

Referat fra Regionsmøde d. 29. Nov

Kommentarer til referat:

Kirsten forklarer omkring TR rådet. Merete er valgt, men der mangler stadig en suppleant. Helene Beenfeldt er valgt.

Kort repræsentationsrunde:

Sammenfatning af, hvad der sker rundt om i Region Syddanmark.

Ansættelser.

Besøg af konsulentfirma for at optimere arbejdsgange som desværre har vist at medarbejderne har god tid.

Stram økonomi, ansættelsesstop, sundhedshus skal laves.

Nyansættelse i kraft af tilført stilling (idrætmedicin).

Lønforhandling - godt resultat – forhåndsftaler.

Indflytning til nye lokaler - kommunens terapeuter samles, Nexus, lønforhandling, "sæsonskifte" ved ikke helt hvad det betyder - kommet med tilbagemelding som vist ikke er blevet hørt, bliver kastet rundt da det er forvirrende - nogle gange skal vi spare og næste øjeblik udlevere hjælpemidler ift øge livskvalitet.

Efterdønninger grundet trivselsundersøgelse, opsigelse (anden faggruppe) grundet sexuel chikane overfor kollegaer, mobning fra kollega og ledelse, en del opsigelser, ansætte til udekørende grupper stillingsopslag på 50 medarbejdere - blandede faggrupper - havde lavet en salgs work shop omkring stillingerne – velbesøgt.

MTU mobning, faglig udvikling, oplevet en vending fra det negative til det positive p arbejdspladsen, afventer besparelser som er varslet.

FSIII.

Ansættelse af vikarer uden ansættelsesrunde hvorefter vikaren bliver fastansat stadig uden ansættelsesrunde (faste stillinger skal slås op?? Se evt offentlighedsloven - der er forskellige procedurer/politikker) hvis ikke der findes politikker kan laves via HU.

Sammenlægning af afdelinger - ensrette politikker og retningslinjer - skal være vågen omkring da lederne arbejder videre efter de "gamle" og de kendte retningslinjer, tilbøjelig at opslå stillinger op på nedsat tid - opmærksomhedspunkt især i Regionen, for de nyuddannede kan det være svært at leve for lønnen i Regionen på nedsat tid, arbejdsgiver vil gerne have rum for at give flere timer op til 37 timer uden at give overarbejdsbetaling, 2 % krav hvor der skal produceres mere hvert år - det er taget er bordet - er dog blevet omdøbt.

Ny MED struktur, FTR, nyansættelse af leder + sammenlægning, lederflugt.

TR´s rolle ved nyansættelser - arbejder på at der kommer en klar udmelding så vi gør det ens (det er ansøgeren selv som skal forhandle lønnen), succeshistorie ift lønforhandling der var ved start 3 % ved afslutningen fik de 140.000 kr - der var bl.a en snak omkring værdier.

OBS på timetal da det de første 10 - 15 har stor indflydelse på din pensionsopsparing, tendens til at stillingsopslag hvor tp skal indgå i plejen - bliver ikke selvtilrettelæggende men indgå i vagtplan med aften/weekendarbejde - ofte de nyuddannede som søger de jobs, funktionsbeskrivelse ikke tilsvarende stillingerne, OBS på hverdagsrehabiliteringens definition, fx et sted hvor fysioterapeuter til daglig arbejder dagvagt - men ved sygdom indgår i skiftende vagter,

Kommet af med driftsleder, udfordring med at få ansat en ny - ikke kvalificerede ansøgere, penge til lønforhandlinger, udmeldt der skal være en positiv udvikling af lønnen.

Fredstid hvor der arbejdes med samarbejde i lokalt MED (temadag, punkter på dagsorden omkring samarbejde både fra leder og medarbejdersiden).

Skal have en social og sundhedsassistent som leder, skal arbejde for at forsat være selvtilrettelæggende og ikke indgå i vagtplan, har inddraget foreningen.

Ny myndighedschef - betjent som formår at holde udyret fra døren.

