

# Referat



**Referat af møde i:**  
Hovedbestyrelsesmøde

**Dato for møde:**  
24. januar 2013

**For referat:**  
Janus Pill Christensen

**Dato for udarbejdelse:**  
24. januar 2013

**Deltagere:**

Tina Lambrecht, Lise Hansen, Brian Errebo-Jensen, Tine Nielsen, Kent Sandholt, Line Schiellerup, Kirsten Ægidius, Esther Skovhus Jensen, Morten Høgh, Gitte Nørgaard, Carsten B. Jensen, Sanne Jensen, Martin Ljungberg (observatør for de studerende).

**Afbud:**

Martin Ljungberg (observatør for de studerende).

## HB-møde d. 24. januar 2013

### 1. Referater til underskrift

Referater fra HBM d. 22. oktober og d. 7. december 2012 blev underskrevet.

### 2. Sager til diskussion/beslutning

#### 2.0 Status på organisationsændringer i sekretariatet

Direktør Jette Frederiksen orienterede mundtligt om status på de pågående organisationsændringer i sekretariatet, der skal resultere i en endnu bedre medlemservice og i sidste ende i højere medlemstilfredshed og -loyalitet.

#### 2.1 Strategiplan 2014

**Indstilling:**

At hovedbestyrelsen i forbindelse med hovedbestyrelseskonferencen d. 22/1 2012 drøfter, kvalificerer og godkender det fremlagte materiale som rammen for Danske Fysioterapeuters Strategiplan 2014. Det vil sige:



1. At HB godkender "Rekruttering & fastholdelse" og "Jobvækst i den private sektor" som de to overordnede formål med Strategiplan 2014.
2. At HB godkender "Erhvervsindsats", "Faglig kvalitet i fysioterapi" og "Kvalitet og service" med underliggende projekter som de tre strategiske indsats, der skal arbejdes med i 2013-14.
3. At HB drøfter og kommer med input til succeskriterier og målepunkter for de underliggende projekter.

### Resumé:

Danske Fysioterapeuters vision er at være dagsordenssættende på sundheds-området og at sikre fysioterapeuter attraktive løn- og arbejdsvilkår.

Forudsætningen herfor er først og sidst medlemstilslutning. En høj organisationsprocent og dermed et solidt økonomisk fundament er afgørende for foreningens eksterne legitimitet, indflydelse og handlerum. Danske Fysioterapeuters organisationsprocent har været faldende igennem det seneste år og den samlede medlemstilfredshed ligger pt. under FTF-niveau. Det samme gælder medlemsloyaliteten: I juni 2012 overvejede godt hvert 5. medlem at melde sig ud af foreningen.

Med Strategiplan 2014 skal vi vende udviklingen i organisationsprocenten og sikre ressourcer til at hjælpe medlemmerne med deres primære udfordring i de kommende år: At finde beskæftigelse på ordentlige vilkår i en tid med en presset offentlig sektor og 5.000 flere færdiguddannede fysioterapeuter i 2020.

Danske Fysioterapeuter skal gennem rådgivning og facilitering af innovation på det private arbejdsmarked og udvikling og dokumentation af den faglige kvalitet i fysioterapi medvirke til, at der skabes nye jobs til dem alle.

### Bemærkninger fra hovedbestyrelsens behandling

På hovedbestyrelseskonferencens første dag blev strategi drøftet indgående og perspektiveret i forhold til de udfordringer medlemsundersøgelsen blandt andet peger på. Hovedbestyrelsen behandlede herefter på dette møde officielt strategiplanen.

#### 1. Erhvervsindsats

##### *Projekt 1: Erhvervsstrategi*

Der var en drøftelse af jobskabelse i den private sektor kontra jobskabelse generelt – herunder jobskabelsen i den offentlige sektor.



Det blev fremført, at strategien ikke alene burde fokusere på jobskabelsen i den private sektor, men også i den offentlige sektor. For selvom den offentlige økonomi ikke kan forventes at vokse særligt meget i de kommende år, kan det på ingen måde udelukkes, at de nuværende ressourcer omfordes til fordel for fysioterapeuter.

Desuden blev det fremhævet at væksten i den private sektor skal ses som en helhed i forhold til den offentlige sektor. Der skal være vækst samlet set i antallet af stillinger og opgaver. Denne pointe bør skrives ind i baggrundsnotatet. Vi er ikke interesseret i at opgaver i det offentlige flyttes til det private.

Heroverfor blev der argumenteret for at hovedbestyrelsen skal turde tage et valg i strategiplanen og fokusere på væksten på det private arbejdsmarked. Der er i Lighthouse-rapporten om det private sundhedsmarked dokumentation for, at der er et stort jobpotentiale for fysioterapeuter i den private sektor. Men selvfølgelig skal der være tale om en samlet vækst, og ikke at de nuværende offentligt finansierede fysioterapeutiske ydelser fremover skal finansieres af brugerbetaling.

