

# Referat



**Referat af møde i:**  
Hovedbestyrelsen

**Dato for møde:**  
1. November 2017

**For referat:**  
Mikael Mølgaard

**Dato for udarbejdelse:**  
13. november 2017

**Deltagere:**

Agnes Holst, Brian Errebo-Jensen, Tina Lambrecht, Kirsten Ægidius, Gitte Nørgaard, Sanne Jensen, Lau Rosborg, Lis Jensen, Steffan Kragh, Tine Nielsen, Lisbeth Schrøder og Lise Hansen.

**Afbud:** Annegrete Larsen, observatører for de studerende

## Dagsorden

### 1. Godkendelse af dagsorden og referat af HBM oktober 2017

### 2. Sager til diskussion/beslutning

- 2.1 Dobbeltmedlemsskab for ledere
- 2.2 Fortrolig sag: Arbejdsmarkedsmodel: økonomi og finansiering
- 2.3 Temaer til hovedbestyrelseskonference

### 3 Sager til orientering

- 3.1 Status på implementering af lederindsats
- 3.2 DSF - samarbejdsaftale og specialistordning.
- 3.3 Fortrolig sag: Orientering om OK-forhandlinger på praksisområdet
- 3.4 Orientering om persondataforordningen 2018
- 3.5 Forslag til ekstraordinært repræsentantskabsmøde
- 3.6 Indsats for studerende og dimittender/nyuddannede
- 3.7 Evaluering af HB-samarbejdet

### 4 Koordineringspunkter

- 4.1 Rulledagsorden
- 4.2 Orientering fra møder

### 5 Eventuelt

## **2.1 Dobbeltmedlemskab for ledere**

### **Indstilling:**

Det indstilles, at der ikke arbejdes videre med muligheden for dobbeltmedlemskab for ledere jf. strategi for lederområdet.

### **Resumé:**

Med afsæt i strategi for lederområdet har sekretariatet undersøgt mulighederne for dobbeltmedlemskab for ledere. Lederrådet argumenterer for, at det vil give lederne adgang til tværprofessionelle ledernetværk, rådgivning og vejledning om karriereudvikling og dermed bidrage til at rekruttere og fastholde ledere som medlemmer hos Danske Fysioterapeuter.

Sekretariatet har undersøgt mulighederne og haft en uformel dialog med Ledernes Hovedorganisation og Djøf. Da der vil være ikke ubetydelige ekstraudgifter forbundet med dobbeltmedlemskab, og da der ikke er data til at understøtte, at Danske Fysioterapeuter mister ledermedlemmer eller vil kunne rekruttere nye ledermedlemmer med et tilbud om dobbeltmedlemskab, indstilles det, at der ikke arbejdes videre med initiativet.

### **Bemærkninger:**

Sekretariatet gjorde rede for, at vurderingen er, at der er begrænsede muligheder for at rekruttere nye ledermedlemmer, da organisationsprocenten i forvejen er høj, såvel for offentligt ansatte ledere, som ledere i praksissektoren. Udgifterne for foreningen ved dobbelt medlemskab vil endvidere være høje i forhold til udbyttet.

Tina Lambrecht tilkendegav, at det endvidere er en problemstilling i forhold til Sundhedskartellet, at DJØF er medlem af en anden hovedorganisation end Danske Fysioterapeuter. Derfor vil det være en bedre løsning at samarbejde om konkrete tiltag fremfor at have ordning om dobbeltmedlemskab.

Flere hovedbestyrelsesmedlemmer pegede på, at de ikke vurderede, at udgifterne er så høje, at det bør være den væsentligste grund til ikke at arbejde videre med muligheden for at tilbyde dobbelt medlemskab. Derimod ønskede de ikke at skabe problemer for samarbejdet i Sundhedskartellet.

Tina Lambrecht konkluderede, at der for øjeblikket ikke arbejdes videre med at skabe mulighed for dobbeltmedlemskab for ledere, men at samarbejdsmulighederne på konkrete områder undersøges. Derudover afventes resultaterne af den kommende MSI-undersøgelse.

