



Fokus på faglighed i kommunal fysioterapi

**Et budskabspapir om
fysioterapeutisk faglighed og
arbejdsopgaver**



Baggrunden for budskabspapiret

Gennem de senere år har Danske Fysioterapeuter samtidig modtaget flere og flere henvendelser, som handler om, at medlemmerne bredt i de kommunale ansættelser føler sig presset ud i grænsefeltet mellem fysioterapi og pleje, og mange også over grænselinjen og ind i dissiderede plejeopgaver. Det giver naturligvis frustration, da det knuser medlemmers forventninger til nyt job eller i at kunne se meningen med eget job. Mange beretter om at føle, at de ikke slår til, ikke har kompetencerne, ikke føler sig respekteret på egen faglighed, osv.

De samme meldinger modtager vi fra alle fem regionsformænd, fra TR-rådet og fra medlemmers indlæg på de sociale medier. De samme tilbagemeldinger ses også i Ergoterapeutforeningen, som på baggrund af 16 fokusgruppeinterviews har udarbejdet notatet "Faglighed i Ergoterapi".

Det samlede billede bekymrer os, for det viser, at det udfordrer medlemmer i at

- slå til på stillingsopslag, der kun delvist afspejler fysioterapeutiske kerneopgaver,
- se meningen i sin ansættelse, når de oplever, at virkeligheden ikke stemmer overens med det de er uddannet til eller til egne forventninger til jobbet,
- se meningen i at forblive i sin ansættelse, når fagligheden udvandes og respekten svinder ind.

Det er velkendt at fysioterapeuter i stort antal søger ansættelse i kommunerne. Det er godt, for det bidrager til at styrke det nære sundhedsvæsen og dermed give borgere og patienter den fysioterapi, de har behov for, for at kunne leve et funktionsdueligt og meningsfyldt liv. Typisk finder medlemmerne ansættelse i kommunale genoptræningscentre, sundhedshuse m.m., hvor der typisk er en fysio- eller ergoterapeutisk central ledelse.

Gennem de senere år er fast tværfaglige teams blevet en del af det kommunale ansættelsesområde for fysioterapeuter. Vi ved, at der i dag er fast tværfaglige teams i langt de fleste kommuner, og i 62% af dem, er der tilknyttet fysioterapeuter. Danske Fysioterapeuter støtter op om ideen med fast tværfaglige teams og anbefaler, at der er fysioterapeuter til rådighed for teamene. Nogle steder giver det mening, at fysioterapeuter er del af et fast team som behandler, andre steder giver det mening at en fysioterapeut er tilknyttet 2 – flere teams som både behandler og supervisor, andre steder giver det mening at man står til rådighed; fx til faglig supervision til SOSU-ere og hjemmesygeplejersker. Det afhænger af teamets borgergruppes behov.



Med ovenstående udgangspunkt er formålet med dette notat at yde støtte til medlemmer og til TR til at holde fokus på og fastholde den fysioterapeutiske faglighed og undgå systematisk skred af fagligheden.

Danske Fysioterapeuter vil gerne støtte medlemmerne og TR i at holde fast i, at fysioterapeuter er uddannet til at lave fysioterapi og yder TR støtte til dialogen med ledelsen om, hvordan I sammen bedst kan finde den rette opgaveløsning og indhold, i forhold til rekruttering og men i lige så høj grad støtte TR's dialog med ledelsen om at fastholdelse på arbejdspladsen, så medlemmet/medlemmerne ikke kort tid efter ansættelsen, vil søge videre til andre stillinger med tydeligere fysioterapeutiske kerneopgaver eller helt væk fra faget.

På vegne af Hovedbestyrelsen håber jeg, at dette budskabspapir kan støtte medlemmer, TR/FTR og regionsformænd i at fastholde fokus på, at fysioterapeuter laver fysioterapi.

De bedste hilsener

Jeanette Præstegaard



Fysioterapeuter vil være fysioterapeuter, og fysioterapeuter vil gerne bidrage til det tværfaglige samarbejde

Fysioterapeuter vil være fysioterapeuter. Fysioterapeuter vil lave fysioterapi.

Fysioterapeuter ønsker ikke ansættelse som plejepersonale, pædagogisk personale, sundhedspersonale eller andet tværfagligt personale.

Fysioterapeuter vil gerne samarbejde med andre på deres arbejdsplads.

Fysioterapeuter vil gerne indgå i det tværfaglige samarbejde. Det giver mening og styrker fagligheden, når fysioterapeuter er en del af den samlede tværfaglige indsats til borgere og patienter.

Fysioterapeuter vil bidrage med deres kernefaglighed; undersøgelse, diagnosticering, individuel doseret behandling, genoptræning, rehabilitering og palliation.

Fysioterapeuter vil gerne støtte op om og indgå i andre opgaver, når det fagligt er relevant, i tilknytning til kerneopgaverne.