Det blev bemærket, at det i forhold til erhvervsstrategien bør præciseres, at det ikke kun handler om vækst i antallet af virksomhederne, men væksten også kan ske ved, at de nuværende virksomheder bliver større. Desuden bør det specificeres, at der bør være fokus på at måle på medlemmernes tillid til, at organisationen bedre kan løfte opgaverne i forhold til det private arbejdsmarked.

Begrebet iværksætteri bør erstattes af "innovation og iværksætteri".

## 2. Faglig kvalitet i fysioterapi

### ***Projekt 1: Database i fysioterapi***

Det blev bemærket, at foreningen skal se på, hvad der er smartest for os. Måske er det ikke vores egen database for fysioterapi, vi skal udvikle. Måske skal vi knytte os op på flere databaser. Det blev klargjort, at der vil være fokus herpå.

### ***Projekt 2: Implementering af faglige selskaber i fysioterapi***

Der kommer en mindre gennemskrivning af projektbeskrivelsen med henblik på at opdatere denne i overensstemmelse med den tid, der gået siden udarbejdelsen i efteråret.

Hovedbestyrelsen indskærpede, at det er vigtigt med synlighed omkring projektet – skal medvirke til branding af professionen og foreningens faglige profil.

### ***Projekt 3: Kvalitetsdeklaration for vederlagsfri fysioterapi***



Arbejdsgruppen bør suppleres med en kommunalrepræsentant.

### 3. Kvalitet & service

#### **Projekt 1: Medlemsservice**

Det bør fremgå klart, at målet er at øge medlemstilfredsheden. Formålet bør justeres, så det fremgår, at det handler om at øge medlemmernes opfattelse af, at de får en god service, og der er kvalitet i de svar, de får fra sekretariatet.

Projektet vil blive koordineret i forhold til udviklingen af indholdet på hjemmesiden.

#### **Projekt 2.1 Kvalitetsstandarder, Afskedigelsessager**

Det blev indskærpet, at det er vigtigt med en tæt dialog med foreningens tillidsrepræsentanter og en klar arbejdsdeling mellem tillidsrepræsentanterne og sekretariatet i forbindelse med afskedigelsessager.

#### **Projekt 2.1 Kvalitetsstandarder, Løn og lønforhandling**

HB lægger vægt på, at foreningen ikke lover noget, vi ikke kan holde på området, men at medlemmerne samtidig ved, at vi kæmper for dem. Derfor er det vigtigt med kommunikation og åbenhed – f.eks. om hørings svar og overenskomstforhandlinger.

#### **Projekt 2.4 Kvalitetsstandarder, kvalitet i rådgivningen (private sektor)**

I forhold til rådgivning om barsel i den private sektor er der efter MSI-rapporten blevet foretaget en omstrukturering i sekretariatet, der har sikret den tilstrækkelige viden på området. Hovedbestyrelsen ønsker, at rådgivning om barsel fremgår eksplicit af projektbeskrivelsen.

#### **Projekt 3.1: Nye ydelser til nye segmenter, Kandidater**

Vi skal arbejde med at blive tydeligere i forhold til de jobområder, hvor vi ser, at kandidaterne særlig kan byde ind med deres kompetencer.

Vi bør sørge for fortsat at udvikle et tæt samarbejde med SDU.

Der bør arbejdes videre med afgrænsningen af målgruppen for indsatsen. Dækker indsatsen fx ph.d'er og postdoc'er? Sekretariatet vil se på den endelige afgrænsning. Det er under alle omstændigheder vigtigt med opmærksomhed på de tilgrænsede grupper til kandidaterne.

#### **Projekt 3.2: Nye ydelser til nye segmenter, Ledere**

Inddragelse af lederne i udmøntningen af målene med strategien er alfa og omega, indskærpede HB. Det blev bemærket, at der allerede er dialog med lederfraktionen om netværksdannelse – der er meget tilfredse med rekrutteringen af en ny medarbejder på området. Desuden samarbejdes der



tæt med Ergoterapeutforeningen, fordi de typisk er ledere for begge faggrupper. Det blev bemærket, at der med fordel kunne arbejdes med at få klinikejerne til at se sig selv som ledere frem for alene som klinikejere.

Generelt er det vigtigt med inddragelse og dialogen med relevante parter omkring foreningens strategi.

## Konklusion

Der blev stillet ændringsforslag om, at det overordnede formål ændres fra jobvækst i den private sektor til "jobskabelse"

6 personer (Tine Nielsen, Lise Hansen, Brian Errebo-Jensen, Gitte Nørgaard Nielsen, Kent Sandholdt og Kirsten Ægidius) stemte for ændringsforslaget.

