

Referat til Regionsbestyrelsesmøde

Fredag d. 25. november 2016

Dagsorden

Referat til Regionsbestyrelsesmøde.....	1
1. Velkommen v. Tine Nielsen	1
2. Metodedogme og idekatalog – præsentation og klargøring til næste møde (30 min).....	1
3. Strategiplan v. Karen Langvad	2
4. Arbejdsgruppe vedr. Opfølgning på dialogmødet	5
5. Repræsentantskab – opfølgning.....	6
6. Næstformand.....	6
7. Generalforsamling	7
8. Plan for 2017.....	7
9. Nyt fra... ..	7
10. Eventuelt.....	8
11. Evaluering af møde.....	8

1. Velkommen v. Tine Nielsen

Tilstede: : Tine, Børge, Casper, Katja, Rasmus, Per N., Jes, Tilde, Anders, Mette, Line, Charlotte (fra punkt 4) og Anita (til punkt 4)

Afbud: Per Tornøe

2. Metodedogme og idekatalog – præsentation og klargøring til næste møde

Der var på mødet i september ideer oppe og vende omkring et metodedogme, der skal styre regionsbestyrelsens arbejde. Casper Mortensen har udarbejdet et udkast til disse retningslinjer for arbejdet, der nu skal drøftes og resten af regionsbestyrelsen skal komme med input.

Ideen med dogmet har været at placere et ansvar for de opgaver der skal løses (projektleder), og hvordan regionsbestyrelsesmedlemmerne kan byde ind med hvad de har af ressourcer.

Der er enighed om at Casper har lavet et godt stykke arbejde, der kun behøver få justeringer.

Det påpeges, at der i dogmet bør stå, at der skal formuleres mål for den enkelte indsats inden arbejdet med enkelte fokusområder går i gang. Samtidig bør det klargøres, hvordan medlemmerne kan inddrages i idegenereringsprocessen. Regionsbestyrelsesmedlemmerne kan, efter fokusområdet er valgt, tage fat i enkelte medlemmer, der vil være relevante. I denne proces er ordet medejerskab vigtigt, så man sikrer at de sparringspartnere/medlemmer der involveres faktisk føler, at de har reel indflydelse på processen.

Der er på den måde noget vi kan løfte som regionsbestyrelse og regionsformand og noget som de enkelte interessenter, der inddrages, kan gå videre med.

Man kunne have fem klare spørgsmål, som man skal svare på når emnet er valgt, som hjælper med at fokusere arbejdsmetode, mål og midler, især i forhold til medlemsinddragelse. Svarene kan man finde inspiration til fra dialogmøde-opfølgningen.

Hvem er interessenterne? Hvilken grad af involvering skal der være? Hvilken metode skal vi bruge til at involvere?

Det er vigtigt, at færre mål forfølges på en gang, så man ikke skyder med spredehagl, men fokuserer på færre resultater, som rent faktisk gennemføres, fremfor at have for mange bolde i luften. Samtidig skal vi som bestyrelse sætte rammer for hvornår vi har nået mål inden for emnerne.

Konklusion: Der arbejdes videre med metodedogmet, så det præciseres, at RB skal udvælge færre emner og at der skal skrives nogle punkter op, der styrer arbejdet med hvert emne. Derudover skal det for hvert emne afgøres hvad vi gerne vil opnå. Der skal samles op på hvert møde omkring hvorvidt der skal køres videre med et emne, eller om RB skal bevæge sig videre til et nyt.

Input til metodedogmet skal sendes til Casper inden næste møde. Han vil da udarbejde et nyt udkast, der er mere konkret og færdigudviklet.

3. Strategiplan v. Karen Langvad

Karen holdt et oplæg om strategiplanen. Hovedpointerne og RBs kommentarer refereres her. Vi lægger PowerPoint i dropbox.

De tre overordnede målsætninger fra HB er: Et stærkt brand, at DFYS er en uomgængelig politisk aktør og flere medlemmer – en højere organisationsprocent.

De ovenstående mål har en radius på 10 år.

En strategiperiode varer 2 år, og indeholder en fokusering på vigtige punkter den næste periode, der understøtter arbejdet med de overordnede målsætninger. De er i den kommende periode:

- Fag og arbejdsmarked
- Ordrede forhold på arbejdsmarkedet
- Rekruttering og fastholdelse.

