



Referat fra Danske Fysioterapeuters kommunale TR netværksmøde d. 14 . maj 2019

Dagsorden:

1) Velkommen

Charlotte bød velkommen og gennemgik dagsordenen.

2) Opfølgning på TR. undersøgelsen

Hvad siger undersøgelsen og hvordan kan vi arbejde for at gøre TR's vilkår bedre?

Vi gennemgik kort TR.- undersøgelsens resultater og talte om hvilke vilkår vi oplever.

Af de 16 fremmødte dækker 9 flere matrikler.

7 ud af 16 har suppleant, her af er de 7 fys. suppleanter

Vi talte kort om fordele ved at have en suppleant og om muligheden for at forhandle tid og vilkår, hvis muligt. Der var en enkelt der havde en arbejdsfordeling mellem TR og suppleant efter aftale med leder.

Vi talte om MED udvalg og repræsentation på faggruppe og på hovedorganisationsniveau.

Tine Nielsen fortalte om hvordan udpegningen til hovedudvalg foregår og vi drøftede repræsentation i MED. Der sidder ikke mange fysioterapeuter i H.MED og det at Danske Fysioterapeuter træder ind i en ny hovedorganisation kan ikke endnu i undersøgelsen...! Der er inviteret til fælles MED dag sammen med Ergoterapeutforeningen d. 24. maj for TR der sidder på niveau 1 og 2 i Odense. Der kommer ganske sikkert mere nyt derfra i et nyhedsbrev.

I ft. Repræsentation af faggrupper i MED blev mulighed for at have et kontaktudvalg nævnt.

15 ud af 16 genopstiller til TR valget i efteråret.

3 ud af 16 har en nedskrevet vilkårsaftale, resten har en mundtlig aftale om fornøden tid.

Vi drøftede om der blandt os var problemer ift. til at gå til netværksmøderne. Nogle skal spørge om lov og drøfte relevansen ift. til arbejdspladsen og den daglige drift/borgerne, mens andre orienterer om at de går til netværksmødet. Derfor er det også vigtigt at dagsordenen er tydelig – kunne måske godt med fordel få beskrevet formålet med mødet. TR's formål at sikre ro på arbejdspladsen, at være med til at skabe den gode dialog mellem kollegerne og Danske Fysioterapeuter, skabe relation mellem Kolleger/TR/Leder /Danske Fysioterapeuter.

Det forventes at TR kan orientere sig i Da. Fys. politik, regler og nyheder mv. (har tid til)

Der er behov for at TR i region H skaber et godt kollegialt fællesskab med hinanden/relation, og sparre vanskelige problemstillinger på arbejdspladserne, udveksler erfaringer mhp. at finde gode løsninger mv. Danske Fysioterapeuter har desuden brug for at vide, hvad der rører sig på arbejdspladserne.

Så der er gensidigt brug for hinanden/TR/kolleger/leder//Danske Fysioterapeuter. Desuden skal vi der er repræsentanter jo også klædes på af jer, som vi repræsenterer – det gælder Repræsentantskabet, regionsbestyrelsen og Tillidsrepræsentant rådet og evt. andre arbejdsgrupper i Danske Fysioterapeuter. Arbejdspladser med plads til den gode dialog fungerer bedre end de arbejdspladser, hvor man skal "slås" for alting.

3) TR's kompetencer i fremtiden?

Arbejdsmarkedet forandrer sig hele tiden – hvilke krav stiller det til TR?

Hvad skal TR kunne for, at kollegerne føler sig godt repræsenterede?

Hvilke kompetencer kræver det?

Vi er mange TR i region H, men knap så mange der deltager i TR møderne!

Ca. 1/3 – hvordan får vi kontakt til TR, som vi ikke ser til vores møder?