6 personer (Tina Lambrecht, Carsten Jensen, Line Schiellerup, Esther Skovhus Jensen, Morten Høgh og Sanne Jensen) stemte for at bibeholde formuleringen med en enkelt ændring så "private sektor" ændres til "private arbejdsmarked"

Da der var stemmelighed var den konstituerede formands stemme udslagsgivende således at formuleringen blev "Jobvækst på det private arbejdsmarked".

Hovedbestyrelsen godkendte dermed "rekruttering & fastholdelse" og "Jobvækst på det private arbejdsmarked" som de to overordnede formål med Strategiplan 2014.

Desuden godkendte hovedbestyrelsen "Erhvervsindsats", "Faglig kvalitet i fysioterapi" og "Kvalitet og service" med underliggende projekter som de tre strategiske indsatser, der skal arbejdes med i 2013-14.

Endelig besluttede hovedbestyrelsen, at de relevante målgrupper i oversigten slettes, fordi målgrupperne skaber mere forvirring end klarhed, og fordi nogle grupper måske vil føle sig overset, uden at dette er tilfældet.

Afslutningsvist blev det bemærket, at det er vigtigt at kommunikationen omkring strategiplanen drøftes løbende i hovedbestyrelsen.

Sekretariatet blev desuden bedt om at udarbejde et par bullets til hovedbestyrelsen omkring, hvordan man kort kan opsummere det overordnede fokusområde "Jobvækst på det private arbejdsmarked".



## 2.2 Forslag til forretningsorden for hovedbestyrelsen

Indstilling:

At det fremlagte forslag til en forretningsorden for hovedbestyrelsen drøftes og godkendes.

Resumé:

Der blev første gang fremlagt et udkast til en forretningsorden på HB-mødet i december 2012. Med udgangspunkt i hovedbestyrelsens bemærkninger dertil, fremlægges nu et revideret udkast til godkendelse.

Konklusion

Forretningsordenen blev godkendt med et par mindre bemærkninger, der er rettet i den endelige version af forretningsordenen, der er vedlagt referatet som bilag.

Det blev desuden besluttet, at sekretariatet skal fremlægge et oplæg til koordinering af hovedbestyrelsens deltagelse i konferencer mv. på et kommende HB-møde.

## 2.3 HB-Konstituering

Indstilling:

### 1. Næstformand

- At hovedbestyrelsen vælger en næstformand.
- At hovedbestyrelsen overlader førstedrøftelsen om en arbejdsdeling mellem formand og næstformand til næstformanden og den nye formand, der er valgt d. 1. april 2013.
- At hovedbestyrelsen beder Esther Skovhus Jensen træde til som "international koordinator" og genudpeger hende som repræsentant i nordisk og WCPT-regi i perioden frem til d. 1. april 2013

### 2. Interne udvalg og råd

At hovedbestyrelsen udpeger medlemmer til interne udvalg og råd i det omfang, der er opstået vakante pladser efter Repræsentantskabsmøde 2012.

### 3. Eksterne repræsentationer

At hovedbestyrelsen udpeger medlemmer til eksterne repræsentationer.



Resumé:

### 1. Næstformand

Ifølge § 21, stk. 2 i foreningens love, skal hovedbestyrelsen konstituere sig med en næstformand ved førstkommande ordinære hovedbestyrelsesmøde efter hvert repræsentantskabsmøde.

HB valgte på sit møde d. 7. december 2012 pga. tidsnød og ønske om supplerende materiale (jf. bilag 2) at udsætte valget til andet ordinære HB-møde. I bilag 1-3 gengives næstformandsfunktionen med udgangspunkt i foreningens love, hovedbestyrelsens forretningsorden og tidligere HB-drøftelser. Det indstilles på den baggrund, at HB vælger en næstformand. Da der pt. afholdes nyvalg til formandskabet for foreningen, anbefales det at udskyde beslutningen om en nærmere arbejdsdeling mellem formand og næstformand, til den nye formand er valgt og har haft mulighed for at have en indledende drøftelse med næstformanden selv. Formandskabet kan herefter præsentere et oplæg til drøftelse i hovedbestyrelsen.

Da der er tale om så kort en periode, anbefales det desuden, af hensyn til en vis kontinuitet i det internationale arbejde, at bede Esther Skovhus Jensen bevare ansvaret herfor (se bilag 6, eksterne repræsentationer) som "international koordinator" i perioden frem til d. 1. april 2013.

### 2. Interne udvalg og råd

Hovedbestyrelsen har nedsat en række interne udvalg og råd. Det blev på sidste HB-møde besluttet, at den eksisterende udvalgs- og rådsstruktur skal revideres med henblik på en implementering af en ny struktur i sommeren 2013.