## **2.2 Fortrolig sag: Arbejdsmarkedsmodel: økonomi og finansiering**

### **2.3 Temaer til hovedbestyrelseskonferencen 2018**

#### **Indstilling:**

Temaerne for hovedbestyrelseskonferencen fastlægges.

#### **Resumé:**

Hovedbestyrelsens konference 2018 finder sted i dagene 24. og 25. januar 2018 på hotel Scandic Copenhagen.

Der foreslås følgende temaer:

- Danske Fysioterapeuter år 2040
- Fysioterapeuten som akademiker
- Vækst og kædesamarbejde i den private sektor

#### **Bemærkninger:**

Hovedbestyrelsen besluttede, at de tre foreslåede temaer drøftes på HB-konferencen i januar 2018.

### **3.1 Status på implementering af strategi for lederområdet**

#### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

#### **Resumé:**

Hovedbestyrelsen godkendte i marts 2017 strategi for lederområdet.

Strategien indeholder indsatser for de fire pejlemærker for lederområdet:

- Attraktiv organisation for ledere
- Flere fysioterapeuter i ledelse
- Flere fysioterapeuter i topledelse
- Professionel ledelseskultur i praksissektoren

#### **Bemærkninger:**

Sekretariatet gav status på arbejdet med de fire pejlemærker.

- Attraktiv organisation for ledere:

Alle nye ledere modtager en velkomstpakke, hvor de bliver orienteret om foreningens tilbud, og de bliver kontaktet af en medarbejder fra foreningens sekretariat. I samarbejde med Ergoterapeutforeningen udvikles TRIO-samarbejdet, og der er planlagt en ny version af det eksisterende nyhedsbrev. Mentorordningen er blevet bedre markedsført, og det har givet fire match. Der deltager 70 ledere i de kommunale og regionale netværk. Der er planlagt en lederundersøgelse, når resultaterne fra MSI-undersøgelsen foreligger.

- Flere fysioterapeuter i ledelse

Der er etableret tilbud såvel til nye ledere, som til fysioterapeuter, der ikke formelt er ledere men arbejder med distribueret ledelse, eksempelvis teamkoordinatorer og specialeansvarlige. Der tilbydes afklaringsforløb for fysioterapeuter, der ønsker at blive ledere. Der er planlagt indsats på uddannelserne med henblik på at fortælle de studerende om ledelse som karrierevej. Derudover skal de data, som bliver indsamlet via netværk, karrieresamtaler m.v. bearbejdes.

- Flere fysioterapeuter i topledelse

Her skal udarbejdes en klarere definition på, hvad der menes med topledelse. Derudover arbejdes på at bringe portrætter af fysioterapeuter i topledelse i Fysioterapeuten og udbygge materialet på fysio.dk med tips og tricks fra førende rekrutteringsbureauer i forhold til at positionere sig til toplederstillinger.

- Professionel ledelseskultur i praksissektoren.

Der tilbydes erhvervsrådgivning med fokus på forretningsudvikling og ledelse. Der er tilmeldt 11 procent flere fysioterapeuter på lederkonferencen, heraf flere fra praksissektoren. Der er planlagt et særligt spor på konferencen for klinikejere, der bl.a. omhandler motiverende og kommunikerende ledelse og balance mellem faglighed og forretning.

Et hovedbestyrelsesmedlem foreslog, at ledere tilknyttede de studerendes netværk, mens et andet hovedbestyrelsesmedlem pegede på, at seniorerne kan spille rolle i forhold til de studerendes netværk.

Et hovedbestyrelsesmedlem spurgte til, hvordan udviklingen af antal fysioterapeutiske ledere har været de seneste år. Sekretariatet svarede, at tallet har ligget nogenlunde stabilt på 360 ledere.

Hovedbestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

### **3.2 Dansk Selskab for Fysioterapi - revideret samarbejdsaftale og lancering af specialiseringsordningen**

#### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen tager den reviderede samarbejdsaftale mellem Dansk Selskab for Fysioterapi og Danske Fysioterapeuter til efterretning.

Det indstilles endvidere, at hovedbestyrelsen tager den mundtlige orientering om lancering af specialiseringsordningen til efterretning, herunder høringen blandt de faglige selskaber.

