



Referat af Regionsbestyrelsesmøde

22. august 2016 kl. 13.00-17.30 i mødelokalet, Nørre Voldgade 90

Indhold

| | |
|---|----|
| Dagsorden til Regionsbestyrelsesmøde | 1 |
| 1. Velkommen v. Tine Nielsen (5 min)..... | 2 |
| 2. Repræsentantskabet (120 min)..... | 2 |
| 3. Strategiplan 2018 (60 min) | 5 |
| 4. Dialogmøde (20 min) | 8 |
| 5. Pause (10 min) | 8 |
| 6. Regionskonference på Bornholm (20 min)..... | 8 |
| 7. Evaluering af næstformandsposten (25 min)..... | 9 |
| 8. Halvårsregnskab (5 min) | 10 |
| 9. Nyt fra... (5 min)..... | 10 |
| 10. Eventuelt (5 min) | 10 |
| 11. Evaluering af møde (5 min)..... | 10 |

Mødeleder: Tine Nielsen

Ordstyrer: Rasmus Sylvest Mortensen

Referent: Morten Barslund Gregersen



1. Velkommen v. Tine Nielsen (5 min)

- a) Tilstede og afbud

Til stede: Tine, Børge, Per T., Casper, Katja, Rasmus, Per N., Jes, Anita, Line, Charlotte.

Afbud: Tilde, Anders, Mette.

Det meddeles at tidligere observatør for de fysioterapeutstuderende Kathrine Fritzen er blevet færdiguddannet og derfor ikke er observatør længere. Derfor skal der findes en ny.

- b) Godkendelse af dagsorden.

2. Repræsentantskabet (120 min)

- a) Gruppearbejde over fremlagte forslag, der blev arbejdet med på forrige møde.

Der skal diskuteres et arbejdsgiverorgan til repræsentantskabet. Der bliver nedsat en interessentgruppe, der skal arbejde med netop dette forud for repræsentantskabet. Et arbejdsgiverorgan (en arbejdsgiverforening) kunne eksempelvis være en parallel organisation eller et organ, der organiserer arbejdsgivere indenfor Dansk Erhverv. Dermed er der flere muligheder for at få et adskilt arbejdsgiverorgan, så man undgår sammenblandede interesser og potentielle konflikter i foreningen mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. Samtidig stiller det foreningen bedre ift. at forhandle overenskomster og andre aftaler på plads med arbejdsgiverne.

Der spørges til, om der skal tænkes et TR-system ind i den nye organisation, der vil opstå. Der skal tænkes anderledes ift. at få overenskomster til at virke for både små og store arbejdsgivere. Uanset hvad vil et arbejdsgiverorgan kunne give et klarere billede af, hvem man skal kontakte i en sådan forhandling.

Derudover skal det diskuteres hvad medlemsinddragelse er, og hvordan det skal gøres og omsættes til højere organisationsprocent og større medlemsfastholdelse.

- b) Diskussion af forslag og beslutning om, hvilke forslag, der skal stilles på Repræsentantskabet.

Der er frist 1. september for at indgive forslag til repræsentantskabet. Der ligger et samlet dokument på Dropbox med de forslag, der er blevet udarbejdet, hvilket regionsbestyrelsen frit kan redigere i, hvis de kommer på yderligere argumenter.

- Forskning:

Der er flere forslag på bordet:

1) *Der afsættes tidsbegrænset penge til et særligt forskningsområde (eksempelvis i psykiatrien). Der er forskningsmidler i psykiatrien, de går bare ikke til fysioterapeuterne.*

2) *Der ansættes en hjælpefunktion der fokuserer og støtter de fysioterapeutiske forskningsmiljøer.*



3) *Investering i forskning på forskellige nicheområder* (en starthjælp til områder, hvor der ikke umiddelbart er forskning i øjeblikket).