Det blev derfor besluttet så vidt muligt at bevare den eksisterende bemanding og kun udpege nye medlemmer til de udvalg og råd, hvor:

- a) mødeaktiviteten ikke er blevet suspenderet frem til beslutningen om en ny struktur, og
- b) der er opstået vakante pladser i forlængelse af repræsentantskabsmødet 2012 (jf. bilag 2).

Bilag 4 udgør en oversigt over foreningens udvalg og råd mv. med nuværende medlemmer. Bemærk, at der ikke er politisk repræsentation eller hovedbestyrelsesudpegede medlemmer i alle organer. I bilag 1 opsummeres, hvilke fora, der skal udpeges nye medlemmer til, og hvor mange.

Bilag 5 er en indstilling fra TR-rådet om to nye medlemmer til Arbejdsmarkedspolitisk Udvalg Offentlig/Privat (AUOP).



### 3. Eksterne repræsentationer

Bilag 6 udgør en oversigt over Danske Fysioterapeuters direkte og indirekte repræsentation i eksternt regi. Igen er det ikke alle fora, der skal udpeges repræsentation i på HB-mødet. Hvilke poster, der skal besættes, opsummeres i bilag 1.

## Bemærkninger fra hovedbestyrelsens behandling

### 1. Næstformand

Hovedbestyrelsen fandt det væsentlig i forhold til overholdelsen af foreningens vedtægter, at der blev valgt en næstformand til trods for, at foreningen står midt i en formandsvalgkamp, og profilen på den nye formand derfor endnu ikke kendes.

### 2. Interne udvalg og råd

Der var en drøftelse af muligheden for at udvide UPP med ét HB-medlem for at få flere af de nye kompetencer i hovedbestyrelsen med ind i udvalget. Der var en debat om fordele og ulemper. Blandt fortalerne blev det fremhævet at hovedbestyrelsens beslutninger kan blive bedre ved at flere kompetencer kommer med i udvalget.

Herimod blev der argumenteret for, at det er en glidbane at udvide udvalget, når udvalget ikke er hørt inden denne beslutning samt at en udvidelse bør afvente oplægget til en revideret udvalgsstruktur, der skal drøftes her til sommer.

## Konklusion

### 1. Næstformand og international koordinator

- Kirsten Ægidius blev enstemmigt valgt som næstformand under den forudsætning, at der ses på nykonstituering, når der er valgt en ny formand.
- Esther Skovhus Jensen blev indsat som "international koordinator" under samme betingelser.

### 2. Interne udvalg og råd mv.

- Kent Sandholt blev udpeget til Udvalg for Professionsudvikling og Uddannelse (UPU)
- Line Schiellerup blev udpeget til Arbejdsmarkedspolitisk Udvalg Offentlig/Privat (AUOP)
- TR-rådets indstilling om indsættelse af Lisbet Jensen (med Kirsten Thoke som suppleant) og Rikke Vigstrup Dallgaard (med Helene Benfeldt som suppleant) til AUOP blev godkendt.





- Et flertal af hovedbestyrelsen besluttede at udvide Udvalg for Praksis/Privat (UPP) med ét HB-medlem. Sanne Jensen og Morten Høgh blev udpeget som de to nye medlemmer. Der er tale om en midlertidig opnormering af udvalget. Der skal kigges på sammensætningen (herunder antallet af HB-medlemmer i udvalget igen), når der er truffet beslutning om en ny udvalgsstruktur til sommer.
- Gitte Nørgaard blev udpeget til Danske Fysioterapeuters fond for forskning, uddannelse og praksisudvikling.
- Carsten B. Jensen og Sanne Jensen blev udpeget til bedømmelsesudvalget for Danske Fysioterapeuters Pris og Innovations- og iværksætterprisen.
- Tina Lambrecht og Morten Høgh blev udpeget til styregruppen for implementering af faglige selskaber i fysioterapi.

### 3. Eksterne repræsentationer

- Sanne Jensen blev udpeget til Landssamarbejdsudvalget under sygesikringens overenskomst (LSU) med Morten Høgh som suppleant.
- Sanne Jensen blev udpeget som suppleant til Rådgivende følgegruppe til vederlagsfri fysioterapi.
- Morten Høgh blev udpeget til Gigtforeningens repræsentantskab med Tina Lambrecht som suppleant.
- Gitte Nørgaard blev udpeget til Vanførefondens repræsentantskab.
- Tine Nielsen, Lise Hansen, Brian Errebo-Jensen, Esther Skovhus Jensen, Tina Lambrecht og Kent Sandholt blev udpeget til FTF-kongressen med Kirsten Ægidius som suppleant.
- Tine Nielsen blev valgt til FTF's repræsentantskab med Esther Skovhus Jensen som suppleant.
- Esther Skovhus blev i kraft af sin egenskab som international koordinator udpeget til de nordiske samarbejdskonferencer, til The European Region of WCPT's delegeretmøder og WCPT's delegeretmøder.