#### **Resumé:**

Samarbejdsaftalen mellem Dansk Selskab for Fysioterapi (DSF) og Danske Fysioterapeuter er blevet revideret. I aftalen er fremhævet, at sekretariatet arbejder på mandat fra bestyrelsen og samtidig er ansvarlig for den daglige ledelse af medarbejdere i DSF's sekretariat præciseret.

Den 1. oktober 2017 lancerede DSF specialiseringsordningen, som oprindeligt skulle være lanceret 1. april 2017, som resultatet af flere års arbejde i DSF og de faglige selskaber. Ordningen erstatter den 17 år gamle specialistordning i Danske Fysioterapeuter. Central i den nye model er specialisering på to niveauer for at fremme den kliniske karrierevej for fysioterapeuter og øge søgning til ordningen. Forud for lancering blev gennemført en høring hos de faglige selskaber med henblik på endelig at godkende specialebeskrivelserne ligesom emnet var på dagsorden på dialogmøde mellem DSF og de faglige selskaber den 10. oktober.

#### **Bemærkninger:**

Sekretariatet tilkendegav, at præciseringerne i den reviderede samarbejdsaftale skal sikre større klarhed i forhold til sekretariatsbetjeningen af DSF.

Et hovedbestyrelsesmedlem foreslog, at ordet uformelt udgår af teksten.

Med denne tilføjelse tog hovedbestyrelsen tog samarbejdsaftalen til efterretning.

Sekretariatet gjorde rede for, at den ny specialiseringsordning erstatter specialistordningen, der blev etableret i 2000. Den gamle model har givet faget et løft, men der er kun godkendt 67 specialister, svarende til 4 om året. En af årsagerne er formentlig, at springet fra grunduddannelse til specialist har været for stort.

Den ny ordning er inspireret af den australske og engelske ordning. Modellen har to niveauer, hvor man kan blive godkendt enten som certificeret kliniker eller specialist. I forhold til den tidligere specialistordning er der sket ændringer, således at man skal have specialerelevant uddannelse svarende til 40 ETCS. Det er mere end tidligere. Fremover skal man have supervision på minimum 50 timer fordelt på 20 timer for certificerede klinikere og 30 timer for specialister. Det er mindre end tidligere, hvor kravet var 150 timer.

I modellen er indarbejdet generiske kompetencebeskrivelser, som gælder på tværs af specialerne. Der viser arbejdsgivere og samarbejdspartnere, hvad de kan forvente af certificerede klinikere og specialister.

Flere hovedbestyrelsesmedlemmer tilkendegav, at den ny model er i bedre overensstemmelse med fysioterapeuters behov og muligheder, end den gamle model. Et hovedbestyrelsesmedlem pegede på, at modellen giver gode muligheder for at arbejde med strukturerede karrier-forløb.

Et hovedbestyrelsesmedlem spurgte, hvorfor der ikke benyttes navnet ekspert, som kendes fra Dreyfus-modellen. Sekretariat svarede, at navnet certificeret kliniker er valgt, fordi det bedst beskriver, hvad titlen dækker over.

Et hovedbestyrelsesmedlem pegede på, arbejdsgiverne formentlig vil være mest interesserede i certificerede klinikere indenfor bestemte områder. Det kan blive en problemstilling, som der skal tages stilling til.

Et hovedbestyrelsesmedlem foreslog, at modellen præsenteres på møder i de kommunale og regionale ledernetværk, dels som et led i den generelle implementering, dels for at sikre størst muligt kendskab til ordningen. Sekretariatet gav tilsagn.

Hovedbestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

### **3.3 Fortrolig sag: Orientering om OK-forhandlinger på praksisområdet**

### **3.4 Orientering om persondataforordningen 2018**

#### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

#### **Resumé:**

Den 25. maj 2018 træder den ny EU forordning om databeskyttelse i kraft.

Forordningen øger de forpligtelser, som Danske Fysioterapeuter har i forhold til at behandle og sikre medlemsdata. Forordningen stiller ligeledes nye krav til medlemmer, som behandler personoplysninger fra patienter og ansatte.