Kan der flyttes nogle penge fra egenkapitalen til forskning i foreningen? Det foreslås, at der investeres i forskning på nicheområder, eksempelvis i kommunerne, som ikke nødvendigvis drives af Danske Fysioterapeuter, men som skal ses som et supplement til foreningens nuværende forskningspolitik. Hvordan sikrer vi, at de mindre områder indenfor fysioterapien bliver udviklet? Det kunne ske gennem fundraising eller gennem andre kanaler, som skal fastlægges (eller skal foreningen selv betale?). Umiddelbart bør HB arbejde videre med forslaget før det bliver færdigt.

Tine siger, at der kan udarbejdes et forslag, hvor Hovedbestyrelsen har ansvar for at sammenkæde de mål der er i strategiplanen og den forskningspolitik foreningen har, og de midler der afsættes. Så er spørgsmålet, hvor pengene så skal komme fra. Det påpeges, at forskningen indenfor blandt andet psykiatrien eller børneområdet trænger til at blive løftet. Det pointeres, at man skal passe på ikke at dræbe lokale forskningsinitiativer, fordi man har en overordnet strategiplan, der skal følges. Forslaget skal gerne understøtte at tværsektoriel forskning kan lade sig gøre og her kan Danske Fysioterapeuter økonomisk og organisatorisk spille en rolle. Det påpeges, at det kunne være en fordel, hvis pengene øremærkes konkrete projekter, så det ikke ender med at strandes i bureaukrati.

Tine efterspørger en formulering af forslaget, der kan stilles på repræsentantskabet. Spørgsmålet er, om der skal oprettes en hjælpefunktion i Danske Fysioterapeuter, der blandt andet arbejder med at indsamle penge til forskning, eller om foreningen skal støtte forskning direkte. Det påpeges, at der ikke nødvendigvis bør kanaliseres for mange penge i forskning, men at det bør understøttes fra foreningens side – for eksempel gennem en tidsbegrænset ekstraordinær forskningspulje taget fra egenkapitalen.

Rasmus, Per T. og Casper arbejder videre med forslaget og udarbejder sammen et udkast.

- Kontingent:

1) *Sænkning af kontingent til det fradragsberettigede beløb.*

Det er selvfølgelig et problem, hvis lovgivningen ændres efterfølgende. Det påpeges, at kontingentet i forvejen er højt og kan blive lavere. Hvis vi ikke mener at økonomi har en virkning på medlemsantallet, bør vi ikke sænke kontingentet (men måske hæve det).

2) *Fastfrysning af kontingent bør fortsætte.*

Det er mere bekvemt at fastfryse kontingentet, da effekten af en nedsættelse er svær at spå om regnskabsmæssigt. Det påpeges, at vi har mange ting vi vil gøre med vores kontingentkroner og derfor giver det ikke mening at sætte det ned og slet ikke at differentiere det. En fastfrysning af kontingentet er en god måde at fremlægge en reel nedsættelse på. Ren praktisk bør det ikke kun nævnes under beretningen, men stilles som ændringsforslag, hvis HB stiller et forslag som et anderledes.



- Den politiske struktur i Danske Fysioterapeuter:

1) *Involvering og forpligtigelse af repræsentanterne valgt til repræsentantskabet.*

Det foreslås, at hovedbestyrelsen bliver ansvarlig for, at der etableres 3 møder om året, hvor i perioden hvor medlemmerne har mulighed for at gå i dialog med repræsentanterne. Mødet mellem repræsentanterne og resten af medlemmerne kan evt. ske i samarbejde med regionsformanden.

2) *Øgning af antallet af medlemmer på repræsentantskabet med 5 pladser.*

Der spørges til hvorfor der skal være en udvidelse af repræsentantskabet men nærmere en omfordeling af allerede eksisterende medlemmer. Tine påpeger, at det er den nemmeste måde, at styrke repræsentantskabet på uden at komme i konflikt med de nuværende repræsentanter. Med et stigende antal medlemmer gør det ikke noget, at der er 5 medlemmer mere, og det ligger derfor i tråd med medlemstilgangen. Forslaget kan være en god måde at "ryste posen" på og samtidig få en diskussion om at gøre tingene på en anden måde. Samtidig kunne det være med til at skabe til en debat om repræsentanternes rolle og forhåbentlig lede til et produkt ud af diskussionen. Kunne et tillæggsforslag til dette være, at man ikke ryger ud af repræsentantskabet, hvis man flytter bopæl eller arbejdsplads, eller skal der gøres opmærksom på at de 5 nye medlemmer vil have en anden status? Forslaget kan ses som en tilgodeseelse af medlemsdemokratiet for dermed at lukke op for flere i at deltage i det politiske arbejde. Der er brug for at undersøge hvilke konsekvenser forslaget har ift. valgprocedure osv.

