

# Information til RB

Dette er informationer til RB forud for det kommende møde. Regionskontoret ønsker færre emner på dagsorden til RB-møderne, derfor har regionskontoret valgt at udsende informationer, der ellers skulle gives på mødet, via mail.

## **AC**

Tine har valgt at trække sig fra udvalget i AC. Hun vil hellere bruge kræfterne andre steder.

## Referat: Regionsbestyrelsesmøde 9. maj kl. 14.00-18.00

### Referat

Referat: Regionsbestyrelsesmøde 9. maj kl. 14.00-18.00.....	1
1. Velkommen v. Tine Nielsen - O (5 min) .....	1
2. Nyt fra – O (30 min) .....	1
Formandskabet .....	1
Medlemmerne .....	2
1. Evaluering af dimittend opkaldene – O,B (20 min).....	2
1. GF udelegering af arbejdsopgaver samt gennemgang af dagsordenen – O, B (25 min) .....	3
2. Projektevaluering – O, D (60 min) .....	3
3. Forhold ved decentralisering af ergo- og fysioterapeuter – D (40 min) .....	5
4. RBs oplevelser i regionsbestyrelsen – O (20 min).....	6
5. Fastlæggelse af første møde efter generalforsamlingen – B (5 min) .....	6
6. Kommunikation - (5 min).....	6
7. Eventuelt (10 min) .....	6
8. Evaluering af møde (5 min).....	6
Ordstyrerliste.....	7
<b>Emner der skal vendes på kommende møder.....</b>	<b>8</b>

Punkterne er markeret med et forventet **(tidsforbrug)** og en markering af, hvorvidt punktet indeholder – Orientering (O), Drøftelse (D) og Beslutning (B)

RB= regionsbestyrelsen

Ordstyrer: Rasmus Sylvest Mortensen

Mødeleder: Tine Nielsen

Referent: Mathilde Werborg Birkholm

### 1. Velkommen v. Tine Nielsen - O (5 min)

Tilstede: Tine, Line, Rasmus, Børge Bo, Per T, Anders, Line, Charlotte, Katja, Tilde og Stine.

Afbud: Jeanette, Noor, Per N og Eik.

Valg af ordstyrer.

Godkendelse af dagsorden.

### 2. Nyt fra – O (30 min)

Formandskabet

- Se i øvrigt skriftlig information til RB

- **Tine har trukket sig fra udvalget for private i AC.** På næste HB-møde bliver det besluttet, hvem der afløser hende på posten.
- **HB er blevet orienteret om brevet angående foreningens ressourceforbrug.**
- **Beretning fra udvalgsarbejdet med organisationens formelle og uformelle strukturer og processer:** Tine og Rasmus beretter, at udvalget har haft deres første møde. På det første møde deltog et dansk konsulentfirma med speciale i medlemsinvolvering i forhold til organisationsstyrkelse. Firmaet virker kompetent. I udvalget er der dog divergerende meninger om, hvilken retning udvalget skal arbejde henimod. Hvor nogen er meget resultatorienteret er andre mere procesorienteret. På næste møde vil der desuden blive præsenteret to nye medlemmer grundet tidligere medlemmers udtrædelse. De nye medlemmer er Agnes Holst og Rikke Kruse.
- **Projekt med Deltager Danmark:** Tine er blevet forespurgt, om hendes holdning til et projekt med Deltager Danmark. Projektet omhandler den kommende opgaveudflytningen fra regioner til kommuner. Tine skal indgå i udvælgelse af en kommune til projektet. Charlotte foreslår, at man inddrager TR'erne i forbindelse med det kommunale TR-møde d. 14.05.19.. Projektet er dog stadig kun på tegnebrættet.
- **FTF:** Tine beretter, at hun i den seneste tid har haft svært ved at komme i kontakt med FTF-bestyrelsen. Hvorvidt dette skyldes travlhed hos organisationen eller andet, vides ikke.