### **Bemærkninger**

Sekretariatet gjorde rede for, at forordningen medfører, at der fremover kan udstedes store bøder, hvis data ikke håndteres på rette vis. Der er såvel et internt som et eksternt fokus i det arbejde, som Danske Fysioterapeuter foretager for at leve op til forordningen. Den interne omhandler, hvordan foreningen indhenter og håndterer medlemsdata, mens den eksterne omhandler, hvordan medlemmerne i den private sektor, særligt på praksisområdet, håndterer data fra patienter og ansatte.

I den forbindelse foretages en række datastrømanalyser, såvel i sekretariatet som hos regionsformændene. Derudover kommer der fast procedure for, hvordan data kan deles. De selvstændige medlemmer i den private sektor får adgang til standard-dokumenter, som de kan benytte sammen med en vejledning om forordningen.

Der er nedsat en arbejdsgruppe, der afdækker og udarbejder konkrete initiativer. Arbejdet sker i samarbejde med Ergoterapeutforeningen, Kost og Ernæringsforbundet og Tandplejerforeningen. Danske Fysioterapeuter deltager endvidere i en arbejdsgruppe i FTF-regi.

Hovedbestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

### **3.5 Forslag til ekstraordinært repræsentantskabsmøde**

#### **Indstilling:**

Forslagene til det ekstraordinære repræsentantskabsmøde drøftes.

#### **Resumé:**

Hovedbestyrelsen har løbende drøftet og godkendt materiale vedrørende den nye arbejdsmarkedsmodel. På seneste hovedbestyrelsesmøde således også forslag til vedtægtsændringer, som skal forelægges repræsentantskabet på det ekstraordinære møde 25. november.

Hovedbestyrelsen har endvidere drøftet og godkendt et forslag om mandat til at tage stilling til en ny fælles hovedorganisation mellem FTF og LO samt et forslag om at udnævne æresmedlemmer af foreningen.

Materiale til repræsentanterne er færdiggjort og udsendt 27. oktober.

Som forberedelse til repræsentantskabsmødet skal hovedbestyrelsen drøfte forslagene med henblik på koordinering og finpudsning af synspunkter og argumentation.

## **Bemærkninger**

Tina Lambrecht fortalte, at det indstilles, at Kirsten Kenneth Larsen bliver dirigent på repræsentantskabsmødet.

Et hovedbestyrelsesmedlem pegede på, at der som overskrift bør stå forslag til ændring af vedtægterne i stedet for ændringsforslag, og at navnene på forslagsstillerne bør stå på de forslag, hvor det ikke er en samlet hovedbestyrelse, som står bag. Begge dele bedes dirigenten gøre opmærksom på.

Efterfølgende blev forslagene til repræsentantskabsmødet gennemgået.

Forslag til etablering af to sektioner for ordinære medlemmer:  
Ingen kommentarer.

Forslag om etablering af nævn.

Et hovedbestyrelsesmøde spurgte til, hvor grove forseelser, der skal være tale om, før man som medlem kan blive ekskluderet af Danske Fysioterapeuter. Sekretariatet svarede, at det vil afhænge af den praksis, som bliver fastlagt i nævnet. Men at der er sendt signal via ordlyden i forslaget, der tilkendegiver, at der skal være tale om grove tilfælde.

Et hovedbestyrelsesmedlem spurgte til, hvilken praksis nævnet agerer ud fra. Sekretariatet svarede, at der ligger retspraksis på området, som nævnet kan bygge deres praksis og afgørelser på.

Forslag til kontingent til sektionerne

Et hovedbestyrelsesmedlem spurgte, hvorfor der ikke ligger forslag til kontingentets størrelse. Sekretariatet svarede, at repræsentantskabet først skal tage stilling til muligheden for at opkræve kontingent, inden der kan fremsættes forslag til, hvor stort kontingentet skal være.

Forslag til konfliktløsning og fælles bestemmelser

Et hovedbestyrelsesmedlem tilkendegav, at der er fejl i diagram om sektionerne. Sekretariatet tilkendegav, at der vil blive udleveret et rettelsesblad til repræsentanterne.



Forslag – Ny hovedorganisation mellem FTF og LO  
Ingen kommentarer.

