlemmer. Fx i forbindelse med at snakke om "hvad er et godt arbejdsliv" Man har nedsat en arbejdsgruppe, hvor man vil gå i gang med at lave nogle fokusgruppeinterview.

Som noget nyt er man i regionsbestyrelsen begyndt at ringe rundt til de nyuddannede fysioterapeuter for at høre, hvordan opstarten på arbejdsmarkedet har været og hvad Danske Fysioterapeuter evt. kan hjælpe dem med?

Der er igangsat en analyse af hele privatsektoren, herunder ydernr. Systemet. Analysen af praksisområdet, ligger op til en vurdering og drøftelse af om man kan gøre tingene anderledes. Det er vigtigt at foreningen favner såvel fysioterapeuter indenfor som uden for sygesikringen.

- 5. TRs rolle i forbindelse med afskedigelser på dagsordenen til kommende TR-netværk. Vigtigt at være klædt på, forberedt og klar over egen rolle ved krævende afskedigelsesprocesser. Brian og Lis er tovholder/oplægsholder og så kommer der cases. Emnet bliver taget op igen den 2/9 hvor Karen Fischer deltager.**

Rune og Kirsten præsenterer os for 2 cases, der diskuteres efterfølgende de enkelte sager.

## **6. Eventuelt**

Ønsker til fremtidige diskussioner/Emner

1. maj

Jobglidning i forhold til at udfylde LÆ125, har vi de fornødne kompetencer?

Ansættelser uden opslag

Selvtilrettelæggende vs. Vagtplan

Kørselsgodtgørelse

Lokalaftale mht. aflønning ved fremmøde weekend/helligdag for at overholde 7 dagesreglen.

Ny ferielov – Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet nogle videoer, hvor man kan blive klogere. Se i øvrigt materiale udsendt fra sekretariatet i Danske Fysioterapeuter.