### Medlemmerne

- **Per Tornøe opdaterer RB på fritvalgsordningen:** det lader til, at det kun er Silkeborg kommune som har benyttet sig af ordningens udliciteringsservice alle andre kommuner har blot oprustet egen kapacitet. Det virker til, at alle kommuner overholder intentionen med loven.
- **Basiskontrakterne:** basiskontrakterne mellem ejere og lejere skal til afstemning i uge 19-20. Dog er der endnu ikke nogen, som har set kontrakterne.
- **Line er udtrådt af SALS, der kommer et nyt medlem den 27 maj.**
- **Undersøgelse af TR-dækning:** På baggrund af en undersøgelse lavet af DFys' sekretariat konkluderes det, at 21% af alle arbejdspladser som kan have en TR (over 5 ansatte), ikke har en TR. Tine vil i samarbejde med TR-erne og sekretariatet igangsætte et initiativ, som skal øge antallet af TR'er på TR-berettiget arbejdspladser. Projektet er stadig på tegnebrættet og skal drøftes nærmere den 21. maj.
- **TR-kompetencer:** Charlotte beretter, at man i TR-rådet i øjeblikket prøver at gøre sig skarpe på, de kompetencer det kræver for at være TR, når omgivelserne ændrer sig. I dette arbejde forsøger man at være medlemsengagerende og fokusere på at få fat i medlemmerne.

### 1. Evaluering af dimittend opkaldene – O,B (20 min)

Efter sidste RB-møde ringede regionsbestyrelsen til sæsonens dimittender. Denne oplevelse evaluerer vi på dette møde. Det besluttes desuden, hvorvidt det skal gentages.

De deltagende RB-medlemmer havde generelt en meget positiv oplevelse med at ringe til vinterens dimittender. Både bestyrelsesmedlem og dimittend synes at få noget ud af samtalen.

Modsat forrige gang varslede regionskontoret denne rundringning en uge inden den fandt sted. Flere af dimittenderne fortalte, at de var blevet opmærksomme på dimittendopkaldene gennem varslingen. RB beslutter derfor, at en mail til dimittenderne 1-2 uger før opkaldene fremover skal være standardproceduren. Derudover besluttes det, at der fremover skal være en sikkerhedsprocedure, så RB-medlemmerne som melder afbud kan ringe til dimittender en anden dag. På baggrund af ovenstående konkluderes, at dimittendopkaldene gentages til august, såfremt RB-medlemmernes fremmøde er tilstrækkeligt.

## 1. GF uddelegering af arbejdsopgaver samt gennemgang af dagsordenen – O, B (25 min)

Under dette punkt får RB en grundig gennemgang af programmet for generalforsamlingen. Herefter uddelegeres opgaver i forbindelse med generalforsamlingen.

Det besluttes, at Mathilde sender en mail med en oversigt over de forskellige arbejdsopgaver. Herefter byder RB ind med, hvilke opgave de ønsker at varetage i forbindelse med generalforsamlingen.

**(Pause (10 min))**

## 2. Projektevaluering – O, D (60 min)

På dette møde gennemføres projektevalueringens sidste del. Forud for dette møde har projektgrupperne fremlagt deres egen evaluering af deres projekt. Efter fremlæggelserne havde RB mulighed for at komme med konkrete kommentarer til gruppens egen evaluering. På dette møde hæves evalueringen op på et højere niveau, og RB skal evaluere projektarbejdet og arbejdet i RB som helhed. Neden for ses en drejebog for projektevalueringen.

### Drejebog for projektevaluering:

Dato	Evaluering
06/02-19	Projekt forebyggelse har inden mødet evalueret deres projekt i gruppen og har sendt deres evaluering til regionskontoret. Projektgruppen vil på RB-mødet fremlægge deres evaluering, efter fremlæggelsen kan RB komme med kommentarer til projektet.
25/03-19	Projekt "Styrringsparadigmer" og projekt "Ulighed i sundhed" har inden mødet evalueret deres projekt i gruppen og har sendt deres evalueringer til regionskontoret. Projektgrupperne vil på RB-mødet fremlægge deres evalueringer, efter fremlæggelserne kan RB komme med kommentarer til projekterne.
April 19	Regionskontoret laver en skriftlig opsamling på projekterne, denne skriftlige opsamling kan indgå som en del af den mundtlige/skriftlige beretning.
09/05-19	Alle projekterne er nu evalueret enkeltvis, hvorfor vi på dette møde hæver evalueringen op på højere niveau. På dette møde evalueres RBs projektarbejde gennem valgperioden, som en del af denne overordnede evaluering vil RBs strategiarbejde og metodedogmet sættes under lup. Pointen med denne overordnede evaluering er at bringe gode erfaringer og/eller nye ideer, med til en ny bestyrelse og gøre op med de mindre gode erfaringer, så de ikke videreføres.

På dette møde vil RB både evaluere projekterne, metoden RB har brugt til at komme frem til emnerne og måden RB har arbejdet med emnerne på.

Allerede i forbindelse med de projektspecifikke evalueringer blev en række fællespunkter for projekterne fremhævet. Punkterne kan læses nedenfor:

- Gruppernes selvbestemmelse.
- Mulighed for at sige fra, når energien ikke er der.
- Hvilke behov skal imødekommes → man kan aldrig dække alle behov.
- Hvordan kan man supplere gruppens arbejde med andre kræfter såvel inde for som uden for RB.

