

# Referat



<b>Referat af møde i:</b>	<b>Dato for møde:</b>
Hovedbestyrelsen	27-01-21
<b>For referat:</b>	<b>Dato for udarbejdelse:</b>
Anders Lindved Lorentzen	29-01-21

## Deltagere:

Tina Lambrecht, Tine Nielsen, Stine Bøgh Pedersen, Brian Errebo-Jensen, Sanne Jensen, Gitte Nørgaard, Jeanette Præstegaard, Lau Rosborg, Lisbeth Schrøder, Ruben Fjord Bredholt, Mathias Holmquist, Kirsten Ægidius og Amalie Bjerre Jørgensen, repræsentant for de studerende.

Gitte Arnbjerg (under pkt. 2.5), Rasmus Gormsen Hansen (under pkt. 2.5), Maja Helbo (under pkt. 2.5), Heidi Brogner (under pkt. 2.5).

## Afbud:

Ingen

## Referat af hovedbestyrelsesmøde d. 27.-28. januar 2021

### Dagsorden

- 1. Godkendelse af dagsorden og referat**
  - 1.1. Tidsplan
- 2. Sager til diskussion / beslutning**
  - 2.1. Beskyttelse af politisk valgte medlemmer
  - 2.2. Karriereudvikling for fuldtidsarbejdende politisk valgte i Danske Fysioterapeuter
  - 2.3. Tidsplan for X-REP forberedelse
  - 2.4. Opfølgning på lønundersøgelsen
  - 2.5. Fællesmøde mellem Danske Fysioterapeuters hovedbestyrelse og bestyrelsen i DSF
- 3. Sager til orientering**
  - 3.1. Forhandlingslandskabet på de offentlige områder
  - 3.2. Kurser og arrangementer udbudt af Danske Fysioterapeuters sekretariat

#### **4. Koordineringspunkter**

- 4.1. Mødeorientering
- 4.2. Rulledagsorden

#### **5. Eventuelt**

- 5.1. Eventuelt

### **Sager til diskussion/beslutning**

#### **2.1 Beskyttelse af politisk valgte medlemmer**

##### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen

- Drøfter redegørelsen

##### **Resumé:**

Som udløber af en konkret sag drøftede SALS på sit møde den 28. september 2020 den gældende beskyttelse af politisk valgte medlemmer.

Der findes i gældende lovgivning og regler kun en relativt begrænset beskyttelse af politiske valgte, som ikke er favnet af specielle regler (f.eks. tillidsrepræsentanter).

SALS arbejder som led i sit arbejde med vilkårene i praksissektoren på muligheden for at vælge kontaktpersoner blandt de ansatte i sektoren, herunder også beskyttelse af disse. SALS har sendt en forhandlingsanmodning til Sektionen for arbejdsgivere herom i januar 2020. Der er fortsat ikke optaget drøftelser eller forhandlinger mellem sektionerne.

##### **Bemærkninger:**

Sekretariatet bemærkede, at der kun i meget begrænset omfang er beskyttelse af politisk valgte, medmindre man er favnet af specielle regler som eksempelvis tillidsrepræsentant. Derfor er der ingen særlig beskyttelse af hverken hovedbestyrelsen eller SALS.

Man kan evt. aftale sig til en bedre beskyttelse. Pt. arbejder SALS på en kontaktperson/tr-ordning i praksissektoren. En sådan ordning er dog kun møntet på det lokale (altså kontaktpersonerne) og ikke i forhold til beskyttelse af bestyrelsesmedlemmer i SALS, hovedbestyrelsen eller andre centrale politiske organer.

Mathias Holmquist bemærkede, at arbejdsmarkedsmodellen bør afspejle forholdene på de offentlige overenskomstområder. Således er det vigtigt, at der skabes integritet i forhandlingsrummet ved, at den ene part ikke kan trues

på privatøkonomi. Det blev anført, at man bør aftale sig ud af det, og at hvis man ikke kan det, så holder modellen ikke.

Sanne Jensen pegede på, at man kan bruge denne diskussion som løftestang til andre drøftelser. Eksempelvis en drøftelse med sektionerne om gennemsyn af kontrakter indgået i praksissektoren hos Danske Fysioterapeuter. Dog bør den ikke bruges som et argument for at afskaffe arbejdsmarkedsmodellen på nuværende tidspunkt, blev det anført.

Tine Nielsen pegede på, at man har valgt en model med et armslængeprincip for hovedbestyrelsen i forhold til aftaler, der indgås mellem sektionerne, hvorfor det er vigtigt at tage drøftelsen med sektionerne, som reelt mulighed for at lave aftaler.

Kirsten Ægidius påpegede, at de hårde ting som løn og pension er noget, der aftales i sektionerne, men at man som hovedbestyrelse bliver nødt til at forholde sig til de mere bløde værdier – herunder beskyttelse af foreningens medlemmer.

Brian Errebo-Jensen nævnte, at der nogen steder i praksissektoren er behov for en kulturændring. Det blev videre nævnt, at det er helt centralt at sikre et godt arbejdsmiljø for foreningens medlemmer, hvorfor hovedbestyrelsen ikke bare kan se på.

Tina Lambrecht påpegede, at det er vigtigt at få sat spot på problemstillingen samt at synliggøre, at der er nultolerance ift. ikke at overholde basiskontrakten samt ift. at skabe utryghed mv. for ens ansatte.

Jeanette Præstegaard anførte, at det er centralt, at alle medlemmer kan gå trygt på arbejde, og at arbejdsmarkedsmodellen ikke holder, hvis man ikke kan sikre beskyttelse af de ansatte.

Mathias Holmquist påpegede, at det er et tydeligt eksempel på magtasymmetrien i praksissektoren, og at der er behov for både en kultur- og strukturændring. Det blev videre påpeget, at udfordringen med beskyttelse allerede blev rejst, dengang man vedtog arbejdsmarkedsmodellen. Derfor bør man tage det op med repræsentantskabet igen, da der nu er kommet konkrete sager, blev det nævnt.

Sanne Jensen påpegede, at det ikke er sektionerne alene, der skal løse udfordringerne. Således bør hovedbestyrelsen tage et politisk ansvar for arbejdsmarkedsmodellen, blev det anført.

Lau Rosborg nævnte, at man kan diskutere, hvorvidt man skal fravige princippet om ikke at tage sager op, hvis et medlem ikke ønsker det.

Tine Nielsen anførte, at hovedbestyrelsen bør have en diskussion af, hvilket ansvar man har, og hvordan man kan agere mv., for at sikre en fælles forståelse.