## 2.4 Delegation af beslutningskompetence

Indstilling:

At hovedbestyrelsen overdrager følgende beslutninger til formanden:

- Udpegning af optællingskomite ved valg af regionsformand og ved valg til repræsentantskabet
- Eksklusion grundet kontingentrestance

Resumé:

Hovedbestyrelsen har tidligere besluttet at delegere beslutningskompetencen for en række formelle forhold, der ifølge Danske Fysioterapeuters love er henlagt fra hovedbestyrelsen, til formanden (HBM 09/12/09).

Idet der nu er trådt en ny hovedbestyrelse sammen, vurderes det at være relevant, at hovedbestyrelsen på ny får lejlighed til at tage stilling til delegationen af beslutningskompetencen på disse områder.

Baggrunden for at hovedbestyrelsen tidligere har besluttet at overdrage beslutningskompetencen på udvalgte områder til formanden var, at der skulle gives mere rum til overordnede drøftelser i hovedbestyrelsen. Det er vurderingen, at dette argument forsat har relevans, og derfor indstilles det at hovedbestyrelsen på ny beslutter, at overdrage beslutningskompetence for de ovennævnte forhold til formanden. Hovedbestyrelsen vil fortsat via HB-orientering løbende blive informeret om beslutninger truffet inden for de områder, der foreslås delegeret til formanden.

Det skal bemærkes, at beslutningskompetencen vedrørende valg af optællingskomite i tilfælde af formandsvalg efter tidligere ønske fra hovedbestyrelsen ikke delegeres til formanden.

Der henvises til bilag 1 for en uddybning af de enkelte områder, hvor beslutningskompetencen foreslås delegeret til formanden.

Bemærkninger fra hovedbestyrelsens behandling

Ingen.

Konklusion

Hovedbestyrelsen godkendte indstillingen.



## 2.5 Fortrolig sag

## 2.6 Arbejdsgiverrådgivning i Danske Fysioterapeuter

Indstilling:

At model for arbejdsgiverrådgivning i Danske Fysioterapeuter godkendes.  
At afprøvning af model for arbejdsgiverrådgivning besluttet, herunder budget ramme på 500.000 kr.

Resumé:

På grund af udtalt ønske fra medlemmerne, har Danske Fysioterapeuters hovedbestyrelse besluttet, at arbejdsgiverrådgivningen i Danske Fysioterapeuter skal outsources med henblik på at sikre, at brugere af Danske Fysioterapeuters rådgivning oplever, at der er vandtætte skotter mellem rådgivning af medlemmer med henholdsvis arbejdsgivere og privatansatte.

Sekretariatet har afsøgt mulighederne og fundet, at Tandlægeforeningen opfylder hovedbestyrelsens krav til samarbejdsorganisation. Der er således udarbejdet en model for Tandlægeforeningens varetagelse af arbejdsgiverrådgivning for Danske Fysioterapeuter, som nu forelægges hovedbestyrelsen til beslutning.

Det anbefales, at modellen afprøves i et etårigt projekt med henblik på at tilpasse og kvalitetsudvikle modellen, herunder udvikle endelig model for finansiering samt tage kvalificeret stilling til modellens relevans for Danske Fysioterapeuter.

Der afsættes 500.000 kr. til projektet. Beløbet dækker honorering af Tandlægeforeningens svarende til max. 28 timer pr. måned samt projektudgifter.

### Bemærkninger fra hovedbestyrelsens behandling

Sekretariatet klargjorde at samarbejdet med Tandlægeforeningen i første omgang etableres i en prøveperiode. Argumentet for valget af outsourcing er uvildighed. Argumentet for at vælge Tandlægeforeningen er, at man der har kompetencerne og erfaringen.. Det blev desuden klargjort, at forskellen mellem Danske Fysioterapeuter og Tandlægeforeningen er, at de kun har ejere og privatansatte.

Endelig blev det nævnt, at arbejdsgiverrådgivningen gælder i forhold til selvstændige fysioterapeuter, som er arbejdsgivere. Og omhandler således problemstillinger, som opstår mellem arbejdsgivere og ansatte.



Problemstillinger mellem ejere og lejere af ydernumre er ikke en del af denne ordning. Disse håndteres stadig i Fag og Erhverv.

Der var en drøftelse af, hvad man kan forvente af rådgivningen. Spørgsmålet er, om ejer føler sig godt nok vejledt, når der medieres. Hertil blev det bemærket, at en saglig rådgivning også bør indeholde en mediering.