Fag og arbejdsmarked

En af hovedpointerne er, at der i dag er mange opgaver der går til fysioterapeuter i dag, en udvikling som DFys støtter. Udviklingen sker mange steder med udgangspunkt i ny viden og erkendelse af nye muligheder for at bruge træning til sundhedsfremme. Som forening skal vi udbrede mere af denne nye viden.

Beskæftigelsen på det offentlige område er ved at komme under pres. Der er en vækst i det private, men samlet er faget i fremtiden presset på beskæftigelsen. Derfor fastholder DFys fokus på at brande fysioterapi som svaret på de mange spørgsmål udviklingen på sundheds- og ældreområdet stiller.

Den enkelte fysioterapeut løser flere opgaver end tidligere, og ser endda flere patienter. Det regionale område gør meget for at generere viden på området, mens der kommer flere opgaver og dårligere borgere. Samtidig er der en stigning i antallet af ældre. Vi skal derfor se et øget beskæftigelsespotentiale her. Opgavebyrden bliver samlet set større, og vi skal sørge for at beskæftigelsen følger dette.

Som forening skal vi gøre vores for at øge beskæftigelsen. Samtidig er det HBs holdning/sekretariatets opgave at lave flere analyser og skaffe mere viden om udviklingerne lokalt og nationalt før der igangsættes initiativer. Samtidig skal der afdækkes snitflader til praksissektoren.

På Bispebjerg er der faktisk øget fokus på træning. Men der bliver ikke længere lavet lang genoptræning på hospitalerne.

Kommentarer fra RB

Det er farligt at lægge vægt på at vi er billigere, det kan presse lønnen mere. Karen er enig og understreger at pointen var at fysioterapi både er bedre og billigere en kirurgi, ikke pga. løn, men på grund af lavteknologi og derved færre udgifter.

Der er stort fokus på flytning af opgaver fra regioner til kommuner. Det handler om at komme tættere på borgerne. Men det betyder også noget for den fysioterapi vi skal lave. Derfor sættes der fokus på fysioterapi i forandring. Det er et krav om nytænkning opgaver og kompetencer. Er vi klar til det, og er vi overhovedet interesseret i det? Er det et ønske for vores faggruppe at der er en øget lyst til at arbejde med genoptræning af ældre mennesker i eget hjem? Det tror man ikke fra sekretariatets side.

Det er et paradigmeskifte i sundhedsvæsenet, der nu også rammer os, fra et behandlende til et forebyggende sundhedsvæsen. Er DFys ved at forberede sig på dette ved at arbejde med dette punkt i deres strategiplan? Vi bør have en diskussion i foreningen og evt. i sundhedskartellet vedr. prestigen ved at arbejde på denne front. Hvordan støtter vi som forening at denne udvikling samtidig fordre opgaver der kan skabe drømmejobs for fysioterapeuter.

Forslag: Samarbejde med uddannelserne. Der er forskellige former for forebyggelse. Det er vigtigt at arbejde med definitioner og muligheder for at skabe lyst til at arbejde med området og udviklingen til Det Nære Sundhedsvæsen.

I det offentlige har man allerede været igennem en proces hvor man har flyttet fokus fra ren træning til at fokusere på hele den medicinske patient og dennes udfordringer. Vi skal som forening holde fokus på at der skal være nogle rene, kliniske stillinger, samtidig med at medlemmerne og de nye fysioterapeuter skal uddannes og efteruddannes til at varetage det mere komplicerede, tværgående arbejde, tættere på patienterne.

DIGI-Rehab er også på bordet nogle steder. Det er et system der kan styre rehabilitering gennem en APP, der guider en SOSU. Er det farligt for os? Hvis tendensen bliver denne, ja, så vi må prædike for kvalitet. For vi har ikke patent på rehabiliteringsområdet og skal også lære andre faggrupper at arbejde rehabiliterende.

I kommunerne sker der nogle steder det, at man flytter ressourcer fra behandling og genoptræning til rehabilitering. Man tager penge fra en kasse forud for en forventet besparelse. Men det koster allerede nu.

Ordrede forhold på arbejdsmarkedet

Overenskomst på privatpraksisområdet ser HB som en nødvendighed for at få hævet bundniveauet. Alle skal have løn, pension, barsel og ferie.