Tina Lambrecht mente, at det er en god idé at tage en snak om det principielle i forhold til armslængdeprincip og hovedbestyrelsens ansvar og handlemuligheder, og at det vil komme på dagsordenen på et kommende møde.

## **2.2 Karriereudvikling for fuldtidsarbejdende politisk valgte i Danske Fysioterapeuter**

### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen

- Beslutter model for karriereudvikling for fuldtidsarbejdende politisk valgte

### **Resumé:**

Regionsformændene i Danske Fysioterapeuter har drøftet behovet for, at man som fuldtidsarbejdende politisk valgt i Danske Fysioterapeuter fortløbende har mulighed for karriereudvikling.

Opmærksomheden skal dels have fokus på behovet for, at den fuldtidsarbejdende politisk valgte udvikler sig i rollen som politisk valgt. Dels på, at den politisk valgte har kompetencer, som vedkommende kan opnå relevant beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked, når vedkommende på et givet tidspunkt udtræder af funktionen som politisk valgt.

Regionsformændene har udarbejdet et forslag til model for karriereudvikling for fuldtidsarbejdende politisk valgt i Danske Fysioterapeuter.

Modellen indbærer, at der afsættes en samlet pulje på 30.000 om året til karriereudviklingssamtaler for politisk valgte. Og at der gives mulighed for, at der ved konkret henvendelse til hovedbestyrelsen kan bevilliges op til 6 ugers vikardækning ved deltagelse i diplom- eller masteruddannelse.

### **Bemærkninger:**

Gitte Nørgaard fremlagde på vegne af regionsformændene et forslag til karriereudvikling for fuldtidsarbejdende politisk valgte. Udgangspunktet er dels, at den fuldtidsvalgte udvikler sig i rollen som politisk valgt og dels, at den fuldtidsvalgte kan opnå relevant beskæftigelse efter udtræden fra den politiske

post. Herudover har der været fokus på at stille alle lige, da en regionsformand, som kommer fra en stilling i det offentlige vil tilbydes orlov fra denne stilling, mens den samme mulighed ikke eksisterer på det private område. Det blev videre nævnt, at man ikke kan sammenligne det at være formand med det at være regionsformand, da sidstnævnte sidder meget alene. Derfor er der i forslaget indlagt frikøb af vikar i op til seks uger, såfremt der tages en diplom- eller masteruddannelse. Herudover er det foreslået, at der bliver mulighed for karrieresamtaler med en ekstern coach, som kan udmønte sig i en uddannelsesplan, som herefter skal bevilges i dialog med direktøren.

Flere hovedbestyrelsesmedlemmer påpegede, at tankerne i forslaget er gode og rigtige.

Dog mente flere, at det ville være en god idé at tænke det bredere, ved at udforme en politik for kompetenceudvikling af både fuldtidsvalgte, deltidsvalgte i hovedbestyrelsen, TR, FTR, AMR, regionsbestyrelser osv. En del af det kunne eksempelvis være i form af små kurser, omhandlende hvordan man læser et regnskab, lægger et budget osv.

Flere kunne således ikke bakke op om forslaget, så længe det ikke er tænkt bredere. Konkret blev det foreslået at lave et nyt forslag om en organisatorisk udviklingspulje, hvor 50% af midlerne skal gå til fuldtidsvalgte, mens øvrige valgte medlemmer kan få andel i de resterende midler. Det blev også foreslået at få kigget nærmere på den pulje, hovedbestyrelsen i dag har til kompetenceudvikling.

Det blev også påpeget, at timingen i forslaget ikke er velvalgt ovenpå besparelser og arbejdet omkring frikøb, der pågår.

Andre pegede på, at det vil give mening at få lavet en plan for de fuldtidsvalgte og så herefter kigge bredere på en politik for kompetenceudvikling. Det blev nævnt, at en model for fuldtidsvalgte bør være på plads og igangsat, inden der skal vælges regionsformænd i 2022. Det blev også nævnt, at det er vigtigt at understrege, at medlemmerne får noget ud af forslaget – nemlig politikere, der i højere grad kan udvikle sig i rollen som politisk valgt.

Det blev videre påpeget, at mulighederne for kompetenceudvikling ikke skal være ens for alle, og at fuldtidsvalgte såsom regionsformændene har et særligt behov. Det blev også nævnt, at fuldtidshonorerede politikere ikke har andre end Danske Fysioterapeuter til at bevilge efteruddannelse, mens deltidspolitikere har en anden primær arbejdsgiver.

Omvendt blev det nævnt, at det for deltidspolitikere er meget svært at få bevilget kurser, der klæder dem bedre på til at bestride deres politiske/organisatoriske hverv.

Herudover blev det drøftet, hvorvidt der skal være mulighed for frikøb af vikar, såfremt en fuldtidsvalgt politiker tager en diplom- eller masteruddannelse.

Her påpegede flere, at alle andre må tage fritid og weekender i brug, når de bevilges efteruddannelse, da deres almindelige arbejde skal passes ved siden af. Flere mente, at det også burde være tilfældet for fuldtidsvalgte.

Andre påpegede, at nogle medlemmer får fri til opgaveskrivning mv. i forbindelse med efteruddannelse, og at mange fuldtidsvalgte allerede bruger weekender og aftener på deres politiske hverv. Samtidig kan der hurtigt opstå sager, som der skal tages hånd om, med den konsekvens, at uddannelse så må tilsidesættes, såfremt der ikke er en vikar.

Et flertal af hovedbestyrelsen kunne godt støtte op om forslaget, om end det blev påpeget, at der skulle kigges nærmere på forslaget om frikøb. Det blev foreslået, at dette tages ud af forslaget.

Mathias Holmquist påpegede, at han ikke kan støtte forslaget, så længe det ikke er koblet til et bredere uddannelsesperspektiv for deltidsvalgte, TR osv.

Flere mente, at frikøb er en central del af forslaget og derfor problematisk helt at fjerne. Det blev på den baggrund foreslået at formulere passagen om frikøb på en anden måde, fremfor helt at tage den del ud af forslaget. Eksempelvis ved at der skal laves en konkret individuel vurdering af behovet for frikøb.

Det blev besluttet, at regionsformændene arbejder videre med en ny formulering omkring frikøb, og at forslaget herefter vil blive drøftet igen på et kommende hovedbestyrelsesmøde.

## **2.3 Tidsplan for X-REP forberedelse**

### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen

- Godkender tidsplan for X-REP forberedelse herunder
  - Godkender frist for fremsendelse af forslag
  - Godkender nye datoer for HBM i april, maj og juni
  - Godkender at deltagelse i Folkemøde 2021 skaleres til et minimum

### **Resumé:**

Hovedbestyrelsen besluttede på seneste møde, at det ekstraordinære repræsentantskabsmøde skal afholdes 27.-28. august 2021 på Hotel Storebælt i Nyborg.