Det blev bemærket, at nogle medlemmer måske kunne spørge sig selv, hvorfor man så skal være medlem af Danske Fysioterapeuter, når det er Tandlægeforeningen, man snakker med?

Hertil blev det bemærket, at når det er på dagsordenen nu – så er det fordi, vi har en stor medlemsutilfredshed på dette område. Og det er særligt tilliden til, at Danske Fysioterapeuter kan løfte opgaven, der betyder, at der som en forsøgsordning arbejdes med denne model. Og at hovedbestyrelsen derfor allerede i efteråret gav tilslutning til at finde en model, hvor klinikejere, der har brug for råd og vejledning i forhold til deres arbejdsgiverrolle overfor andre fysioterapeuter, rådgives udenfor foreningen. Modellen kommer således ikke kun de utilfredse ejere – men også utilfredse privatansatte – til gode.

Der blev givet udtryk for, at modellen med Tandlægeforeningen på sigt ikke bør koste mere end en inhouse-løsning. I forlængelse heraf blev det klargjort, at hvis rådgivningen ikke bliver brugt, så vil rammen på de 500.000 kr. heller ikke blive brugt. Det er engangsbevilling, og projektet stopper, når rammen er brugt. Projektet vil herefter blive evalueret.

Der blev efterspurgt et overslag over målgruppens størrelse.

Det blev tilkendegivet, at inddragelsen af repræsentanter fra ejerne er meget vigtig i forbindelse med projektet. Hertil blev det bemærket, at fraktionen af praktiserende allerede har været hørt i forhold til modellen, og de er positivt stemt overfor den. Desuden vil der blive nedsat et udvalg med blandt andet en ejer og en ansat til at følge forsøget.

## Konklusion

Hovedbestyrelsen besluttede:

- At godkende modellen for arbejdsgiverrådgivning i Danske Fysioterapeuter.
- At godkende afprøvningen af modellen for arbejdsgiverrådgivning indenfor en økonomisk ramme på 500.000 kr.



## 2.7 Danske Fysioterapeuters strategi for professionsudvikling

### Indstilling:

Det indstilles, at Danske Fysioterapeuters reviderede strategi for professionsudvikling godkendes.

### Resumé:

Danske Fysioterapeuters strategi for professionsudvikling er Danske Fysioterapeuters overordnede politiske strategi for professionens udvikling.

Formålet med strategien er at sikre, at professionen udvikler sig på en måde, som skaber størst mulig værdi for samfundet og borgerne, for professionen og for den enkelte fysioterapeut.

Danske Fysioterapeuter formulerede første gang en samlet politisk strategi for professionsudvikling i 2009. Nærværende strategi, som er udarbejdet i regi af Udvalg for Professionsudvikling og Uddannelse, er formuleret i forlængelse af denne, idet resultater af indsatser i den mellemliggende periode er inddraget.

Hovedbestyrelsen blev på sit møde den 3. maj 2012 præsenteret for første udkast til revideret strategi. I efteråret 2012 var strategiudkastet i høring blandt de forskellige relevante miljøer indenfor fysioterapiprofessionen.

### Bemærkninger fra hovedbestyrelsens behandling

Der blev indledningsvist orienteret om, at strategien havde været i høring hos studielederne, lederfraktionen, fraktionen af kliniske undervisere samt fagfora og faggrupper.

Der blev stillet følgende 3 spørgsmål i forbindelse med høringen:

1. Hvad er jeres overordnede vurdering af strategien?
2. Er der elementer, som der eventuelt bør skrues op og/eller ned for?
3. Vil I kunne bruge denne strategi i jeres arbejde inden for professionen?

Det blev bemærket, at det bør præciseres, at arbejdsgiverne ikke kun bør have en overenskomstmæssig forpligtelse til efter- og videreuddannelse, men også en forpligtelse som ledere.

Der blev peget på, at der mangler mere om teknologi inden for fysioterapeutuddannelsen, fx på det biomekaniske område.

Det blev stillet spørgsmål til formuleringen omkring, at fysioterapeuter i højere grad kommer til at stå uden fysfaglig ledelse i tværfaglige sammenhænge.



Sekretariatet bemærkede, at dette er med i strategien for at ruste fysioterapeuter til de organisationsforandringer, der er gennemført, og vil komme, hvor man netop vil få større tværfaglige enheder.

Det blev foreslået, at man lægger vægt på opgavedrevne organisationsformer.

Forholdet omkring uddannelseskapacitet står lidt for sig selv – og spørgsmålet er, hvornår vi i givet fald skal arbejde for at nedbringe uddannelseskapaciteten?