Udfordringer nu: Usikkerhed, lappeløsninger, flerhed af kontraktformer, behov for løft af grundvilkår og dårlig løn for visse grupper. Den store forskel mellem kontrakterne giver nogle steder nogle rigtig dårlige forhold.

Men som vi ved mangler der en modpart. Derfor arbejders der med at skabe en arbejdsgiverorganisation der kan være en platform for arbejdsgivere. Der bliver afholdt efterårsmøder, der bidrager til forståelsen af det nødvendige i at gøre noget for at opnå balance på området.

Spgs: Der er ikke truffet en beslutning om en arbejdsgiverorganisation, hvorfor planlægger vi at arbejde med noget, når det endnu ikke er afgjort at vi skal lave en organisation. Svar: Det er processen der er lagt op til at arbejde med i strategiplanen, ikke det endelige resultat. Der er stadig mulighed for at der ikke oprettes en organisation, men vi skal arbejde med området fremadrettet, og derfor medtages området i strategiplanen. Området er også fortsat interessant hvis foreningen ikke oprettes, da området i så fald stadig har samme problemer. Og der er truffet beslutninger om at arbejde for ordnede forhold.

Alle områders overenskomst

Der skal en større indsats til ift. kravindsamlingen forud for overenskomstforhandlingerne, en større deltagelse, samt en mere fokuseret og målrettet proces ift. kravformuleringen.

Det er vigtigt, at resultaterne får større synlighed overfor medlemmerne. Bl.a. blev den sidste overenskomst for kandidater ikke præsenteret på en fornuftig måde, da dette var en klar sejr. Der er for stor uoverensstemmelse mellem kravindsamlingen og det endelige resultat.

Sproget der bruges i overenskomstforhandlingerne bør oversættes så det bliver mere forståelige for almindelige mennesker.

Rekruttering og fastholdelse

De to fokusområder er fysioterapeutstuderende og dimittender/nyuddannede.

Foreningen har desværre ikke formået at organisere akademikerne særlig godt.

De studerende er loyale medlemmer, men melder sig ud af foreningen når de bliver færdiguddannede. Samtidig er organisationsprocenten blandt studerende er faldet det sidste år. De studerende skal nødvendigvis kende foreningen og det faglige fællesskab, som foreningen har at tilbyde.

Der har tidligere været rigtig gode erfaringer med at undervise på fysioterapeutuddannelsen.

Der skal skabes en øget følelse af nærhed.

Derudover kan netværk, arrangementer, bedre samarbejde med studenterorganisationen osv. bidrage til at fastholde de nyuddannede. Der er flere forslag til hvordan det kan gøres:

- En indsats, hvor nyansatte fortæller dimittender omkring hvad foreningen kan tilbyde.
- Foreningen skal selv have tilbud til dimittender omkring hjælp til CV osv., så det ikke er DSA der står der den indsats.

- Det påpeges, at foreningen skal tilbage til den "klassiske" fagforening, der arbejder for ordentlige arbejdsvilkår. Det politiske og det sagsbehandlende skal samtænkes. Her skal foreningen være meget mere synlige på arbejdspladsen.
- FLR kunne kobles til regionskontoret, og bruges meget mere aktivt i hvervningen af medlemmerne.
- Man kunne lave en DHL stafet for de studerende – altså have et telt og tilbyde nedsat pris for hold.
- Tilskud til faglige kurser kunne være et alternativ til et lavere kontingent, der er mere værdifuldt.
- Det er vigtigt at kunne tage personlig kontakt til sin fagforening og få personlig rådgivning.
- Samtidig bør studerende gøres opmærksom på at størstedelen af kontingentet er fradragsberettiget.
- FLR bør inddrages i regionsbestyrelsen.

Karen tager de gode input med til det videre arbejde med strategien.

4. Arbejdsgruppe vedr. Opfølgning på dialogmødet

Charlotte og Rasmus har arbejdet videre med det samlede output fra dialogmødet. De fremlægger deres arbejde, der kan ses i dropboxen.

Metode: Der er meningskondenceret, ved at gruppere udsagn fra dialogmødet for at nå frem til essensen. Man skal læse under de 7 kernespørgsmål til medlemsinddragelse, hvor der er lavet 7 statements om medlemmernes holdninger til foreningsarbejde og inddragelse af dem selv. Samtidig har de lavet endnu et sammenkog af pointerne. Det er sidst i dokumentet.