- Innovationsprisen:

1) *Prisen omdøbes/ændres til en udviklingspulje.*

Dette vil kunne bevirke, at prisen mere bliver rettet mod nyudvikling af fysioterapien og anses mere som en starthjælp til innovation. Som prisen fungerer nu fungerer det ikke optimalt. Forslaget indebærer at pengene der allerede lægger i prisen går til udviklingspuljen, samt de ressourcer der bliver brugt i sekretariatet. Uanset hvad er det en god måde at understøtte nytænkning indenfor fysioterapien.

- Uddannelsespulje til førledere:

1) *Der skal oprettes en pulje til at uddanne ikke-ledende fysioterapeuter (førledere) i ledelse.*

Hvis en leder ønsker at uddanne sig videre, eksempelvis tage en diplomuddannelse eller blot enkelte moduler i ledelse. Forslaget ligger i tråd med strategiplanens mål om at uddanne flere fysioterapeutiske ledere. Da arbejdsgivere højest sandsynligt ikke vil give støtte til fysioterapeuter der ønsker at uddanne sig indenfor ledelse, vil det være oplagt at Danske Fysioterapeuter giver støtte til dette. Det bemærkes, at der i hvert fald i kommunerne er stor fokus på at uddanne fysioterapeuter indenfor ledelse. Det skal gøres klart hvem der kan modtage støtte og hvem der ikke kan. Der er tale om en fast pulje. Vi har i foreningen et indsatsområde, der går ud på at flere fysioterapeuter skal være ledere og skal højere op i systemet. Det påpeges, at det kan være svært at administrere sådan en pulje ift. hvem der er berettiget til at modtage pengene – der er allerede gode muligheder i at uddanne ledere gennem TR-systemet. Der skal være fokus på at dyrke leder-talenter og ikke nødvendigvis have fokus på uddannelse i ledelse – hvordan kan vi skabe rammer for at ledertalenter kan blomstre? Derudover, bør



der helt sikkert være fokus på at få allerede eksisterende fysioterapeutiske ledere ind i nogle af de højere stillinger. Kunne man fokusere lidt bredere ift. til at understøtte netværk der fremmer ledelse blandt fysioterapeuter – eksempelvis med afholdelse af temamøder. Hvem der kan få hvad i en pulje vil altid være skævt fordelt, det kan aldrig blive en lige fordelt kage.

- Personlig kursuspulje:

1) *Penge fra eksempelvis egenkapitalen eller andre kontingentmidler bliver brugt på støtte den enkeltes kursusmuligheder.*

Det kunne være indenfor foreningens indsatsområder. Formålet med forslaget er at give et generelt kursuseløft til alle medlemmer, så alle medlemmer bliver kursusaktive. Det påpeges, at pengene hellere skal bruges på faglig udvikling gennem de faglige selskaber – det understreges at det er i selskaberne kompetenceudviklingen burde ligge. Forslaget udspringer af diskussionen af hvad vi skal bruge den ekstra egenkapital på. Det påpeges, at kurserne skal være kompetencegivende og give yderligere muligheder på arbejdsmarkedet. Hvordan er økonomien i forslaget og hvor stort er incitamentet til at tage kurset? Det understreges, at der ikke er kontingentkroner til at få forslaget igennem og bør hellere tages op i overenskomstregi. Tine pointerer, at det bør tages med i beretningen for at gøre opmærksom på behovet.

Diskussionsspørgsmål: Hvordan kan vi rumme både lønmodtagere og arbejdsgiver i vores forening?