Der er på baggrund af denne dato udarbejdet udkast til tidsplan for forberedelse af dagsorden og materiale til mødet.

Der er i tidsplanen taget højde for, at REP modtager dagsorden og materiale før sommerferien. Videre er der taget højde for, at hovedbestyrelsen skal have mulighed for at drøfte forslag to gange før udsendelse og en tredje gang umiddelbart forud for selve mødet.

Den foreslåede tidsplan indebærer, at det er nødvendigt at ændre datoer for HBM i maj og juni måned for, at møderne kan nås, og tidsfrister for udsendelse af HB materiale kan overholdes.

Herudover foreslås det at ændre mødet i april fra et to-dages møde til et endags, mens møderne i maj og juni begges gøres til to-dages møder.

Endelig lægges der op til, at HBs deltagelse i Folkemøde 2021 skaleres ned med henblik på at reducere mødebelastningen for HB i juni samt prioritere sekretariatets ressourcer i forhold til X-REP.

### **Bemærkninger:**

Sekretariatet bemærkede, at forslag til forberedelse af det ekstraordinære repræsentantskabsmøde er lavet med hensyntagen til, at materialet udsendes til repræsentanterne inden sommerferien, samt at hovedbestyrelsen får lejlighed til at behandle forslagene tre gange. Det betyder, at en række møder må flyttes. Samtidig foreslås det, at Danske Fysioterapeuters folkemødedeltagelse nedskaleres til et minimum.

Tine Nielsen påpegede, at materialet bør udsendes inden sommerferien, men at det kun er hovedbestyrelsens egne forslag, der skal behandles tre gange.

Samtidig blev det påpeget, at fristen for indsendelse af forslag først bør ligge efter regionernes generalforsamlinger. Det blev foreslået, at fristen for indsendelse af forslag bliver d. 10. maj 2021, at man fastholder de tre mødedage for hovedbestyrelsen i april måned til hovedbestyrelsens egne forslag og dropper de nye foreslåede møder i maj måned.

Endelig blev det påpeget, at der også skal tages stilling til suppleringsvalg til repræsentantskabet efter regionsgeneralforsamlingerne.

Sekretariatet svarede, at man vil være klar til at udskrive suppleringsvalg lige efter generalforsamlingerne ved behov.

Sanne Jensen påpegede, at de medlemsmøder, der afholdes i regionerne forud for repræsentantskabsmødet, bør kunne tilgås virtuelt, og at der vil være behov for teknisk bistand til dette.

Med de faldne kommentarer godkendte hovedbestyrelsen indstillingerne. Det blev således besluttet, at frist for indsendelse af forslag til det ekstraordinære repræsentantskabsmøde fastsættes til d. 10. maj. Hovedbestyrelsen fastholder sit møde i april måned, herudover vil der være hovedbestyrelsesmøde d. 9.-10. juni 2021, 28. juni 2021 og 24. august 2021. Materiale til repræsentantskabsmødet udsendes d. 16. juni 2021.

## **2.4 Opfølgning på lønundersøgelsen**

### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen

- Drøfter lønundersøgelsen 2020 med formændene for sektionerne

### **Resumé:**

Hovedbestyrelsen havde på sit møde den 13. januar den første indledende drøftelse af resultaterne fra lønundersøgelsen 2020. Til dét møde havde de to sektioner fremsendt kommentarer til lønundersøgelsen 2020.

Til dette møde er de to sektionsformænd (Tine Hasselbrink og Morten Graversen) inviteret dels til supplerende af det fremsendte, dels til at bidrage til de fremadrettede drøftelser om løn- og ansættelsesvilkår i praksissektoren.

### **Bemærkninger:**

Tina Lambrecht bemærkede, at man på det seneste møde i hovedbestyrelsen kom frem til en række spørgsmål, man gerne vil drøfte med sektionsformændene. Disse er fremsendt til sektionsformændene.

Tine Hasselbrink Madsen, formand for SALS, understregede, at formålet med sektionerne er at skabe ordnede forhold. Lønundersøgelsen understreger, at man endnu ikke er kommet i mål hermed, hvilket ærgrer SALS. Det blev understreget, at mange klinikejere overholder aftalen, men at det er trist, at der er en mindre gruppe, som stadig ikke gør, på trods af at aftalen er indgået og godkendt mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Det blev videre påpeget, at det er bekymrende, at antallet af personer, der ikke får korrekt løn eller pension, er højere end sidste år. Samt at der er endnu flere, der ikke får den merbetaling for overarbejde mv., der også er aftalt.

Der blev videre påpeget, at medlemmer ikke ønsker at stå frem, hvis de ikke får den løn eller pension, de er berettiget til, da de frygter at blive fyret ved at gøre det. SALS finder det beskæmmende, at nogen arbejdsgivere bruger sin magt på en sådan måde. Det er en væsentlig årsag til, at der ikke har været



sager i nævnet, hvilket besværliggør arbejdet med at sikre ordnede forhold. Det blev påpeget, at SALS har en række forslag til, hvordan man kan komme i mål – herunder en TR/kontaktperson-ordning i praksissektoren samt at alle kontrakter, der indgås, skal sendes til gennemsyn hos Løn og Forhandling. Derfor er opfattelsen også, at det er for tidligt at give op på arbejdsmarkedsmodellen. Endelig blev det nævnt, at der er en fin dialog mellem sektionerne.

Morten Graversen, formand for sektionen for arbejdsgivere med lejere og/eller ansatte (arbejdsgiversektionen), nævnte, at man i arbejdsgiversektionen er helt enige i, at basiskontrakten skal overholdes.

Det blev nævnt, at man ikke ved, hvad lønundersøgelsen egentligt svarer på, og at det er beklageligt, at arbejdsgiversektionen ikke har været involveret i arbejdet med undersøgelsen. Det blev nævnt, at der er behov for at dykke dybere ned i tallene, før man konkluderer noget. Der blev også peget på, at det af den grund er uheldigt, når hovedbestyrelsesmedlemmer på fysio.dk drager konklusioner ud fra tallene.

Der blev peget på, at der er et behov for at dykke længere ned i materien, hvilket arbejdsgiversektionen meget gerne bidrager til. Videre blev det nævnt, at arbejdsgiversektionen ikke ønsker at holde hånden over kollegaer, der ikke opfører sig ordentligt. Det blev også anført, at der er behov for sager i nævnet.