Vi skal bruge det til at understøtte det metodedogme som Casper har lavet når vi skal arbejde med inddragelse af medlemmerne. Hvad vil de gerne, hvad kan de lide osv.

Der er generelt en masse gode forslag og pointer i dokumentet. Det foreslås derfor at man kan kigge i det når man planlægger arbejde det kommende år.

Vi skal bruge papiret til følgende

Vi sender information om processen ud til alle medlemmer med en opfølgning på dialogmødet. Det skal være kort og kraftigt. Der skal også samles op på det på generalforsamlingen, så det er tydeligt at det vi lavede på dialogmødet har sat sit aftryk på regionens arbejde siden, og fortsat vil gøre det. Kontoret skal se på at lave et åbent skriv. *Kan vi arbejde det ind i et nyhedsbrev før jul?* Det er vigtigt også at sige tak til medlemmerne for deres input og engagement. Tilbud og opfordringer til at bestille os og bruge os til at give og få hjælp til at blive inddraget skal også med. Det skal både være resultat og proces. Hver gang vi gør noget som medlemmerne har bedt os om, skal vi huske at understrege det i det videre arbejde, for at sende tak videre – og derfor har vi gjort som vi har. Vi skal også huske at medlemmerne skal kunne se sig selv i noget, derfor skal dialogmødet også nævnes når vi samler op. Vi skal også huske at vi er repræsentanter også mellem repræsentantskabsmøderne.

Vi skal bruge det her arbejdsblad til at understøtte det metodedogme som Casper har lavet når vi skal arbejde med inddragelse af medlemmerne. Hvad vil de gerne, hvad kan de lide osv. Det kommer derfor til at ligge i dropboxen.

Forslag: Skal man være flere underskrivere når vi skriver læserbreve. Kan man inddrage et medlem som medunderskriver sammen med formanden?

Der skal laves et skriv om hvordan vi bruger input og hvordan vi arbejder fremover. Det handler om at formidle tænkning og arbejdsmetode og tak for indsatsen. Det kan evt. Være et samlet nyhedsbrev om årets arbejde, der sendes ud inden jul.

5. Repræsentantskab – opfølgning

Opsamling på "vores" forslag og oplevelser af mødet.

Det viser sig at være en helt anderledes forestilling at både stille og få vedtaget forslag end man lige havde forestillet sig. Det kan vi måske huske inden næste repræsentantskab – at lobbyarbejde kan være vigtigt for at starte debatterne allerede inden repræsentantskabsmødet.

Der blev oplevet en opdelt og lukket hovedbestyrelse, der havde svært ved at acceptere andre forslag end deres egne, på trods af forslagenes relative uskadelighed.

Der skal være en anden hovedbestyrelse og en meget anderledes kultur for at give lyst til at stille op til denne. Det skal være en åbenhed, og en anderledes interesse for diskussionerne, for at gøre det interessant at lave HB arbejde. Hvorfor går man som hovedbestyrelse ikke ind i diskussionerne med en åben nysgerrighed og et ønske om dialog?

En HB-tilkendegivelse er vigtig, og den fjerner risikoen for at forslag stemmes ned.

Det klæder ikke HB at skulle ændre på forslag for at sikre eget aftryk på forslag før de bliver vedtaget.

Der er sket en udvikling i hvordan man bruger HB's indstilling af et forslag. Herfra henstilles til at det fremover overvejes hvordan man bruger HBs stillingtagen i beslutningsprocessen. For det er virkelig et magtmiddel.

HB skal repræsentere forskellighederne i organisationen. Og gør det heldigvis ofte. Vi skal også huske at vi kan præge HB og derefter repræsentantskabet i forhold til de forslag vi stiller. Men samtidig kan vi også påvirke repræsentantskabet via eksemplets magt, som denne gang, med at stille mange forslag og åbne processen op.

RB har fået sat en dagsorden for fremtiden på trods af manglende vedtagelser. Og det er OGSÅ godt arbejde. Det handler både om forskning, innovation, rep.-inddragelse og udvidelse af repræsentantskabet. Og selvfølgelig organisatorisk karrierevej.

Opsamling

Husk at udfylde evalueringen af repræsentantskabet. Tine tager også noget af denne diskussion med ind i HB.