- Yderligere forslag:

Rotationsstillinger bør tages med i beretningen.

Bør man give medlemmer der har været med i foreningen et bestemt antal år en gave eller noget lignende?

3. Strategiplan 2018 (60 min)

- a) Hvad vil vi som regionsbestyrelse indenfor rammerne af strategiplanen? Hvordan ser vi et regionalt perspektiv i strategiplanen, og hvordan kan regionsbestyrelsen spille en rolle ift. at føre strategiplanen ud i livet?

Formand Tina Lambrecht, lægger ud med at fremlægge strategiplanen 2018. Formålet er at inddrage andre led end det centrale sekretariat og formandskab i politikskabelsesprocessen og få det regionale aspekt til at spille en større rolle i politikudviklingen.

Danske Fysioterapeuter har et stærkt brand, der skal bevares og udbygges. Samtidig er formålet med strategiplanen, at organisationsprocenten skal øges. Regionerne kan løbende følge udviklingen i strategiplanen via Regionsformand, Tine Nielsen.

Der er tre strategiske bevægelser i Strategiplan 2018:



- Faget og arbejdsmarkedet:
 - Flere uddannes, og hvis der skal undgås ledighed, skal der skabes flere jobs til fysioterapeuter.
 - Der er potentialer ift. genoptræningsområdet i kommunerne, livsstilssygdomme, ny velfærdsteknologi, raske menneskers optimering af sundhed, videreudvikling af specialfunktioner, udvikling af rehabiliteringsområdet.
 - Vi skal sørge for at fysioterapeuterne griber mulighederne for nye stillinger og nye arbejdsområder.
 - Ledige vil søge hjælp fra foreningen.

- Ordrede forhold på arbejdsmarkedet:
 - Arbejdsvilkårene og lønudviklingen er pressede på grund af den offentlige økonomi og det store antal fysioterapeuter, der kommer ud på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsen og arbejdsforholdene skal understøttes, faglig udvikling og tryghed i ansættelsen skal sikres. Det understreges, at fysioterapien ikke bør ende som et lavtlønsområde, hverken i det offentlige og i det private gældende både ejere og lejere.
 - Der er en lang række indsatser, der kan iværksættes så som OK-forhandlinger, arbejdspladsbesøg, medlemsinddragelse osv.

- Fastholdelse, rekruttering og medlemsinvolvering:
 - Organisationsprocenten skal øges til målet på 87 %.
 - En systematisk og fokuseret indsats indenfor rekruttering og fastholdelse.
 - Vi skal være mere op på tæerne ift. medlemmerne og langt mere opsøgende ift. vores medlemmer.
 - Der er potentialer ift. de tilbud vi giver medlemmerne, rekruttering af studerende skal forbedres.

Tina Lambrecht påpeger at det er ambitiøse mål Danske Fysioterapeuter har sat sig, men at det er værd at stræbe efter. Det er vigtigt at inddrage både studerende og andre parter i at nå ud til medlemmerne og i at hverve nye medlemmer, iværksætte flere aktiviteter (medlemsmøder etc.), facilitere regionale netværk, samarbejde med AMIR/TR samt dialog med ansatte fysioterapeuter.

Der spørges, til hvorfor målet er en organisationsprocent på 87. Det svares, at det er de ordinære medlemmers organisationsprocent, der skal hæves med 5 %-point, hvilket anses som realistisk.

Der spørges til, hvor medlemmerne siver hen efter de bliver nyuddannede. Det svares, at de nyuddannede er pressede på arbejdsmarkedet, og at det ikke er givet at de har en tilknytning til foreningen.

Det pointeres, at det kunne være fysioterapeuter der arbejder på kanten af det fysioterapeutiske arbejdsmarked, der melder sig ud. Det påpeges her, at det er svært at undersøge på det fysioterapeutiske arbejdsmarked, men at studentermedhjælperne i Danske Fysioterapeuter sagtens kunne lave en rundringning for at undersøge området.

b) Debat og forslag tages evt. videre til næste Hovedbestyrelsesmøde senere i foråret.