Bo Uhrenfeldt fra Skau Reipurth, der varetager sekretariatsfunktionen for arbejdsgiversektionen, oplever, at klinikkerne nogle gange misforstår eksempelvis pensionsdelen af basiskontrakten, som er lidt snørklet og teknisk. Dette eksemplificeres ved, at flere lønbehandlere ikke kan løse udfordringen for klinikkerne – selvom klinikkerne reelt ønsker det. Det blev anført, at det er et eksempel på en bestemmelse, der burde have været lavet, så den er nemmere at forstå.

Andre gange har medarbejdere selv bedt om at få pensionen udbetalt, men i disse tilfælde bliver klinikkerne oplyst om, at det er i strid med basiskontrakten, blev det anført.

Nicolai Robinson, som varetager sekretariatsfunktionen for sektionen for ansatte og lejere, påpegede, at man på baggrund af lønundersøgelsen har ringet rundt til knap 150 medlemmer for at finde ud af, hvilke udfordringer der er. I en del tilfælde var der tale om fejl og misforståelser – disse blev fjernet – men tilbage stod mindst 10%, hvor der ikke var tvivl om, at basiskontrakten ikke blev overholdt.

Jeanette Præstegaard påpegede, at man som hovedbestyrelsesmedlem har lov, ret og pligt til at ytre sig. Herudover blev der spurgt til, hvad arbejdsgiversektionen tænker om de medlemmer, der føler sig utrygge i deres ansættelse og derfor ikke tør stå frem.

Morten Graversen svarede, at arbejdsgiversektionen godt kunne tænke sig at kontakte de klinikker, hvor der er problemer for at rette eventuelle misforståelser. Videre blev der peget på, at det ikke er acceptabelt, at nogen ikke tør at henvende sig til foreningen af frygt for at miste deres job.

Bo Uhrenfeldt nævnte supplerende, at for arbejdsgivere, der er modvillige, virker det at forklare dem, at der er en procesrisiko ved ikke at overholde kontrakten i form af sagsanlæg og en sag i nævnet.

Jeanette Præstegaard spurgte, om man kunne forestille sig, at der kunne køres en sag i nævnet uden risiko for, at den ansatte vil blive fyret. Videre blev der spurgt, hvor lang tid der må gå, før der er sikret ordnede forhold i praksissektoren.

Sanne Jensen spurgte, hvad der skal gøres i sektionen og hovedbestyrelsen (og i fællesskab) for at skabe ordnede forhold.

Lau Rosborg spurgte, om man kunne forestille sig at tage kontakt til arbejdsgivere, der ikke overholder aftalen, selvom den ansatte ikke har bedt om det.

Kirsten Ægidius spurgte, hvad det konkret er, som arbejdsgiversektionen mangler svar på i lønundersøgelsen.

Tine Hasselbrinck svarede, at man i SALS meget gerne vil rejse sager i nævnet, men at medlemmer føler sig utrygge herved. Det blev videre nævnt, at tvang og automatisme i forhold til at bringe sager for nævnet ikke vil være den rette vej at gå.

Nicolai Robinson nævnte supplerende, at sektionen for ansatte og lejere godt kan beslutte ikke at respektere et medlems ønske om anonymitet, men at det er vigtigt at huske på, at det er individet/medlemmet, som i sidste ende bærer risikoen for konsekvenser, da det er dem, som risikerer at miste deres job. På den måde risikerer man også, at medlemmerne stopper med at ringe ind.

Morten Graversen pegede på, at man i arbejdsgiversektionen gerne vil tage kontakt til de klinikker, der ikke overholder kontrakterne, og at det vil være bedre at bruge ressourcer herpå, fremfor at alle kontrakter sendes til gennemsyn hos Løn og Forhandling.

I forhold til mangler i lønundersøgelsen blev der peget på, at man måske kunne arbejde på at simplificere spørgsmålene, så der ikke opstår så mange misforståelser.

Mathias Holmquist spurgte, hvad man vil gøre, som ikke allerede er gjort, for at rette op på situationen samt efterspurgte et bud på, hvornår alle overholder kontrakten.

Ruben Fjord Bredholt kvitterede for, at der er et godt samarbejde mellem sektionerne. Videre blev der spurgt, om sektionerne synes, at hovedbestyrelsen blander sig for meget eller for lidt i arbejdet i sektionerne.

Brian Errebo-Jensen spurgte, om sektionerne arbejder på at løse problemer med eventuelle uklarheder i basiskontrakten og spurgte videre, hvad der kan gøres ved, at medlemmer ikke tør stå frem med deres sager. Der blev videre spurgt til, hvad det mere konkret er, at arbejdsgiversektionen er utilfredse med ved lønundersøgelsen.

Tine Hasselbrinck pegede på, at SALS er kommet med en række forslag i deres høringssvar – herunder gennemlæsning af alle kontrakter, der indgås i praksissektoren.

Videre blev der peget på, at det at lave en lønundersøgelse er et anliggende for arbeidstagersiden.

Endelig blev det nævnt, at man kunne overveje, om det overhovedet skal være muligt at praktisere under sygesikringsoverenskomsten, hvis man ikke lever op til basiskontrakten/yder rimelige løn- og arbejdsvilkår.

Morten Graversen nævnte, at man er kommet langt, selvom man ikke er kommet helt i mål, og at det derfor er for tidligt at vurdere, om modellen har sin berettigelse. Videre blev der peget på, at man i arbejdsgiversektionen nogle gange savner lidt opbakning fra hovedbestyrelsen eksemplificeret ved de kommentarer, der er kommet på fysio.dk vedr. lønundersøgelsen.

Endelig blev det nævnt, at arbejdsgiversektionen savner en kobling mellem nogle af tallene i undersøgelsen og mener samtidigt, at klangen i flere spørgsmål forekommer at være kritiske.

Bo Uhrenfeldt sagde supplerende, at der er tre-årige forhandlingsperioder, hvorfor det er svært at gøre noget ved uklarheder i kontrakterne på nuværende tidspunkt.

Tine Nielsen efterspurgte en mere præcis melding på, hvornår problemerne med overholdelse af basiskontrakten skal være bragt i orden. Det blev påpeget, at ordningen skal evalueres i 2022, hvorfor det i hvert fald bør være i orden her.

Videre blev det foreslået, at arbejdsgiversektionen laver egen lønundersøgelse blandt deres medlemmer, for at se om der er overensstemmelse med nærværende lønundersøgelse.