Når vi nu kender resultatet af TR. undersøgelsen - hvad kalder det så på af kompetencer som TR skal kunne. Vi talte om at TR tager det politiske lederskab på sig, have syn for de politiske dagsordner og spil, både i de øvre og nedre lag. Forhandle (både løn og øvrige vilkår. Have mod til at sige til og fra over for ledelse. Kende til de psykologiske spil mellem mennesker spec. Ift. ledere i alle lag af organisationen. Kunne holde fødderne på jorden i pressede situationer. Være god til at planlægge sin tid og være struktureret. TR skal være nærværende, at være synlig, at kunne skabe et fortroligt rum med kolleger og med leder, og tit være den der oversætter og skaber kontakt mellem kollega og leder/mediator. Man skal som TR være flexibel ift øvrige opgaver, da der er flere møder der lægges ind i kalender. Det udfordrer ift. at man skal være god til at planlægge sin tid og være struktureret. Der er i stigende grad er fokus på effektivitet, øgede krav til dokumentation og registrering, hvilket giver udfordringer ift. arbejdsbyrde både for terapeuterne og for TR.

At samarbejde i TRIO omkring arbejdsmiljøet, stort arbejdspress, kan medvirke til øget risiko for stress hos terapeuter (også TR). Have redskaber, til at passe på sig selv ift. man inddrages i mange forskellige dilemmaer. TR skal orientere om nyheder fra Danske Fysioterapeuter, at få kollegerne til selv at tage medansvar på at opsøge viden. TR skal være dygtig til kommunikation, være obs. på rammer og vilkår. Vi talte om "surstrålerne", der kan tage pusten ud af en arbejdsplads. Obs. på at det smitter.

Arbejdspress ift. drift, obs. på sygdommeldinger og på det rummelige arbejdsmarked.

Det forventes at TR indhenter og bringer viden med opadtil i organisationen. Og så skal vi passe på hinanden – altså arbejdsmiljøet for TR – det er bla. en af grundene til at komme til netværksmøderne, at skabe gode relationer i netværk/netværksmøder, at kunne hente hjælp og rådgivning hos regionsformand, i servicelinjen og hos konsulenterne i Danske Fysioterapeuter. Vi har brug for stærkere TR i Danske Fysioterapeuter.

En havde haft et fremtidsværksted, hvor de talte om at vi på arbejdspladserne er mange forskellige mennesketyper og at vi skal kunne rumme forskelligheden og give plads til det. Der blev bla. talt om følere vs. tænkere. Andre havde erfaringer med ennagram, det at få overblik over arbejdspladsen forskellige personligheder og at kunne bruge hinandens kompetencer bedst muligt ift. tænkning og handlen.

Kompetenceudvikling for TR

Der er mange kurser til de nyvalgte TR, knap så mange kurser for mere erfarne – det savnes.

Der savnes kurser i kommunikation og formidling, gerne kurser for både TR, Amir og leder sammen.

Kompetencer i arbejdsplanlægning og prioritering af arbejdet, også ift. de øgede krav til den skriftlige dokumentation. Samt redskaber til at håndtere de mentale/psykiske belastninger der er opstået i arbejdet med komplekse borgerforløb.

Til sidst drøftede vi, hvordan vi kan skabe kontakt til de TR, som vi sjældent ser til netværksmøderne.

Tine og Charlotte vil forsøge at sætte det lidt i system, altså viden om, hvem vi har kontakt til og hvem vi ikke høre fra. Og evt. sende mail ud ift. til behov for mere kontakt. Vi ved jo godt arbejdspresset er stort på arbejdspladserne. Spørgsmålet er, om der er ledere der giver afslag på at deltage i netværksmøderne eller om det er op til TR selv at vurdere behovet, prioritere tiden osv.

Danske Fysioterapeuter/sekretariatet har lavet en oversigt om TR.- dækningen. Vi har over 300 TR i

foreningen og det er flot. Men der er også en del arbejdspladser (også større – flere end 10 fysser), hvor de godt kunne vælge en TR. Her bliver der taget initiativ til et besøg af regionsformand/FTR ift. forsøg på at få valgt en TR.

4) Fysioterapeuter's kompetencer i fremtiden?