- Gruppe 1: Per, Tine, Rasmus



Image og bevidsthedsskabelse skal styrkes. Foreningens image skal pudses af i befolkningen. Der er stadigvæk et arbejde at gøre ift., at vi skal blive eksperter på udvalgte områder og samtidig have områder, hvor vi har kompetence til at udtale os om sager i medierne. Eksempelvis Socialrådgiverforeningen er dygtige til at tage ejerskab over bestemte områder og udnytte deres position. Det skal vi lade os inspirere af.

Der kan sættes ind på erhvervsskolerne ift. at klæde eksempelvis håndværkere, lærlinge og sosu-assistenten på ift. at varetage egen træning og informere dem om sundhed, ergonomi osv.

Derudover kunne man arbejde med den formelle specialisering af fysioterapeuter for dermed at positionere sig ift. andre faggrupper.

Vedrørende fastholdelse af medlemmer er det vigtigt at skabe faglige fællesskaber i foreningen. Der skal ikke udelukkende fokuseres på medlemsfordele men mere på fællesskaberne og netværkene mellem fysioterapeuter. Det kunne dermed være relationen til de faglige selskaber, der giver fastholdelsen til foreningen. Tina påpeger, at der er meget værdi for medlemmerne i at deltage i medlemsarrangementer samt værdi for foreningen, fordi man kan nå ud til medlemmerne. Det kunne samtidig give mening at få de faglige selskaber til at præsentere sig på fysioterapeutuddannelserne.

Derudover bør der sikres flere og bedre overenskomster på arbejdsmarkedet.

- Gruppe 2: Børge, Anita, Casper og Per T

Kompetenceudvikling blandt medlemmerne bidrager til at opnå alle de mål foreningen har. Specielt bør man fokusere på kompetenceudvikling indenfor specialområder, der kan give bedre muligheder for ansættelse.

Der skal laves forpligtende aftaler ift. kompetenceudvikling, så der er en formel aftale og en plan for den faglige udvikling.

Vi er alle enige om at der skal være ordnede forhold på arbejdsmarkedet, men det skal ikke være på bekostning af den faglige udvikling. Man er nødt til at være fleksibel ift. arbejdsvilkårene, hvis vi vil rykke os som fag. Derudover, er det vigtigt at skabe en fortælling om hvordan mobiliteten af fysioterapeuter (geografisk, sektorer osv.) skal være med til at øge beskæftigelsen (og lønnen). Rotation mellem sektorer kunne samtidig også være en mulighed for at skabe arbejde til flere og bidrage til kompetenceudviklingen. Det påpeges dog at samfundet skal følge med for at få det til at hænge sammen mht. børne- og familieliv.

Tina orienterer om at de faglige selskaber arbejder på at definere en specialestruktur og dermed definere på hvilke områder man kan være klinisk ekspert. Der skal både fokuseres på den brede fysioterapeutfaglige basis og de specialiserede kompetencer.

- Gruppe 3: Line, Charlotte, Katja, Jes

Ift. Synlighed, bør man være mere opsøgende ift. arbejdsgiverne i regionerne.

Det psykiske arbejdsmiljø og kvaliteten i arbejdet er vigtige at sætte fokus på.



Vi bør som forening dyrke fællesskabsfølelsen langt mere blandt fysioterapeuterne. Bl.a. blandt de privatpraktiserende er det faglige fællesskab ikke så stærkt som tidligere. Her har Danske Fysioterapeuter en rolle i at styrke fællesskabet. De praktiserendes kontaktpersoner bør inddrages ift. strategiplanen.

Det er samtidig vigtigt at "vende fagforeningen på hovedet" og dermed få foreningen ud på arbejdspladserne igen og gøre sin indflydelse gældende der.

Det er en god ide, at fokusere på fastholdelse af dimittender.

Vi skal passe på at vi ikke bliver alt for liberale ift. mødetider og løn, da både arbejde og privatliv skal hænge sammen. Der skal selvfølgelig gives løn for det ekstra arbejde. Det pointeres, at kulturen skal ændres ift. hvordan fleksibiliteten af det fysioterapeutiske arbejde tilrettelægges.