Morten Graversen svarede, at hvis der tilføres tilstrækkeligt med ressourcer, er det realistisk, at man kan have været i kontakt med alle klinikker, hvor der er problemer inden sommer. Morten Graversen pegede videre på, at det vil

være relevant at kunne tilbyde arbejdsgivere en form for lederuddannelse – herunder ejerlederne.

Tine Hasselbrinck nævnte, at man i SALS ønsker at komme i dialog med arbejdsgiversektionen om en kontaktpersonordning i praksis.

Tina Lambrecht takkede for debatten og sagde opsummerende, at alle har interesse i at få løst problemerne, og at der er fremkommet forslag om at henvende sig til arbejdsgiverne, en større informationsindsats med eksempelvis webinarer, lederuddannelser, kontaktpersonordning mv.

Det blev besluttet, at arbejdsgiversektionen og SALS vender tilbage til hovedbestyrelsen med en detaljeret plan for, hvad man ønsker at gøre for at løse problemerne - og herunder hvilken økonomi eller opbakning, man har behov for til dette. Dette inden udgangen af februar måned.

Videre blev det besluttet, at der vil blive lavet en nyhed til fysio.dk på baggrund af mødet med citater fra begge sektionsformænd.

## **2.5 Fællesmøde mellem Danske Fysioterapeuters hovedbestyrelse og bestyrelsen i DSF**

### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen & DSF

- Drøfter og beslutter ny samarbejdskonstruktion mellem hovedbestyrelsen og DSF
- Drøfter hvordan man kan komme fra 2012 grundlaget (for DSF) ind i et nyt 2021 grundlag

### **Resumé:**

Hovedbestyrelsen og DSF afholder årligt et fællesmøde. I år vil der være fokus på to ting:

1. Samarbejdsstrukturen mellem hovedbestyrelsen og DSF. En arbejdsgruppe med repræsentanter fra henholdsvis hovedbestyrelsen og DSF har udarbejdet et forslag til, hvordan samarbejdsstrukturen kan se ud fremadrettet. Der lægges op til, at denne drøftes og beslutes på mødet.
2. På repræsentantskabsmødet i 2012 blev etablering af DSF og faglige selskaber besluttet. På mødet drøftes det, hvordan man kan komme fra 2012 grundlaget ind i et nyt 2021 grundlag.

## **Bemærkninger:**

Tina Lambrecht og Gitte Arnbjerg bød velkommen til fællesmødet og orienterede om, at næstformand for DSF Lars Henrik Larsen, havde forfald til mødet.

Forslaget om en ny samarbejdskonstruktion er et udkomme af drøftelser i en arbejdsgruppe nedsat på fælles seminar i august 2020 bestående af Tina Lambrecht, Gitte Arnbjerg, Jeanette Præstegaard og Rasmus Gormsen Hansen. De to sidstnævnte præsenterede arbejdsgruppens forslag til fremtidig samarbejdsstruktur.

Det blev påpeget, at der i gruppen har været enighed om, at det er vigtigt, at hovedbestyrelsen og DSF mødes oftere for at sætte fælles strategisk retning. Konkret foreslås halvårige møder. På disse møder nedsættes arbejdsgrupper, der skal arbejde videre med de temaer, der besluttet på møderne. Videre foreslås det, at der holdes et årligt møde mellem DSF, hovedbestyrelsen og de faglige selskaber. Endelig foreslås det, at samarbejdsforum nedlægges, og at der i stedet etableres et koordinationsudvalg, der får til opgave at stå for den løbende koordinering og fremdrift med udgangspunkt i det, der besluttet på de halvårige møder mellem hovedbestyrelsen og DSF. Videre kan koordineringsudvalget også selv nedsætte arbejdsgrupper, hvis der opstår et behov mellem møderne mellem hovedbestyrelsen og DSF.

Der blev peget på, at man med konstruktionen bygger bro mellem politik og fag.

Det blev også nævnt, at koordinationsudvalget ikke skal være sekretariatstungt, men at der vil være behov for en referent, der også har erfaring med projektledelse.

Endelig blev det nævnt, at DSF er åbne for, at der kan være tre hovedbestyrelsesmedlemmer i koordinationsudvalget, mens DSF stiller med to repræsentanter.

Efter præsentationen blev der i mindre grupper snakket om forslaget.

Gruppe 1 bestående af Rasmus Gormsen Hansen, Brian Errebo-Jensen, Lau Rosborg, Mathias Holmquist og Amalie Bjerre Jørgensen pegede på, at det var en fin konstruktion, der er foreslået, og at det er en god ide med hyppigere møder. Der var videre enighed om, at det er en god idé med tre hovedbestyrelsesmedlemmer i koordinationsudvalget, samt at formand eller næstformand, men ikke begge, fra DSF og Danske Fysioterapeuter bør sidde i udvalget.

Der blev også peget på, at det ikke er gangbart at kunne sætte punkter på hinandens dagsordener, men at det er vigtigt med åbenhed og nysgerrighed overfor hinanden.

Endelig blev der peget på, at det er vigtigt, at mødeledelsen fungerer ved mødet mellem DSF, hovedbestyrelsen og de faglige selskaber. Det blev foreslået, at alle parter kunne byde ind med temaer, de er optaget af forud for mødet, samt at man kunne lade værtskabet gå på omgang.

Gruppe 2 bestående af Maja Helbo, Tina Lambrecht, Kirsten Ægidius og Tine Nielsen pegede på, at de kunne støtte op om forslaget og intentionen med at få spredt ansvaret ud. Det blev nævnt, at kommunikationsvejene med fordel kunne beskrives lidt tydeligere, samt at der bør laves en forretningsorden for koordinationsudvalget. Dog blev det også nævnt, at man ikke kan beskrive alt fra starten af, og at arbejdet derfor bør igangsættes.

Gruppe 3 bestående af Heidi Brogner, Stine Bøgh Pedersen, Jeanette Præstegaard og Gitte Nørgaard var tilfredse med forslaget, og herunder at samarbejdet skal foregå mellem hovedbestyrelsen og DSF og koordineres i koordinationsudvalget. Videre blev der peget på:

- At det er vigtigt med et fagpolitisk forum
- At mødefrekvens er godt
- At det er godt med 4 årlige møder
- At det er vigtigt med projektledelse i koordinationsudvalget
- At formanden fra hovedbestyrelsen samt et hovedbestyrelsesmedlem (gerne med projektledelseserfaring) og to fra DSF bør sidde i koordinationsudvalget
- At det er positivt at brede projekter ud til flere medlemmer, men at man skal være opmærksom på honorering
- At det er vigtigt at få udarbejdet gode og præcise projektbeskrivelser
- At hvis det ønskes at sætte et projekt i søen, som kræver medlemmers unikke kompetencer, som skal honoreres enten fra hovedbestyrelsen eller fra repræsentantskabet (afhængigt af projektomfang), så skal der være en opmærksomhed på, om der på det ekstraordinære repræsentantskabsmøde skal godkendes en pulje til formålet?