Denne overordnede projektevaluering sker som optakt til Generalforsamling d. 22.5.2019. Arbejdet med projekterne blev igangsat ved første møde 7.6.2017, efter GF 2017. Derfor fremstår denne evaluering også som en overordnet evaluering af RBs politiske arbejdsstrategi i valgperioden.

**Neden for ses det oprindelige projektoplæg:**

*Emnet er Fremtidens Sundhedsvæsen, og indeholder underemnerne:*

- *Rehab Day One*
- *Forebyggelse*
- *Ulighed i Sundhed*
- *Styringsparadigmer*

*Drøftelserne skal munde ud i:*

- *Yderligere fokusering af emnerne*
- *Metodedogme*

*Beslutning om medlemsarrangementer og arbejdsformer*

Bestyrelsen har i denne valgperiode været delt i grupper på de tre nederste emner. Det første emne Rehab Day One er ikke startet op i denne valgperiode.

I praksis har RB haft 1½ år til at arbejde med emnerne. Derudover har RB også arbejdet med;

- Kommunalvalg
- OK-forhandlinger
- Rundringning til dimittender
- Repræsentantskab
- Regionskonferencer

Til det politiske arbejde, har RB, haft forskellige ting og hjælpemærktøjer, at forholde sig til;

- Erfaringer fra forrige RB
- Metodedogme (bilag)
- Vejledning til arbejdet med politisk fokusemne (bilag)

I lyset af evalueringen af projekterne skal RB forholde sig til, den måde vi har arbejdet med de strategiske fokusområder på. Dette for at bringe gode erfaringer og/eller nye ideer, med til en ny bestyrelse og gøre op med de mindre gode erfaringer, så de ikke videreføres.

*Vedhæftet: metodedogmet og bilag til at arbejde med politiske emner i regionsbestyrelsen region hovedstaden samt de projektspecifikke evalueringer.*

Overordnet er RB positivt stemt over for metodedogmet, som RB har arbejdet ud fra i denne valgperiode. Den nedskrevne proces som metodedogmet indebærer, har blandt andet været med til at hjælpe RB med at tage beslutninger, hvilket var en udfordring i den forrige valgperiode. Det besluttes, at der også arbejdes med metodedogmet i den kommende valgperiode.

Efter denne beslutning evaluerer RB valgperioden mere generelt, hvilket mundede ud i følgende forbedrings- og erfaringspunkter:

#### Forbedringspunkter:

- Det er vigtigt at sætte realistiske mål for det arbejde, som udføres i regionsbestyrelsen. Målene må gerne revideres løbende og er der ikke ressourcer til at opnå målet, er det vigtigt, at dette bliver italesat. Der skal altså i den kommende valgperiode sættes større fokus på at afslutte de påbegyndte opgaver, uanset om det ender i mål opfyldelse eller ej.
- Hjemmesiden skal bruges mere aktivt i forbindelse med signalering af regionsbestyrelsens arbejde.
- Gruppearbejde kan være en god måde at løse visse opgaver på, dog er det vigtigt konstant at holde sig for øje, at gruppen har de yndede ressourcer. På baggrund af evalueringen af projekterne som løb i valgperioden 2019-2021 anbefaler RB, at man som minimum er 3 personer i en arbejdsgruppe, da gruppen ellers bliver for sårbar i forbindelse med uforudsete forhindringer.
- En overordnet erfaring er, at det bedste arbejde som regionsbestyrelsen har lavet er foregået med korte deadlines. Hvorimod fokusprojekterne for perioden ikke opfyldt de oprindelige fremsatte mål. Derfor anbefaler regionsbestyrelsen 2017-2019 den kommende regionsbestyrelse, at man arbejder med aktuelle kortsigtede mål, med klar og tydelig deadline og mål opfyldelse.