Opfordring til at deltage i region H's generalforsamling d. 22. maj

Drøftelse af fysioterapeuters kompetencer i fremtiden, når der mangler arbejdskraft; specielt sygeplejersker, læger og sosu personale – hvilken betydning kan det få for fysioterapeuter og vores arbejdsvilkår? Hvad skal TR have særligt fokus på?

Charlotte fortalte om regionsgeneralforsamlingen og oplægget hertil; fremtidens fysioterapeutiske kompetencer. Det stigende arbejdspress, øgede krav til dokumentation og registrering stiller krav om prioriteringer. Hvordan man afgrænser kerneopgaven for den enkelte terapeutgruppe og får alle terapeuter til at kende aftalerne og følge dem. Man kan let få sagt ja til ekstra opgaver... Der savnes kompetencer i at håndtere de mentale krav, belastninger ift. udbrændthed, stress mv. Vi talte kort om det – resten må foregå på generalforsamlingen

5) Arbejdsplads sparring og udveksling af erfaringer.

Vi valgte da vi ikke var så mange at tage en arbejdspladsrunde. Se særskilt dokument.

6) Nyt fra HB. RB. TRR

HB fra mødet i marts: arbejder med Danske Fysioterapeuters strategiske ambition.

- Danske Fysioterapeuter skal være et relevant, handlekraftigt og synligt fællesskab for fysioterapeuter.
- Vi sætter medlemmernes kompetencer i centrum for at fremme professionalismen, det gode arbejdsliv og sætte en fysioterapeutisk dagsorden.
- Vi vil lære at være en platform for fysioterapeuter og udvikle den sammen.
- Vi skal dele processer med medlemmerne, skabe en aktiv, engageret og konstruktiv debatkultur.
- Vi anerkender alle medlemmer også har individuelle behov – de skal tilbydes professionelle ydelser og produkter.

Så arbejdes der med akkreditering af klinikker under ydernummer.

Det er besluttet at afholde fagkongres d. 17 – 19 marts 2022 i Odense Congress center.

Der er gang i planlægningen af regionskonference og dialogmøde for Repræsentantskabet i november. Begge deles planlægges i forlængelse af hinanden, da der er mange gengangere i regionsbestyrelser og Repræsentantskab.

RB. Fra møde i marts: arbejder med det politiske oplæg til den kommende Sundhedsreform og med spørgsmål til folketingsvalget. Tina Lambrecht har sendt os alle en opfordring til at deltage aktivt og har medsendt inspiration til at få stillet spørgsmål. Så har vi evalueret de sidste 2 års arbejde; som har haft følgende overskrifter forebyggelse, Glad og beskæftigelsesområdet, Ulighed i sundhed og styringsparadigmer. Det sidste kom der et velbesøgt medlemsmøde ud af d. 3. okt. om fysioterapeuternes sundhedsbegreb. Og så planlægges der generalforsamling d. 22. maj og fremtidens kompetencer.

TRR fra møde i marts: har arbejdet med TR og AMIR undersøgelsen og er i gang med at planlægge årskonferencen d. 27 og 28. august. Der er indkaldt til fælles MED dag for niveau 1 og 2 d. 24. maj. Vi er også i gang med at se på uddannelsen af TR og om vi kan få TR arbejdet vendt mere mod at aktivere

medlemmerne fremfor at servicere medlemmerne. Det får I høre mere om senere.

Vi har næste møde d. 21. maj, hvor vi mødes med leder og AMIR råd og skal drøfte arbejdsmiljø, det psykiske arbejdsmiljø; mening og anerkendelse i arbejdet, indflydelse og det fysiske arbejdsmiljø; indretning, forflytninger arbejdsstillinger mv.

7) Ønsker og emner til næste møde samt hvem planlægger?

Vores næste møde i den kommunale gruppe er d. 20. nov.

Mere om den nye ferielov, specialistordningen, opgaveglidning/flytning mellem region og kommuner, dokumentation, decentral vs. central ansættelse kunne evt. også være emner til vores næste fælles TR netværksmøde d. 19. september.