Gruppe 4 bestående af Ruben Fjord Bredholt, Lisbeth Schrøder, Sanne Jensen og Gitte Arnbjerg nævnte, at der er bred tilslutning til forslaget, som kan sikre en bedre forståelse omkring den flydende overgang mellem faglighed og politik. Videre blev det anset som positivt, at koordinationsudvalget fremstår som et dynamisk udvalg, hvor der kan opstå "BOBLER". Videre blev det nævnt, at:

- Der kan laves tilpasninger undervejs. Især hvis der er noget, som ikke virker.
- Det er vigtigt at der også er kompetencer til at 'trække i håndbremsen'.

- Det er lysten og motivationen til samarbejde, som skal drive værket.
- Det nye koordinationsudvalg giver muligheden for at løfte opgaverne fra 'samarbejdsforum' og ind i bestyrelserne.
- Man i "boblerne" kan øve sig i at samarbejde (i praksis). Man kan let "drukne" i teoretiske planlægning.
- Der skal findes en pragmatisk vej til den fælles forståelse.
- Det er positivt, at de to bestyrelser kan være med til at sætte den overordnede retning for fælles strategiske samarbejder.
- Man kunne overveje et benspænd, så der til en start ikke er formænd eller næstformænd i koordinationsudvalget, eller at der kun er en 'formands'-repræsentant.
- Det er fint med muligheden for 3 hovedbestyrelsesmedlemmer i koordinationsudvalget.
- Det er afgørende, at man brænder for arbejdet i koordinationsudvalget – og at stafetten gives videre, når det er aktuelt.
- Det er vigtigt med god kvalitet i møderne og god planlægning.
- Der skal sikres lige vilkår for dem, som sidder med i ad-hoc udvalg.

På baggrund af gruppearbejdet blev det konkluderet, at forslaget til ny samarbejdskonstruktion er vedtaget, og at implementering vil blive igangsat. Det blev nævnt, at det er vigtigt, at der tages en snak om honorering, ved at man i hovedbestyrelsen og DSF beslutter en fælles pulje, så der er økonomi til at komme i gang med arbejdet, hvorefter der kan arbejdes med en langsigtet løsning. Endelig blev det besluttet, at hovedbestyrelsen har 2-3 pladser og DSF 2 pladser i koordinationsudvalget, og at enten formand eller næstformand skal have en af pladserne.

## **2012- grundlaget**

Lars Henrik Larsen havde forud for mødet speaket et oplæg om det eksisterende 2012-grundlag, der blandt andet kom omkring det behov og de formål, der var grundlaget for at skabe DSF og de faglige selskaber. Der blev peget på, at behovet for adskillelse af fag og politik i høj grad stadig er relevant, men at der også er behov for endnu mere samarbejde. Videre blev der blandt andet peget på, at der er sket en stærk udvikling indenfor de formål der oplystes i grundlaget – blandt andet i forhold til styrkelse af de faglige miljøer.

Der blev også peget på, at samarbejdet mellem DSF og hovedbestyrelsen har været udfordret i flere sager.

På baggrund af oplægget drøftede hovedbestyrelsen og DSF i mindre grupper, hvad der er vigtigt i forhold til en revision af 2012-grundlaget herunder blandt andet om der er mangler, om der er noget der skal ud af grundlaget, om der er noget, der kræver mere analyse/drøftelse mm.

Gruppe 1 bestående af Maja Helbo, Sanne Jensen, Jeanette Præstegaard og Mathias Holmquist pegede på, at der grundlæggende er mange gode ting i 2012-grundlaget, men at det er tungt at læse. Videre blev der peget på, at:

- Repræsentantskabet skal have mulighed for at forholde sig til det faglige og politiske ophæng og organisering. Herefter vil det være nemmere at fordele ressourcer forstået som økonomi, manpower og sekretariatsbetjening.
- Formål og succeskriterier er gode intentioner, men hvorledes udfoldes det?
- Man kan drøfte, hvad der definerer et fagligt selskab # netværk/interessefællesskab
  - Hvad er det gode faglige selskab?
  - Målgruppe, speciale, intervention?
  - Monofagligt, broer på tværs af specialer, fag, sektorer mv.
  - Samarbejde på tværs - ad hoc eller konstruktion? Eks. som SST-høringssvar
  - Man kunne overveje, om man skal kunne blive medlem af DSF og herefter have adgang til alle faglige selskaber
  - Hvad definerer DSF - kort elevatortale + kommissorium
- Man skal se på, hvem der er modtager/aftager af kommunikationen og ekspertisen fra DSF/faglige selskaber
- Der er flere perspektiver /interessenter/ potentielle partnerskaber:
  - Patient/borger
  - Fysioterapeuter
  - Tværfaglige samarbejdspartnere/aktører
  - Samfund
  - Politikere
  - Andre?

Gruppe 2 bestående af Rasmus Gormsen Hansen, Tina Lambrecht, Lisbeth Schrøder og Gitte Nørgaard pegede på, at hvis 2012-grundlaget skal gennemskrives kunne det være med følgende struktur:

- Der skal være en indgangsbøn, som beskriver, at fag og politik er gensidigt afhængige af hinanden, at de er hinandens forudsætninger, og at de udgør et stærkt strategisk grundlag for fysioterapeuter
- Den nuværende tekst skal moderniseres, og der skal udfoldes nogle potentialer, som bl.a. går på



- Der skal være flere medlemmer af de faglige selskaber - der skal måske være et engangskontingent, som giver adgang til flere selskaber
- Der skal være forpligtende samarbejde mellem selskaberne
- Der skal søges relevante partnerskaber såvel eksternt som internt
- Sundhedsmæssige dagsordener skal favnes som fx mere lighed i sundhed og lign.
- At vi tiltrækker alt fra basis terapeuter til forskere

Herudover blev der peget på, at dokumentet gerne må være mere enkelt og overskueligt end det nuværende. Der havde også været snakket om, hvorfor medlemstallene ikke vokser i de faglige selskaber. Her var det blandt andet drøftet, om en ny struktur hvor man kun betaler ét kontingent og derefter har medlemskab af alle eller flere selskaber kunne være en løsning. Således kan en udfordring være, at mange fysioterapeuter arbejder indenfor flere specialer.