Skal arbejde med MED så det bruges fornuftigt og ikke bare som orientering om beslutninger, kollega som ikke var medlem - projekt :)

Hvordan kan man komme i betragtning til MED? Brian orienterer om at godkendelser skal omkring fagorganisationerne,

Ny fælles lønstrategi, gennemført og underskrevet, Implement konsulentfirma ser på effektivisering, inddrager TR meget.

Lokalaftale for aften/nattillæg - afspadsring, godkendt fra foreningerne, reduktion af kliniske vejledere, vil lave aftale med ledelsen omkring TR kurser - tages op på MED, FTR arbejdes der på.

Sammenlægning af afdelinger => dårligt miljø især blandt øvrigt personale - som dog også har indflydelse på terapeutgruppen, sygemeldt leder, terapeuterne har det godt, en gruppe har ingen medarbejderrepræsentant (TR) i MED.

Kæmper med ventetid - involvering af konsulentfirma => opnormering, omrokeringer hvor medarbejder har været inddraget.

Efter 3 år er der nu landet en ny forhåndsaftale, skal se på sammensætningen af løn.

En del nye ansigter, kollegaer som er gået på barsel, andre er nyvalgt, fælles for dem er at de skal finde TR rollen.

Oplæg fra Ditlev Geertsen, erhvervspsykolog

Hans kommentarer og slides er vedhæftet som bilag.

TR Rådet:

Merete er Region Syddanmarks repræsentant. Rådet skal bl.a se på udvikling. Hvis vi har særlige ønsker, så kontakt Merete.

Arbejder som "politikere" demokratisk valgt og skal repræsentere området.

Der bliver arrangeret en temadag for FTR til foråret.

Der er nu 20 FTR i Danske Fysioterapeuter ift 7 tidligere.

Ting, som rører sig:

Risikobaseret tilsyn kommer til næste år. Hvilke konsekvenser har det for os?

Frit valg på genoptræning (nationalt). Hvilke konsekvenser har det for os?

Data ordning, hvordan opbevares persondata. Hvilke konsekvenser har det, hvis terapeut ikke opbevarer det korrekt?

Brian informerer:

Det skrevet ind med *kursiv* er tilføjelser fra Brian.

Godt at få temaer på til møderne. Vigtigt med et godt indhold, der skulle være økonomi til det

Opfølgning på runde:

Ventelisteproblematikken. Der er ikke vedtaget noget endnu. Danske Fysioterapeuter er indbudt til møde i ministeriet sidst på året. Danske Fysioterapeuter rejser sagen ud fra et borgerperspektiv. Perspektivet er at følge op på indlæggelsen, et svært område da der er flere interessenter; kommuner og praktiserende fysioterapeuter.

De nye stillinger.

1130 optages årligt, der kommer ca 700 nye fysioterapeuter årligt. Vi skal være med til at skabe jobs til de nye fysioterapeuter. De skal ud og lave fysioterapi. De nyuddannede vil bare ud og have et job. Har set at uddannede fysioterapeuter sidder vagt eller indgår i plejenormeringen. Der ligger nogle stillinger på grænsen til fysioterapi, være opmærksom på at man har en stillinger, hvor der er andre opgaver end fysioterapi. Vi kan være med til at beskrive de stillinger, der opstår.

Ordrede forhold:

Et presset arbejdsmarked, hvor man "sidder fast" i stillingerne. Man skifter ikke så meget mellem jobs som tidligere.

Det private marked er ikke længere lønførende. Nogle enkelte private aktører udnytter dette til at få billig arbejdskraft. Mange nyuddannede til hellere arbejde for en mindre løn end gå arbejdsløs.

Fx er der nogle som får 18.000 for fuldtidsarbejde UDEN pension!!!!

Danske Fysioterapeuter går ind i det.

Der er ikke TR med beskyttelse på klinikkerne. Der er ingen til at forhandle løn og vilkår for dem. Vi skal tænke på, at de offentlige forhold er forhandlet gennem mange år.