Vi skal bruge de Repræsentanter der er i Hovedstaden og at inddrage dem som interessenter når vi arbejder med de forskellige områder i den kommende tid. Herunder direkte indbydelser og opfordringer til vores arrangementer. Og andres arrangementer! Husk at få inddraget flere i mere. Vi skal starte allerede ved dagsorden til RB møderne.

6. Næstformand

Line har lavet et udkast til et skriv om næstformandens rolle og kompetencer. Det skal fungere som forudsætningerne for den næstformand der skal indsuppleres ved næste møde.

Det skal tilføjes: at næstformanden skal være wisthelblow'er hvis formanden laver noget snavs.

Rækkefølgen skal ændres, så det er tydeligt at næstformanden har en rolle i sig selv og ikke kun er formandens stedfortræder.

Ift. aflønning. Er det en udregning lavet ud fra Tines honorar. Det svarer til en 85% af dette, til den givne tid. I stedet for at timeløn, forventer vi at opgaverne løses. Beregningen tilsvare to dages arbejde. Men det må være op til næstformanden selv at planlægge hvornår arbejdet lægges, i samarbejde med regionskontoret. Så er spørgsmålet om det er den rigtige prioritering med to dage? Lige nu har vi råd til det hele, men hvis situationen ændrer sig skal vi være klar til at reagere på det. Samtidig er der meget medlemsinddragelse der er billig at lave, men koster mande-timer, som en næstformand kan hjælpe med at løfte.

Efter denne periode sker konstitueringen fra generalforsamling til generalforsamling. Dog kan RB ændre konstellationen mellem generalforsamlingerne, da det er RB der har konstitueret næstformanden.

Medlemsinddragelse er et fælles ansvar, også for RB. De kan selvfølgelig lægge den over på regionskontoret, men som udgangspunkt er det hele RBs ansvar at fokusere på området.

Fra begge sider tilkendegives det at man vil passe på hinanden.

Der skal også være en beskyttelse af den givne næstformands tid, som skal formuleres på en fornuftig måde, så vi ikke ender i en situation hvor man sætter sig økonomisk i risiko ved at lade sig vælge.

7. Generalforsamling

Brainstorm: Emne, Sted

Metodedogme. Vi spørger medlemmerne hvad de mener emnet skal være (ud fra nogle krav/spilleregler). Fys-faget i forandring. Sidste dialogmøde skal give noget, så der skal være en rød tråd til denne generalforsamling. Jubilæumsforberedelse? Noget morsomt/gammelt/historisk. Fremtidens sundhedsvæsen – v. en fremtidsforsker? Fysioterapiens fremtid? Kan vi få nogen til at trække noget data og holde et oplæg om det?

Nedsættelse af arbejdsgruppe – skal holde et møde i januar.

Anders, Katja og Tine melder sig til arbejdsgruppen. De må gerne involvere andre løbende og trækker selvfølgelig på regionskontoret.

8. Plan for 2017.

Regionskontoret fremlægger en mødeplan. Den vedtagne plan sendes ud med dette referat og lægges i dropboxen.

9. Nyt fra...

Formanden

Sidder med i udvalg til ansættelse af ny direktør til foreningen. Der er mange, gode, ansøgere og det bliver en spændende proces. Man regner med ansættelse pr. 1. februar. Der er brugt et headhunterfirma.

Medlemmerne

Det annoncerede møde om sundhedsfremme aflyses pga. manglende tilmeldinger. Øv. Vi kan overveje at prøve igen til foråret.

Det var et godt kursus om frameing, som vi alle burde have haft inden repræsentantskabsmødet. Vi tager det med til regionskonferencen.

Region Hovedstaden får et professorat i rehabilitering og biomekanik. Det er slået op og tilknyttet Amager/Hvidovre Hospital.

HUSK: Hvis man skal have noget refunderet skal vi have det inden 5. december.

10. Eventuelt

Der er en ledig plads i en planlægningsgruppe for regionskonferencen, hvor man kan få stor indflydelse på næste års regionskonference. Det er kun et enkelt møde, resten klares over mail. Hvis man vil det skal man sige til snarest.

11. Evaluering af møde

Og selvfølgelig: Juleafslutning (!!)

Mødeleder: Tine Nielsen

Ordstyrer: Casper Mortensen

Referent: Morten Barslund og Caroline Johannesen