Gruppe 3 bestående af Heidi Brogner, Kirsten Ægidius, Ruben Fjord Bredholt og Brian Errebo-Jensen havde drøftet, hvordan man kan lave sondringerne mellem det fag-faglige og det fagpolitiske, og om dette kan skrives ind i grundlaget. Videre var det drøftet, at det vil være et godt succeskriterium at få integreret den faglige viden i de faglige selskaber ind i det politiske arbejde. Herudover blev det nævnt, at:

- Der måske er behov for en mere grundig samfundsanalyse – ”social acceleration”.
- Dokumentet bør kunne skrives kortere – og gøres mere kompakt.
- De 2 formål har stadig relevans og gyldighed – og er på mange områder dækkende.
- Man måske skal overveje, hvor stor værdi der skal tilskrives succeskriterierne. Kan vi komme til at overse gevinster, som ikke er opstillet som succeskriterie?
- Man havde drøftet i hvor stort omfang, faglige selskaber formår at tiltrække akademikerne og medlemmer fra forskningsmiljøerne. Her var der en opmærksomhed på, at nogen forskere ikke er medlem af Danske Fysioterapeuter og derfor heller ikke kan være medlem af et fagligt selskab. Herudover foregår der allerede et større afdækningsarbejde i forhold til forskningsmiljøer. Det var også nævnt, at mange selskaber har forskere i bestyrelserne eller andet tæt samarbejde med disse.

Gruppe 4 bestående af Gitte Arnbjerg, Stine Bøgh Pedersen, Lau Rosborg, Amalie Bjerre Jørgensen og Tine Nielsen havde drøftet opbygningen af DSF og de faglige selskaber - specifikt om der er/skal være én naturlig opbygning

såsom specialebærende, ikke-specialebærende, med udgangspunkt i et lægefagligt speciale eller med udgangspunkt i en behandlingsform. Der blev peget på, at der i regi af DSF er taget lidt hul på en sådan drøftelse.

Herudover var der snakket om:

- Hvorvidt der kommer ting ind udefra, som kan være en udfordring såsom Z-health, som kører parallelt med strategierne i Danske Fysioterapeuter og Dansk Selskab for Fysioterapi. Dog blev det nævnt, at alle selskaber har tæt tilknytning til forskningsmiljøerne, og at det er den brede og kontinuerlige faglige udvikling, der differentierer faglige selskaber fra sådanne udefrakommende tiltag.
- Økonomi. Er den tilstrækkelig? Det var blevet nævnt, at der skal findes flere ressourcer, hvis ambitionerne i 2012-grundlaget skal opfyldes. En idé var her, at alle faglige kurser rykkes til DSF, og at man derved kunne generere et overskud til faglig udvikling. Dette vil dog ikke løse det hele, var der enighed om.
- Når der ses på ressourcer, skal der ses på de samlede ressourcer. Nogle selskaber har store overskud, mens andre har det sværere. Det var også drøftet, om den nuværende fordelingsnøgle på den baggrund er den rigtige.

Gitte Arnbjerg og Tina Lambrecht takkede for de mange gode input som vil indgå i det videre arbejde.

## **Sager til orientering**

### **3.1 Forhandlingslandskabet på de offentlige områder**

#### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen

- Tager orienteringen til efterretning

#### **Resumé:**

Den 1. januar 2020 blev Danske Fysioterapeuter medlem af AC. Samtidig forlod Danske Fysioterapeuter vores daværende hovedorganisation FTF og vores forhandlingsorganisation SHK.

Der bliver på bestyrelsesmødet givet en mundtlig redegørelse.

## **Bemærkninger:**

Sekretariatet gennemgik forhandlingslandskabet på det offentlige område, hvor Danske Fysioterapeuter er skiftet fra at være en del af Sundhedskartellet, CO10 og FTF til at være en del af AC og derigennem Forhandlingsfællesskabet og CFU.

Det blev påpeget, at man i AC har sammenkædet afstemning, hvilket betyder, at man stemmer om både det statslige, regionale og kommunale område sammen, forstået på den måde, at hvis der stemmes nej på et område, falder de andre også. Dette kan både have fordele og ulemper. På den ene side kan man stå med forklaringsproblemer, hvis gode aftaler på et område falder grundet en dårlig aftale på et andet. På den anden side kan arbejdsgiverne være villige til at imødekomme krav på et område for at sikre, at de andre områder ikke også falder. Sidstnævnte kan måske blive tilfældet i forhold til Danske Fysioterapeuters krav, om at statsansatte fysioterapeuter skal ind på AC-overenskomsterne.

Jeanette Præstegaard spurgte, om man kunne forestille sig, at fysioterapeuter i kommuner og regioner også kunne komme på AC-overenskomst.

Sekretariatet svarede, at det ikke er realistisk på kort sigt. Samtidig skal det overvejes, om det er ønskværdigt, idet en bedre AC-løn vil kunne medføre, at man vil skulle afkald på andre ting, der ikke knytter sig til lønnen, men som måske har større værdi, f.eks. arbejdstidsaftaler.

Gitte Nørgaard spurgte til udfordringen med CO10 og de fysioterapeuter, der er ansat på SOSU-skolerne.

Sekretariatet svarede, at der vil komme en sag på et kommende hovedbestyrelsesmøde herom.

Kirsten Ægidius påpegede, at tillidsrepræsentanter kunne have gavn af oplægget og foreslog, at det kom til at indgå i et nyhedsbrev. Videre blev der peget på, at hele snakken om sammenkædning er teknisk, men bør tages op i UFLO.

Sanne Jensen spurgte til konfliktudtag.

Sekretariatet svarede, at processen i AC er mere central, end man har været vant til, og at man endnu ikke ved, hvor det er, man vil udtage til konflikt.

Endelig blev der peget på, at overenskomstforhandlingerne kommer til at blive anderledes, end man troede. Rammen bliver meget mindre, end vi troede før corona, men bliver der opnået nogle fys-sejre, så kunne disse være:

1) Statsansatte på AC-overenskomst

2) Specialuddannelser (godkendt af SST) omfattes i overenskomsten på det kommunale område, som man kender det fra det regionale område

3) Midler til de erfarne

Hovedbestyrelsen tog orientering til efterretning.

### **3.2 Kurser og arrangementer udbudt af Danske Fysioterapeuters sekretariat**

#### **Indstilling:**

Det indstilles, at hovedbestyrelsen

- Tager orienteringen om kursusudbud ved Danske Fysioterapeuters sekretariat til efterretning

#### **Resumé:**

Som baggrund for dialogen med DSF om snitflade og udbud af faglige kurser gives hovedbestyrelsen en status på kurser og arrangementer udbudt af Danske Fysioterapeuter sekretariat.