Det blev præciseret, at foreningen pt. går efter en forskningsbaseret uddannelse, men ikke mener noget om, hvor uddannelserne i fremtiden skal være – altså, om det skal være på universiteterne. Der vil være en fornyet diskussion heraf i indværende hovedbestyrelsesperiode.

## Konklusion

Hovedbestyrelsen besluttede at godkende Danske Fysioterapeuters reviderede strategi for professionsudvikling, idet de afgivne bemærkninger indarbejdes i den endelige version af strategien.

## 2.8 Indstillinger fra Arbejdsmiljørådet

### Indstilling:

Det indstilles, at Hovedbestyrelsen

- Godkender den foreliggende status og strategi på arbejdsmiljøområdet
- I forbindelse med OK13 har fokus på, at overenskomster og aftaler understøtter arbejdet med sundhedsfremme
- Sonderer terrænet for, hvilke skattemæssige og ansvarsmæssige problemstillinger, der kan være i forbindelse med udnyttelsen af sundhedsfremmende tilbud.
- I øvrigt tager referatet til efterretning

### Bemærkninger fra hovedbestyrelsens behandling

Der blev orienteret om, at indstillingerne særligt skal ses som løftestang til at få fokus på arbejdsmiljøområdet i relevante sammenhænge – herunder ikke mindst strategiplanen<sup>1</sup>.

## Konklusion

Indstillingerne blev godkendt med en bemærkning om, at der ses på mulighederne for at adressere arbejdsmiljørådets anbefalinger i relation til strategiarbejdet – ikke mindst i relation til indsatsen over for lederne.

---

<sup>1</sup> Under drøftelsen blev Københavns kommunes sundhedspolitik berørt. Den kan ses [her](#).



### 3. Sager til orientering

#### 3.1 Fortrolig sag

#### 3.2 Evaluering af repræsentantskabsmødet 2012

Indstilling:

At hovedbestyrelsen drøfter evalueringen af repræsentantskabsmødet.

Resumé:

Der er foretaget en evaluering af repræsentantskabsmødet blandt deltagerne på mødet. Evalueringen peger på en generel høj tilfredshed med indhold og afviklingen af repræsentantskabsmødet. Evalueringen er vedlagt som bilag 1.

Udover den skriftlige evaluering åbner punktet mulighed for, at hovedbestyrelsen selv kommer med kommentarer og bemærkninger til afviklingen af repræsentantskabsmødet.

Der har desuden været afholdt et evalueringsmøde mellem dirigenten, direktør, konstitueret formand og den sekretariatsansvarlige for repræsentantskabsmødet. Hovedpointerne fra mødet er følgende:

- Der kan med fordel arbejdes med at bryde mødeformen op – også under nogle af de mere formelle punkter.
- Der bør klart arbejdes for flere mindre formelle punkter som debatten om kvalitet i træningen.
- Gæsterne bør være inviteret til at deltage under debatten af hele beretningen og ikke kun frem til frokost.
- Det bør overvejes at bruge tendensafstemninger i de tilfælde, hvor et lille mindretal bliver ved med at trække debatten, mens størstedelen er afklaret og ønsker at gå videre til næste punkt på dagsordenen.
- Hovedbestyrelsen kan med fordel fordele nogle af opgaverne med at debattere nogle af de fælles indstillinger fra hovedbestyrelsen. Det fungerede godt under nogle punkter – modsat kom hovedbestyrelsen måske til at fylde for meget under andre debatter.
- Bordopstillingen bør være mere inkluderende, og det bør overvejes om hovedbestyrelsen behøver at sidde på et podie.
- Der bør overvejes et nyt konferencested, hvis ikke mobilfaciliteterne bliver bedre.

Bemærkninger fra hovedbestyrelsens behandling



Sekretariatet bemærkede indledningsvist, at repræsentantskabsmødet generelt havde fået en god evaluering, men at flere pegede på ønsket om lidt mere tid til at diskutere beslutningsforslagene.

Der var kun ganske kort tid til drøftelsen af evalueringen, så hovedbestyrelsen besluttede at tage evalueringen op igen i forbindelse med planlægningen af det næste repræsentantskabsmøde i 2014.

Det blev bemærket:

At den fysiske opsætning bør ændres.

At HB, så snart dato for næste repræsentantskab er besluttet, skal tage stilling til, hvem der skal være dirigent.

At hovedbestyrelsen bør drøfte sin egen rolle på repræsentantskabsmødet. Fylder vi for meget i debatten og bøjer vi for sjældent af i diskussionerne?

Selvom referatet officielt ikke skal godkendes af repræsentanterne, men af dirigenten og referenterne, så bør det overvejes, om det bør komme i høringen blandt repræsentanterne, inden det udsendes.

**Konklusion**

Hovedbestyrelsen drøftede evalueringen.