Forslag til æresmedlem af Danske Fysioterapeuter

For at præcisere tidligere beslutning tages det til referat, at Tina Lambrecht, Lis Jensen, Sanne Jensen, Brian Errebo-Jensen og Lau Rosborg støtter forslaget. Steffan Kragh har tilsluttet sig forslaget efter HB-mødet.

Tina Lambrecht opsummerede punktet med at konstatere, at der er tale om meget gennearbejdede forslag. Bortset fra forslaget om æresmedlem er det en samlet hovedbestyrelse, der står bag forslagene. Det er ikke alle HB-medlemmer, der tror, at arbejdsmarkedsmodellen kan løse problemerne på det private arbejdsmarked, men der er enighed om, at det er et skridt i den rigtige retning. De forskellige holdninger er kommet til udtryk i foreningens forskellige medier og vil også komme til udtryk i debatten på repræsentantskabsmødet.

### **3.6 Indsats for studerende og dimittender/nyuddannede**

#### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

#### **Resumé:**

I juni 2016 vedtog hovedbestyrelsen en ramme for Strategiplan 2018 bestående af tre bevægelser. Bevægelse 3 indeholder tre fokusområder inden for fastholdelse, rekruttering og medlemsinddragelse. Notatet gør status over, hvordan der arbejdes med aktuelle aktiviteter for fokusområde fysioterapeutstuderende og dimittender og nyuddannede.

#### **Bemærkninger:**

Sekretariatet gjorde rede for, at udgangspunkt for indsatsen er, at de studerende udgør den største del af rekrutteringsgrundlaget, og at analyser viser, at organisationsprocentener er faldet fra 89,4 procent i 2015 til 85,4 procent i 2016. For dimittenderne gælder, at der er et stort frafald de første år efter dimissionen.

Indsatsen bygger på, at de studerende gennem deres studietid i endnu højere grad oplever foreningens faglighed og det stærke fællesskab, så der skabes højere tilfredshed og loyalitet samt flere ambassadører. Dette skal blandt andet understøttes af styrket kommunikation og større synlighed.

Der er udarbejdet et koncept for studenterambassadører på uddannelsesstederne, og der er ansat en studenterambassadør på Metropol, som er rekrutteret blandt introvejlederne, og der arbejdes på at få ansat en på UCN. Der er udarbejdes et koncept for foreningens møde med de nye studerende.

De foreløbige resultater indikerer en god effekt af pilotprojektet med studenterambassadør. Det ses i væksten af antallet af indmeldelser fra nye studerende på Metropol.

Indsatsen mod dimittenderne tager udgangspunkt i at hjælpe medlemmerne gennem transitionen og få et godt ståsted på arbejdsmarkedet samt at øge kommunikationen om det, foreningen kan gøre for nyuddannede – både det faglige og det fagforeningsmæssige.

Der er igangsat pilotprojekt i Region Midtjylland og Region Syddanmark, hvor der ringes ud til dimittender, og der arbejdes på, at foreningen på sigt kan invitere til fyraftensmøder for nyuddannede.

Der er i maj og august 2017 sendt direct mail til alle kommende dimittender med en lang række vigtige informationer, for eksempel om autorisation, og hvad foreningen kan tilbyde på den anden side af dimission.

For dimittender og nyuddannede er det endnu for tidligt at vurdere resultatet af indsatserne.

Hovedbestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

## **2.7 Evaluering af HB-samarbejde**

Der refereres ikke fra punktet.

## **4 Koordineringspunkter**

### **4.1 rulleplansorden og årshjul.**

### **4.2 orientering fra møder**

Der var forud for mødet udsendt opgørelse over møder i den forgange perioder, som Tina Lambrecht har deltaget i.

5. Eventuelt

Ingen punkter.

Karen Langvad  
Direktør

Mikael Mølgaard  
Referent

Godkendt december 2017

---

Tina Lambrecht

---

Brian Errebo-Jensen

---

Sanne Jensen

---

Lise Hansen

---

Tine Nielsen

---

Gitte Nørgaard

---

Agnes Holst

---

Kirsten Ægidius

---

Lau Rosborg

---

Stefan Kragh

---

Lisbeth Schrøder

---

Lis Jensen