Der er en lang tradition for, at foreningen udvikler og udbyder faglig kompetenceudvikling til medlemmerne. Dertil kommer de mange kurser og karrierearrangementer for TR og AMR; ledere og akademikere; selvstændige og iværksættere samt kurser udbudt i tilknytning til praksisoverenskomsterne. Den samlede kursusvirksomhed omfatter altså en bred palette af tilbud og er en væsentlig faktor i fastholdelse af medlemmer i foreningen.

Tilbuddene udvikles kontinuerligt i tråd med efterspørgsel fra medlemmerne, ny viden indenfor professionen, nye karrieremuligheder for fysioterapeuter samt for at støtte op om den politiske interessevaretagelse. For flere arrangementer gælder, at de udbydes med afsæt i de kompetencer og ressourcer, som sekretariatet råder over.

Specifikt for den faglige efteruddannelse gælder, at nogle emnemæssigt er direkte henførbare til faglige selskaber i fysioterapi. For andre, at der ikke eksisterer et fagligt selskab på området aktuelt, eller at emnet er relateret til rollen som fysioterapeut frem for en bestemt faglig praksis/et speciale.

På mødet fik hovedbestyrelsen en nærmere gennemgang af det historiske udbud af kurser og arrangementer og en eksemplificering af de ovennævnte kursus- og arrangementstyper.

## **Bemærkninger:**

Sekretariatet gav en status på kurser og arrangementer udbudt af sekretariatet i perioden fra 2016-2019.

Det blev fortalt, at der er forskellige typer af kurser, herunder faglige kurser og arrangementer, organisationskurser (TR, AMR, TRIO), kurser for ledere og akademikere, kurser for selvstændige og iværksættere, kurser med tilknytning til praksisoverenskomsten mv. Af faglige kurser udbydes både nogen, der er specialehenførbare, nogen der går på tværs af specialer, nogen der ikke direkte kan knyttes til et speciale, og nogen der knytter sig til rollen som fysioterapeut. Det blev også bemærket, at flere af kurserne har en kobling til en sundhedspolitisk indsats.

Ruben Fjord Bredholt spurgte, hvordan kurserne typisk kommer i stand.

Sekretariatet svarede, at man arbejder efter en række målsætninger og principper i udviklingen af kurser. Der nedsættes en arrangementsgruppe, hvor det faglige selskab indgår, hvis der er et på området, ligesom der både sidder undervisere og praktikere med. Herudover er der standarder ift. det faglige niveau mv. hos undervisere på kurserne.

Mathias Holmquist påpegede, at det er vigtigt, at den videre dialog om faglige kurser tages med DSF og spurgte til, hvordan arbejdet med flytning af faglige kurser går. Yderligere blev der efterspurgt noget økonomi i oplægget.

Tina Lambrecht nævnte, at da man besluttede at lave faglige selskaber og DSF, talte man også om faglige kurser. Allerede dengang sagde man, at man ikke ville stille sig hindrende i vejen for faglige selskaber, som ønskede at lave kurser på et område. Videre blev det nævnt, at der er møde i samarbejdsforum i starten af februar måned, hvor faglige kurser skal drøftes igen.

Sekretariatet anførte, at økonomien for kursusvirksomheden opgøres samlet for alle kurser og arrangementer - og i perioden har svinget mellem 600.000 og 800.000 kr. i overskud. Her er lønudgifter dog ikke medregnet, hverken til udvikling eller administration.

Det blev konkluderet, at hovedbestyrelsen vil vende tilbage til snakken om faglige kurser.

## **Koordineringspunkter**

### **4.1 Mødeorientering**

Sekretariatet orienterede om, at der er lavet ændringer i referatet fra hovedbestyrelsesmødet d. 9. december 2020 på baggrund af indkomne kommentarer. Hovedbestyrelsen godkendte ændringerne og referatet.

### **4.2 Rulledagsorden**

#### **Eventuelt**

##### **5.1 Eventuelt**

Jeanette Præstegaard nævnte, at der til smitteopsporing af corona ansættes medarbejdere, der ikke har en sundhedsfaglig baggrund. Disse får adgang til sundhedsdata, som de ikke er uddannet til at behandle. Dette kan være problematisk. Der blev spurgt, om det ikke var en sag som Danske Fysioterapeuter, sammen med andre sundhedsprofessioner bør løfte.

Tina Lambrecht svarede, at der vil være et efterspil i forhold til hensigtsmæssigheder og uhensigtsmæssigheder i corona-håndteringen, men at Danske Fysioterapeuter ikke kan blande sig i, hvem Sundhedsstyrelsen og andre ansætter.

Sekretariatet svarede, at der har været konkrete sager ift. problemstillingen rejst af Jeanette, hvorfor regionerne og myndighederne allerede er på sagen og opmærksomme på udfordringen.

Tine Nielsen bad om at få et punkt om sammenhæng mellem sekretariatet og det politiske led på dagsordenen på et kommende møde.

Herudover blev der orienteret om et borgerforslag om flytning af handicapområdet fra kommunerne, der har fået 50.000 underskrifter og derfor skal behandles i folketingsalen. Det blev nævnt, at det vil være relevant at få dagsordenssat en drøftelse i hovedbestyrelsen og med DSF om, hvor Danske Fysioterapeuter mener handicapområdet skal placeres, og hvilke opmærksomhedspunkter foreningen skal have.

Endelig blev der peget på, at det ved virtuelle møder er vigtigt med en præsentation af eksterne deltagere samt af de deltagende sekretariatsmedarbejdere og deres rolle under punkterne.

Til slut drøftede hovedbestyrelsen medlemsmødet om praksisanalysen. Det blev aftalt at holde et kort opsamlingsmøde fra det netop overstående medlemsmøde samt at se frem mod kommende medlemsmøder.

Samtidigt blev det besluttet at aflyse medlemsmødet d. 9. februar 2021, da man her skulle have drøftet indkomne forslag til repræsentantskabsmødet. Dette er ikke relevant, da fristen er flyttet. I stedet vil der blive lavet en ny plan for medlemsmøder.

Karen Langvad

Direktør

Anders Lorentzen

Referent

Godkendt februar 2021

---

Tina Lambrecht

---

Brian Errebo-Jensen

---

Sanne Jensen

---

Stine B. Pedersen

---

Tine Nielsen

---

Gitte Nørgaard

---

Jeanette Præstegaard

---

Kirsten Ægidius

---

Lau Rosborg

---

Mathias Holmquist

---

Lisbeth Schrøder

---

Ruben Fjord Bredholt