Fysioterapeuter vil gerne indgå i kommunale mono- og/eller tværfaglige udviklings- og forskningsopgaver, når det er relevant.

Fysioterapeuter vil gerne tage mono- og tværfaglig ledelse.

Derfor: Hvis en arbejdsplads ønsker at ansætte fysioterapeuter og fastholde dem i ansættelsen i længere tid, er det afgørende, at stillingsopslag afspejler behovet for fysioterapeutiske kernekompetencer, og at arbejdspladsen, ledelsen og de tværfaglige kollegaer er bevidste om at, at hver faggruppe får mulighed for at bidrage med hver deres kernefaglighed i den kommunale tværfaglige indsats.



Anbefalinger til dig, som søger job som fysioterapeut i en kommune

For det første anbefaler Danske Fysioterapeuter dig til altid at læse et stillingsopslag grundigt igennem. Vær særlig opmærksom på, om det indeholder opgaver og behov for fysioterapeutiske kompetencer.

Krav til stillingsbeskrivelse/funktionsbeskrivelse

Følgende bør indgå i en stillingsbeskrivelse/funktionsbeskrivelse til fysioterapeuter, der søger en stilling:

- Stillingsbetegnelse
- Tjenestested
- De væsentligste arbejdsområder og arbejdsopgaver
- Vægtningen af tid til monofaglig og tværfaglig opgavevaretagelse
- Vægtning af tid til arbejdsopgaver uden for dagtimerne
- Det faglige og kollegiale ansvar, der er knyttet til stillingen og beskrivelse af ansvar og kompetence i forhold til nærmeste leder
- Særlige kompetence- eller erfaringskrav
- Krav om særlige personlige kompetencer
- Almindelige løn- og arbejdsvilkår.

Er du usikker på de fysioterapeutiske opgaver, eller opgaver som er beskrevet uklart, fx at – ”du skal have mod på at arbejde i grænselandet med sygeplejen” eller ”...du skal være med til at tage del i det tværfaglige arbejde omkring borgeren i hverdagen, hvor der ydes tilpasset støtte”, så kan du med fordel spørge til disse opgaver i både ansøgning og ved samtalen.

Ansættelsessamtale

Spørg nøje ind til hvad du skal lave af opgaver:

Forventer du at skulle bruge dine faglige kompetencer, så spørg til, hvor stor en del af dagen er fys-opgaver?

Hvad er der af andre opgaver?

Skriv ned undervejs i samtalen, så du kan bruge det i drøftelsen, når du bliver tilbudt stillingen.



”Vi snakkede jo om det og det...”

Kvantificér gerne timer, som skal anvendes til de forskellige opgaver.

Du kan ved samtalen komme med ideer til:

- Hvilke fysioterapeutiske opgaver er der på arbejdspladsen, eller er der behov for at udvikle.
- Hvilken fysioterapeutisk faglighed er der behov for, og hvordan de ser, at du bedst kan sætte din faglighed og kompetencer bedst i spil.
- Hvordan og hvor ofte der gives mulighed for monofaglig sparring.
- Hvordan du kan søge monofaglig sparring.

Ansættelseskontrakt

Det er helt afgørende, at du får skrevet opgaverne ind i ansættelseskontrakten (funktionsbeskrivelse).

Vær specifik i beskrivelse af opgaver.

Kvantificér gerne timer, som skal anvendes til de forskellige opgaver.

Aftal omfanget af fysioterapi og plejeopgaver INDEN tilbud om ansættelse accepteres.

Er der TR på arbejdspladsen, så rådfør dig med denne og/eller søg rådgivning hos Danske Fysioterapeuter.

Særlige opmærksomhedspunkter du skal have fokus på under ansættelsen

Danske Fysioterapeuter anbefaler, at I på arbejdspladsen har en beskrivelse af jeres arbejdsopgaver, og at disse beskrives i tæt samarbejde med ledelsen.

Beskrivelsen er med til at fastholde både ledelse og fysioterapeuters fokus på fagligheden, og det gør, at både leder, fysioterapeuter og de tværfaglige kollegaer ved, hvilke opgaver I hver især forventes at varetage og løse i samarbejde.



Processen med at udarbejde eller revidere stillings- og funktionsbeskrivelser er med til at fremme jeres fælles dialog om de enkelte opgaver, det tværfaglige samarbejde, og derved at styrke jeres fælles faglighed – både mono- og tværfagligt.

Det er vigtigt, at du under din ansættelse er med til at fremhæve og italesætte, hvad det er, du som fysioterapeut kan bidrage med, og hvilke kompetencer fysioterapeuter har, som du eller andre fysioterapeuter med fordel kan bidrage med på netop din arbejdsplads.