Sikring af "ordrede forhold" for vores medlemmer. De senere år er løn- og ansættelsesforholdene for fysioterapeuter i stigende grad blevet presset. Det er især på vores private område, hvor der kun er nogle ganske få overenskomster fx med Falck og PTU. Ved de mange klinikker for fysioterapi tegnes der kontrakter, og vi kan konstatere at der sker forringelser. Nogle steder er lønniveauet betydelig under niveauet for det offentlige område, og samtidig har man ikke 6. ferieuge, høj pensionsprocent på 16,5%, betalt frokostpause etc. Dette er vi som fagforening nødt til at gøre noget ved. I første omgang foreslår Hovedbestyrelsen to sektioner i Danske Fysioterapeuter; en for arbejdstagere og en for arbejdsgivere. De skal forhandle med hinanden om kontrakter for det private område. Ved uenighed er der et nævn med partsrepræsentation og en dommer. Alternativet til denne konstruktion er indgåelse af overenskomster på hele vores private område. Dette vil imidlertid betyde, at foreningen skal splittes helt op. Arbejdsgivere/ klinikejere kan ved denne model ikke længere være medlem hos Danske Fys., og må forlade foreningen. Hovedbestyrelsen er ikke klar til at gå denne ved, men håber at den anden model kan være løsningen.

Fastholde og rekruttere medlemmer:

Et indsatsområde for foreningen

83 - 84 % af alle fysioterapeuter er medlem. 90 % af de offentlige og 50% af de private er medlem.

De nyeste tal fra FTF-s arbejdsmiljøundersøgelse.

Hver 5. - 6 år laves undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø. I år er den lavet på 10.000 personer, spørgeskema

I løbet af foråret kommer der 4 rapporter omkring de 4 områder

Hvordan ser det ud med fysioterapeuter? Foreløbig ser det ud som om, at den energi vi har på arbejdet er lavere, vi har mere stress, vores selvvalgte helbred ligger lavere end de øvrige grupper i undersøgelsen.

Danske Fysioterapeuter går mere ind i undersøgelsen, når den er helt klar.

Kunne blive sat på et netværksmøde i foråret.

Vedr. FTF-undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø. De fire temaer er: 1) Arbejdspres og stress 2) Kvalitet og styring 3) Ledelse 4) Vold, mobning og chikane. Den sidste FTF-undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø blev lavet i 2011. Den nye undersøgelse bliver offentliggjort omkring årsskiftet, og der bliver udgivet 4 hæfter om de 4 temaer. Danske Fysioterapeuter kan sammenligne os med de øvrige FTF grupper, samt med Danske lønmodtagere generelt (det er nyt ift. undersøgelsen fra 2011)

Hovedorganisationstilknytning; sker der en fusion mellem LO og FTF? Underligt punkt på repræsentantskabet, da man bad om et carte blanche til at gå videre.

Der blev ikke trukket af på noget. Det vil hovedbestyrelsen beslutte, har fået mandat til det fra repræsentantskabet. En mulig konsekvens ved at gå sammen med LO kan betyde mindre indflydelse.

En fusion mellem LO og FTF. Begrundelsen for at der arbejdes ihærdig på en fusion er at styrke fagbevægelsen. Begge hovedorganisationers kongresser har vedtaget at man kan arbejde videre med en fusion, og at det skal endelig vedtages ved kongresser i 2018. Imidlertid har der på det seneste været stigende modstand og betænkelighed i forskellige organisationer; både hos FTF-organisationer og LO-organisationer. Der er store kulturforskelle, forskellige uddannelsesmål, forskellig struktur etc. Vurderingen er pt. at fusionen i første omgang kun vil ske på centralt niveau.

Se referat fra Repræsentantskabet på hjemmesiden

Æresmedlem; det blev besluttet at kunne benytte

OK18 er i fuld sving

Brian siger tak for årets løb.

Opfølgning på Ditlev; Lis har kontakt til ham;

Godt med emnet, bekymring over om vi havde for meget på hjertet og om han nåede det, han gerne ville have frem.

Tidsrummet: der kom flere efter kl. 8.30 - trafikale problemer. Tidspunktet passer fint. Anne kommer med 4 nye datoer, med rul på mandag, tirsdag, onsdag og torsdag. Dog ikke d. 17. Maj hvor foreningen holder 100 års jubilæum.

Lave dagsorden til næste gang

Merete, Brian og Lis laver dagsorden sammen med Anne.