Det understreges, at vi bør holde op med at tale om at fysioterapeuter ikke kan arbejde efter kl. 15. Jo flere gange det nævnes jo mere udbredt bliver historien om den infleksible, forkælede fysioterapeut. Derfor er det vigtigt at finde historierne om hvor skæve mødetider fungerer.

Tina Lambrecht, spørger til hvordan arbejdet i Regionsbestyrelsen har fungeret indtil nu. Det svares, at forventningerne til regionsbestyrelsen, arbejdsfordeling og opgaver bør afklares. Der mangler deri nogle succeskriterier at blive sat op for Regionsbestyrelsen. Der uddybes med at de enkelte regionsbestyrelsesmedlemmer skal brænde for de temaer der tages op for at tage ejerskab over opgaverne.

Tina påpeger, at det er Regionsformanden, der skal skabe link mellem den overordnede strategiplan og regionsbestyrelsen. Dermed går Tine, løbende fra et mandat for regionsbestyrelsen der skal klæde hende på i arbejdet og samtidig bliver det afklaret hvilke opgaver regionsbestyrelsesmedlemmerne har.

Tine efterlyser en mere involverende proces af Regionsbestyrelsen.

4. Dialogmøde (20 min)

- a) Opsamling på det overståede dialogmøde.

Punktet udgik og blev rykket til næste møde.

- b) Videre arbejde/indsatser? (Grøn/Gul).

5. Pause (10 min)

6. Regionskonference på Bornholm (20 min)

- a) Opsamling på regionskonferencen.



Punktet udgik og blev rykket til næste møde.

7. Evaluering af næstformandsposten (25 min)

- a) Diskussion på baggrund af udfyldte besvarelser og bemærkninger fra formandskabet. Der vil blive en opfølgning på et senere RB-møde, hvor beslutning om eventuel forlængelse af næstformandsfunktionen vil blive truffet.

- Styrker:

Vi holder formanden i ørerne.

Sparring for formanden.

Større politisk handlekraft og større kapacitet til at løse de politiske opgaver.

Tine har kunnet slippe nogle områder og overlade dem til Line (eksempelvis det regionale område), hvilket har givet formanden mere overskud til at skabe mere kontakt ud af kontoret.

Med en næstformand kan man fordybe sig mere på bestemte områder.

Mindre risiko for tomgang.

Mere af det samme.

Ikke en konge.

Der har været mere struktur på møderne og kvalificeret mødedagsordenerne.

- Svagheder:

Mere af det samme.

Det har ikke fungeret perfekt ift. kommunikationen.

- Muligheder:

Nå ud til flere medlemmer.

Større involvering af regionsbestyrelsen.

- Trusler:

Mindre involvering af de andre regionsbestyrelsesmedlemmer.



RB efterlyste Line og Tines vurdering af perioden med en næstformand, og at det er ud fra denne at den endelige evaluering laves.

Der vil blive udarbejdet en beretning på skrift til regionsbestyrelsen inden den endelige beslutning skal træffes på næste møde.

Der spørges til om målet med næstformanden var at regionsbestyrelsen skulle kunne mærke en bedre betjening? Dette er ikke nødvendigvis tilfældet.

8. Halvårsregnskab (5 min)

Der er ikke blevet sendt en regning for medlemsmødet i Parken endnu (den er kommet i skrivende stund).

Huslejen er aftalt med DEAS bliver nu betalt og er derfor en del af regnskabet.

Bornholm er ikke bogført endnu, men vil blive lagt ind i regnskabet senere.

Næstformand Line Sciellerups honorar er ikke umiddelbart angivet i regnskabet.

Enkelte af dialogmødeudgifterne er konteret som et medlemsarrangement, men bør konteres som aktivitet ifm. generalforsamlingen.

9. Nyt fra... (5 min)

a) Formand

b) Medlemmer

Punktet udgik på grund af tidsmangel.

10. Eventuelt (5 min)

11. Evaluering af møde (5 min)

Tidsangivelserne er kun vejledende.