#### Erfaringspunkter:

- Denne regionsbestyrelse har været god til at træffe beslutninger og møderne har ofte affødt et eller andet mål for videre arbejde. Denne gode beslutningsproces er vigtig at fastholde, da det medfører hurtigere igangsættelse af nye opgaver.
- Arbejdet med øget medlemsinvolvering skal fortsætte. Herunder arbejdet med medlemmernes forventninger til regionsbestyrelsens arbejde. En måde man fremover kunne øge medlemsinddragelsen kan være ved brug af sociale medier, hjemmesiden samt mails. Derudover har andre regioner erfaringer med medlemsstaffeter, hvor forskellige arbejdspladser skiftes til at afholde et medlemsarrangement for medlemmer af DFys. Medlemsarrangementet skal være relevant for en bred vifte af fysioterapeuter.
- Regionsbestyrelsen skal fortsætte det gode arbejde med de interne forhold i foreningen. Eksempler herpå er REP og de breve som regionsbestyrelsen har sendt til HB.
- Det har været godt at arbejde ud fra nogle skriftlige retningslinjer så som metodedogmet, strategiarbejdet og guidelines for medlemsarrangementer mm. (de nævnte dokumenter er vedhæftet som bilag til dagsordenen).

### 3. Forhold ved decentralisering af ergo- og fysioterapeuter – D (40 min)

Under dette punkt diskuterer RB de forhold, som skal være tilstede ved decentralisering af ergo- og fysioterapeuter.

Diskussionen skal ses i forlængelse af sidste mødes diskussion af pilotprojektet i psykiatrien i region hovedstaden. Det drejer sig om, at man hyrer flere fysioterapeuter og ergoterapeuter i decentrale stillinger på de enkelte afdelinger. Det er desuden et emne som bliver mere og mere aktuelt, da det er den linje som pt. lægges i det offentlige.

Regionsbestyrelsen blev som indledning til diskussionen stillet følgende spørgsmål. Hvilke forhold bør være tilstede, når man beslutter sig for at decentralisere ergo- og fysioterapi? Og hvad bør være tilstede, når man er ansat under en anden faglighed.

Som svar på dette spørgsmål fremhæver RB, at det er vigtigt, at man stadig har en faglig tilknytning centralt, selvom man lokalt er ledelsesmæssigt organiseret under en anden faglighed end ens egen. Derudover fremhæves det, at en vellykket decentraliseringsordning kræver klare opgave- og stillingsbeskrivelser. Desuden skal disse stillingsbeskrivelser løbende evalueres for at sikre, at decentralt ansatte fysioterapeuterne som udgangspunkt varetager fysioterapeutiske opgaver og ikke andre opgaver som f.eks. plejeopgaver. En god decentralisering bygger altså på en stærk faglig definition, hvilket sikrer, at fysioterapeuter bidrager med netop det, de er specialister i og ikke blot bliver en del af plejen og sikkerhedsnormeringerne. Gavnligt, kan den decentraliserede ansættelse dog også være med til at styrke det tværfaglige arbejde på afdelingen, da alle medarbejderne oplever samme tilhørsforhold. En afdeling med decentraliserede ansatte fordrer en dygtig leder med fokus på det tværfaglige miljø frem for enkelte professioner.

Et konkret eksempel på fysioterapeuter ansat i decentrale stillinger kan findes på Herlev, hvor de ansatte bliver ansat central i fysioterapien, og det faglige anker er den centrale fysioterapiterapi. Men det er de enkelte afdelinger som bestemmer de specifikke arbejdsopgaver, derudover vendes daglige spørgsmål og ferier også med den lokale afdelingsleder. Fysioterapeuternes opgaver består bl.a. i at førstegangs mobilisere, udarbejde plejeforløbsplaner mm. Det lader til at være meget personafhængig, hvorvidt den enkelte fysioterapeut finder stillingen i overensstemmelse med sine fysioterapeutiske kompetencer, hvorfor sådanne stillinger også nemt bliver udskiftningsstillinger.

I forbindelse med decentraliseringen i psykiatrien hovedstaden er man indstillet på at mødes med Danske Fysioterapeuter til en samtale og forhandling om løn, stillingsbeskrivelser, ledelseskommision og kompetenceudvikling. Det gælder om fra start at få lavet en knivskarp organisatorisk aftale, hvor fysioterapeuter holdes uden for sikkerhedsnormeringerne og i deres arbejde anerkendes for den faglighed, de kan bidrage afdelingen med. Samtidig skal der være en central faglig forankring, så fysioterapeuterne på de enkelte afdelinger ikke går faglig enegang. RB understreger dog, at dette ikke blot gør sig gældende i psykiatrien, men er tre generelle præmisser for en vellykkede decentral ansættelse.

#### 4. Fastlæggelse af første møde efter generalforsamlingen – B (5 min)

RB beslutter, hvornår i juni første møde efter generalforsamlingen skal ligge.

Regionssekretæren sender mail, hvorved datoen bliver fastlagt.

#### 5. Kommunikation - (5 min)

Er der noget, der skal kommunikeres ud, eller noget der skulle have været kommunikeret på en anden måde, så er det muligt at bringe det på dagsordenen under dette punkt.