Det er vigtigt, at du, i situationer hvor fagligheden bliver presset på arbejdspladsen, refererer til både stillingsopslag og ansættelsessamtale, når fokus skal tilbage på fagligheden, for det var jo netop her, at I havde en forventningsafstemning mellem dig og ledelsen i forhold arbejdsopgaverne.

Det er vigtigt, at du inddrager din TR/FTR, så snart du føler dig presset på din fysioterapeutiske faglighed.

Behov for monofaglig sparring

I tværfagligt samarbejde er det afgørende, at de enkelte fagligheder har mulighed for systematisk monofaglig sparring og udvikling.

Monofaglig sparring fastholder målrettet, (måske) evidensbaseret brug af kernefaglighed, og det understøtter faglig trivsel og udvikling.

Det er vigtigt, at du og dine kollegaer er i god dialog med ledelsen om, at der er fokus på, at de forskellige faggruppers respekteres og inddrages og at der er et fælles fokus på, hvilken risiko der kan være i, at dette ikke sker.

Det er vigtigt, at du undersøger og støtter op om behovet for monofaglig sparring på din arbejdsplads.

Ved at drøfte med din TR/FTR og leder, at der bør planlægges tid til monofaglig sparring, og at I laver aftaler herom, bidrager du til at arbejdspladsen holder fokus på et højt fagligt niveau.

Hvis der ikke er fysioterapeutiske kollegaer på arbejdspladsen eller i det faste tværfaglige team, du kan sparre med, kan du kontakte arbejdspladsens TR, leder eller din regionsformand, for at få vejledning om, hvor du kan søge monofaglig sparring.



Særlige opmærksomhedspunkter i forhold til at fastholde fagligheden

- Der bør være plads til monofaglig sparring, så du kan udvikle din faglighed og fortsat bidrage til med dine fysioterapeutiske kompetencer.
- Der bør være tid til de fysioterapeutiske arbejdsopgaver, så de ikke drukner i fx akutte plejeopgaver.
- Ledelsen bør udvise åbenhed og lydhørhed overfor, hvad du kan bidrage med, og hvilke opgaver du skal varetage.
- Ledelsen bør have fokus på monofagligheden, så du ikke oplever dig negligeret i det tværfaglige samarbejde af både ledelse og tværfaglige kollegaer.
- På arbejdspladsen bør der være fokus på, at alle faggrupper bidrager med hver deres kompetencer og faglige perspektiver på de tværfaglige opgaver.
- Ledelsen og arbejdspladsens medarbejdere bør have fokus på, at alle fagligheder bringes i spil, så det kan samarbejdes om kvalitet og udvikling af den tværfaglige opgaveløsning på arbejdspladsen.

Anbefalinger i forhold at du oplever opgaveglidning

Når du oplever, at fagligheden udvandes i akutte og tværfaglige opgaver uden fysioterapeutisk fokus eller indhold, anbefaler Danske Fysioterapeuter, at du straks går i dialog med ledelsen og/eller TR/FTR eller AMR på arbejdspladsen eller kontakter din regionsformand, som kan hjælpe dig videre i processen.

Det er vigtigt, at du referer til tidligere stillingsopslag og ansættelsessamtale og om de aftaler I sammen i sin tid aftalte omkring arbejdsopgaver. Samtidig kan stillingsopslaget dokumentere, om stillingen fortsat lever op til det, du blev sat i udsigt og havde forventninger om ved ansættelsen.

Ledelsesretten

Det er vigtigt, at du er opmærksom på din leders ret til at lede og fordele arbejdet.



Ledelsesretten er arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet. Det betyder, at når man ansættes som leder, har vedkommende i større eller mindre grad fået tillagt arbejdsgiverkompetencer. Det betyder dermed, at din leder bestemmer over, hvad du skal lave, hvornår og hvordan.

Din leder har ret til at udstikke arbejdsopgaver for kortere eller længere tid, der potentielt ikke svarer til de arbejdsopgaver, du var blevet stillet i udsigt eller havde forventet.

Retten er ikke ubegrænset: Der må ikke være fare for dit liv eller dit helbred og leder er forpligtet til at udøve sin ledelsesret i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med medarbejderne og deres tillidsrepræsentanter.

- Som medarbejder må du ikke sige nej til at udføre opgaver, som du bliver **pålagt** af din leder – **heller ikke selvom det ikke er fysioterapeutiske opgaver.**
- Det kan i værste fald få betydning for din ansættelse at sige nej til at påtage sig pålagte arbejdsopgaver.
- Det er vigtigt, at du beder din leder om at præcisere de pålagte arbejdsopgaver, hvis du er i tvivl, kan du drøfte dit evt. behov for kompetenceudvikling eller instruktion.
- Det er derfor vigtigt, at du løbende og i konkrete tilfælde, går i dialog med ledelsen om at holde fokus på fagligheden for at fastholde din faglighed.
- Involver din TR.