### **3.3 Opfølgning på beslutninger på repræsentantskabsmødet**

**Indstilling:**

At hovedbestyrelsen drøfter opfølgningen på repræsentantskabsmødet og tager hermed orientering om arbejdet til efterretning.

**Resumé:**

På repræsentantskabsmødet blev det truffet en række beslutninger, som hovedbestyrelsen og sekretariatet i fællesskab skal arbejde videre med og følge op omkring.

Der er udarbejdet et notat med et overblik over de beslutninger, der skal følges op på.

Notatet lægger vægt på de formelle beslutninger og der hvor hovedbestyrelsens tilkendegivelser på bestemte områder er taget til referat. I tillæg til de formelle beslutninger har sekretariatet fokus på opsummeringer af debatterne. Disse bidrag vil blive løftet ind i arbejdet med strategiplanen – ikke





som selvstændige indsatsområdet, men som et bidrag til at kvalificere foreningens strategi på udvalgte områder.

#### Bemærkninger fra hovedbestyrelsens behandling

Sekretariatet orienterede om opfølgningen på repræsentantskabsmødet og er for fleres vedkommende allerede inddraget i strategiplanen.

Det blev præciseret at hovedbestyrelsen løbende vil blive præsenteret for dette oversigtsnotat, således at bestyrelsen kan følge op på de beslutninger, der bliver truffet på repræsentantskabsmødet.

#### Konklusion

Hovedbestyrelsen tog orienteringen til efterretning. Hovedbestyrelsen besluttede at notatet skal gøres tilgængelig på hjemmesiden, og at repræsentanter skal gøres særligt opmærksomme på notatets eksistens.

### 3.4 Nye opgaver for fysioterapeuter på sygehuse

#### Indstilling:

At orientering vedrørende strategi for nye opgaver for fysioterapeuter på sygehuse tages til efterretning.

#### Resumé:

Danske Fysioterapeuter har i Strategiplan 2012 haft et særligt indsatsområde omkring nye opgaver for fysioterapeuter på sygehuse. Indsatsområdet blev afrapporteret på HBM i oktober med notatet *"Nye opgaver for fysioterapeuter på sygehuse – Status på indsatsområde (14.10.12)"*.

Fysioterapifaglige ledere på sygehusene er qua deres direkte kontakt med fysioterapeuterne, sygehuslæger og sygehusledelser vigtige aktører i forhold til at fremme konkrete tiltag lokalt. Der er derfor gennemført to møder med repræsentanter fra samtlige regioner. Lederne har givet input til den politiske strategi og drøftet og delt erfaringer.

Danske Fysioterapeuters strategi for nye opgaver for fysioterapeuter på sygehuse er på baggrund af det seneste møde med lederne redigeret og forelægges nu HB til orientering.

#### Bemærkninger fra hovedbestyrelsens behandling

Intet.

#### Konklusion



Hovedbestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

#### 4. Koordineringspunkter

##### **4.1 Rulledagsorden for kommende HB-møder**

Den forelagte rulledagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

##### **4.2 Orientering fra møder (8. dec 2012 – 21. jan 2013)**

Tina Lambrecht havde inden HB-mødet fremsendt en skriftlig orientering om relevant mødeaktivitet.

#### 5. Evt.

#### 6. Evaluering af HB-mødet og HB-konferencen januar 2013

Evalueringen foretages, som det blev besluttet på hovedbestyrelsesmødet i maj 2011 (pkt. 2.7), med udgangspunkt i de fire værdier for hovedbestyrelsen arbejde:

- Anerkendelse/respekt
- Udvikling og innovation
- Viden
- Ansvarlighed

##### **Bemærkninger fra hovedbestyrelsens behandling:**

Generelt et spændende møde – både det formelle og den uformelle del.

Evalueringen skal ikke være så kort som den er i dag – jf. vores snak på hovedbestyrelseskonferencen.

Jeg synes, at vi er gode til at vise anerkendelse og respekt.



Den første konferencedag strammede vi skruen lidt meget, når vi er tidligt oppe og fortsætter til kl. 18.00.

Synes, at jeg går med mere energi, end jeg kom med.

Gode oplæg og god sammenhæng i oplæggene. Og så håber jeg, at vi kan bruge oplæggene.

Jette Frederiksen  
Direktør

Janus Pill Christensen  
Referent



## Godkendt februar 2013

---

Tina Lambrecht

---

Brian Errebo-Jensen

---

Kent Sandholt

---

Lise Hansen

---

Tine Nielsen

---

Carsten B. jensen

---

Esther Skovhus Jensen

---

Gitte Nørgaard

---

Kirsten Ægidius

---

Line Schiellerup

---

Morten Høgh

---

Sanne Jensen