Det besluttes, at drøftelsen om centralisering og decentralisering kommunikeres ud.

#### 6. Eventuelt (10 min)

Der var intet til eventuelt i denne omgang.

#### 7. Evaluering af møde (5 min)

Der har været meget snak til mødet i dag. Det har dog været et glimrende møde, og det har været fedt med en fagpolitisk diskussion.

#### 8. RBs oplevelser i regionsbestyrelsen – O (20 min)

Under dette punkt opfordres hvert RB medlem til at fortælle om deres vigtigste oplevelser i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

Regionsbestyrelsesmedlemmerne får på skift 1 minut til at fortælle om deres bedste oplevelser som regionsbestyrelsesmedlem i valgperioden 2017-2019.

Charlotte har været glad for de gode drøftelser, der har været på møderne. Hun mener, at regionsbestyrelsen er gode til at lytte og kommentere på de forskellige emner og holdninger hertil. Til trods for at hun selv nogle gange mister modet, når projekterne drukner, mener hun godt, at RB kan være stolte af deres arbejde, og de gange hvor arbejdet reelt set bliver vist til omverdenen.

Rasmus har haft en god oplevelse hele vejen igennem. Han fremhæver dog repræsentantskabet 2018 som en særlig god oplevelse, da RB region hovedstaden her fik sat emner på dagsordenen, der har gjort en forskel i foreningen. Han håber på, at det i fremtiden vil føre til, at vores politik kommer ud over organisationens grænser.

Børge Bo fremhæver også repræsentantskabet 2018 som en særlig god oplevelse. Desuden lægger han vægt på, hvordan RB tør tage en række aktuelle og vigtige diskussion, hvilket personligt har gjort ham dygtigere til at sidde i bestyrelsen og i hans MED-arbejde på hans respektive arbejdsplads.

Tilde har også været glad for at sidde i RB. Hun fremhæver særligt, hvordan RB er blevet nævnt i forskellige sammenhæng uden for DFys region hovedstaden, hvilket hun ser som en indikation på, hvordan det politiske arbejde i RB har indvirkning på omgivelserne. Derudover fremhæver hun, hvordan RB har arbejdet sig henimod at være på forkant med de kommende opgaver - her drejebogen til repræsentantskabet er et godt eksempel.

Per T er enig i, at RB har udviklet sig i valgperioden. Herunder fremhæver han, hvordan RB er blevet gode til løsningsorienteret at diskutere politiske emner. Derudover understreger han, at RB arbejder rigtig godt, når arbejdet er aktuelt med korte deadlines.

Katja fremhæver processen omkring næstformanden. Hun ser det som en interessant måde at fordre det politiske på.

Stine synes, at repræsentantskabet 2018 var en god oplevelse, hvor RB fremstod samlet og stærk. Foruden det synes hun, at det er spændende at blive inspireret og få mulighed for at diskutere mange forskellige emner.

For Noor har bestyrelsen været et åndehul, hvor man kan stifte bekendtskab med fagets forskellige muligheder.

Tine har gennem denne valgperiode set en positiv udvikling i regionsbestyrelsen, hvor flere og flere tager ansvar. RB har deltaget aktivt i at formulere spørgsmål til repræsentantskabet foruden en række breve til HB. Derudover har det været givende med en meget heterogen bestyrelse, med respekt for hinandens felter, dette har yderligere fået bestyrelsen til at stå stærkt udadtil.

## Ordstyrerliste

1	Anders Jæger Nielsen
2	<del>Katja Milling Knudsen</del>
3	<del>Tilde Ransborg</del>
4	<b>Rasmus Sylvest Mortensen</b>
5	<del>Stine Holm Pedersen</del>



6	Jeanette
7	<del>Per Tornøe</del>
8	<del>Nøer Jady</del>
9	Per Norman Jørgensen
10	<del>Eik Bjerre</del>
11	Børge Bo Hansen
12	<del>Charlotte Larsen</del>
13	Jes Mogensen
14	Line Schiellerup
15	

## Kalender over vigtige datoer i DFys H

Dato	Begivenhed
22-05-19	Generalforsamling

## Emner der skal vendes på kommende møder

Temadrøftelse: uddannelse og kompetencer

Etisk drøftelse af oplægsholdere fra egne rækker

Rehab day one, projekt.

Rådet for Patientsikkerhed: Kirsten Carstensen, status og feedback

Konsekvenserne af LO/FTF sammenlægningen + Den Danske Model skal ses efter i sømmene

invitere politikere til RB-møde