



17. juni 2026

Notat

Lars Tomlison

Gennemgang af ny organisationsstruktur i Danske Fysioterapeuter

Dette notat indeholder en opsummering af vedtægtsændringsforslag om: "Ny organisationsstruktur – klar adskillelse af DFys medlemmer, der henholdsvis er ansatte, indlejere eller arbejdsgivere med henblik på at kunne indgå overenskomster mellem ansatte og arbejdsgivere i praksissektoren (klinikker)."

Gennemgang af vedtægtsændringsforslaget fandt sted d. 17. juni 2026 ved det ekstra ordinære repræsentantskabsmøde på Hotel Nyborg Strand. Gennemgangen blev foretaget af Morten Ritter (Advokat, Skau Reipurth og tidl. ansat hos Danske Fysioterapeuter) og Jens Peter Vejbæk (Forhandlingsleder, Danske Fysioterapeuter). Opsummeringen understøttes af powerpointpræsentation, som findes på hjemmesiden under det ekstraordinære repræsentantskabsmøde.

Gennemgangen var inddelt i fire spor (Forbundethed, Uafhængighed, Medlemskategorier og -søjler og Praksisområdet). Referatet opsummerer de væsentligste bemærkninger indenfor de fire spor.

Forbundethed

Gennemgangen viste, at forslaget etablerer et tæt, men adskilt samarbejde mellem Danske Fysioterapeuter og Fysioterapeuternes Arbejdsgiverforening (FA). FA anerkendes som en selvstændig arbejdsgiverpart og "naturlig aftalepart", mens der samtidig fastholdes et branchefællesskab om faget. Det blev betonet, at et centralt element er kravet for arbejdsgivere om medlemskab af begge foreninger, som også forventes spejlet i FAs vedtægter, med mulighed for dispensation hvis der findes en "passende virksomheds- eller brancheoverenskomst".

Der blev stillet opklarende spørgsmål som omhandlede, hvad der præcis menes med en anden "passende overenskomst" og hvordan den vurderes (typisk ud fra løn- og ansættelsesvilkår), samt hvordan kravet om medlemskab af begge foreninger fungerer i praksis – fx ved andre tilknytninger eller CVR-konstruktioner. I besvarelsen blev det understreget, at modellen skal sikre klare modparter i overenskomstsyste­met og forventes på sigt at blive dækket af egentlige kollektive overenskomster. Med "passende overenskomst eller anden aftale" ser man på andre typer aftaler og overenskomster, som har et tilsvarende niveau i forhold til det som følger af basiskontrakten og senere aftales mellem Danske Fysioterapeuter og FA i en kollektiv overenskomst. Det blev desuden fremhævet, at forbundetheden også gælder kommunikation og koordinering mellem organisationerne.



Uafhængighed

Sekretariatsgennemgangen tydeliggjorde, at forslaget vil indføre en klar organisatorisk og beslutningsmæssig adskillelse mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser. Det sker bl.a. gennem habilitetsregler, hvor klinikejere udelukkes fra behandling, stemmeret og valg i spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår, samt ved at personer med tillidsposter i FA ikke kan sidde i hovedbestyrelsen.

Det blev fra sekretariatet pointeret, at Danske Fysioterapeuter og FA skal være klart adskilte og uafhængige organisationer – både økonomisk, ledelsesmæssigt og organisatorisk. Samtidig åbnes der for et praktisk samarbejde om administrative opgaver og lignende, så længe det ikke underminerer den formelle uafhængighed.

Den nye organisation har fri og uafhængig udtaleret men det tilstræbes, at sikre koordinering af kommunikation i relevant omfang.

Medlemskategorier og -søjler

Denne del omhandlede ændring i medlemsstrukturen fra to til fire kategorier: ansatte, indlejere, klinikejere og passive medlemmer. De aktive medlemmer organiseres i tre adskilte "søjler" efter deres arbejdsmarkedsposition, mens passive medlemmer ikke indgår i en søjle. Opdelingen er organisatorisk (ikke juridisk) og skal tydeliggøre roller og interesser. Hver søjle har egne opgaver og organer: ansatte repræsenteres bl.a. via UFLO og et særskilt forhandlingsudvalg for klinikansatte, indlejere får eget forhandlingsudvalg, mens klinikejere ikke varetager arbejdsgiverpolitik, men henvises til FA og specifikke udvalg. Sekretariatet opsummerede her, at modellen samlet set vil skabe en klarere struktur for interessevaretagelse inden for hver medlemsgruppe, samtidig med at de fortsat indgår i én samlet forening.

Der blev spurgt til rækkevidden af opdelingen og beslutningskompetencen. Der blev bl.a. svaret, at Udvalget for lønmodtageroverenskomster (UFLO) i princippet kan afvise forlig, og at man bevidst søger en model, hvor indgåelse og godkendelse af forhandlingsresultater holdes uafhængigt af hovedbestyrelsen for at sikre et klart og transparent forhandlingsforløb.

Praksisområdet

Gennemgangen viste, at arbejdet med praksisområdet fremover samles i to specialiserede organer: Udvalg for Praksisoverenskomster (UP) og Erhvervsudviklingsudvalget, som får klart adskilte roller. UP får ansvaret for forhandling af praksisoverenskomsten og tilhørende aftaler, mens repræsentantskabet og hovedbestyrelsen som udgangspunkt ikke længere kan behandle disse spørgsmål – bortset fra overordnede principper om at undgå yderligere koncentration af ejerskab under praksisoverenskomsten. Erhvervsudviklingsudvalget skal derimod fokusere på udvikling og erhvervspolitik i praksissektoren.

I gennemgangen blev der lagt vægt på tydelig kompetenceafgrænsning, selvstændige mandater og klare beslutningsprocesser, herunder sammensætning, forhandlingsdelegation og afstemning i UP. Samlet set etablerer modellen en mere stringent og afgrænset styring af praksisområdet med klare roller og ansvar.

På baggrund af spørgsmål, blev det bekræftet, at det er et bevidst valg fra hovedbestyrelsen at forhøje slutmålet for, hvor mange klinikker en fysioterapeut kan eje fra 1 til 3 klinikker, som led i en længere proces siden 2021. Dette skal forfølges i kommende overenskomstforhandlinger med RLTN og hænger sammen med ønsket om at regulere struktur og koncentration i praksissektoren.



Ekstraordinært repræsentantskabsmøde 2026

Som afslutning på sekretariatsgennemgangen blev det præciseret vedr. "Ikkræfttrædelses- og overgangsbestemmelser". Sekretariatet fremhævede her, at vedtægtsændringerne træder i kraft med det samme, og at den nuværende interne arbejdsmarkedsmodel samtidig vil ophøre. I stedet etableres den nye struktur med medlemssøjler og tilhørende organer. Der indføres desuden en overgangsperiode, hvor HB får brede beføjelser til at sikre kontinuitet – herunder mulighed for midlertidigt at videreføre eksisterende udvalg og organer. I perioden frem mod en ny brancheoverenskomst skal eksisterende basiskontrakter fortsat følges, og nævnet opretholdes.

Der blev her spurgt til, hvor soloselvstændige placeres i den nye struktur? Her svarede sekretariatet, at soloselvstændige betragtes som klinikejere (hvis de driver virksomhed via eget CVR-nummer og ikke er lejere) og placeres derfor i klinikejersøjlen. Det blev suppleret, at hvis man får ydernummer i en nynedsættelse, så er man klinikejer. Men indtil da er man lejer, ansat eller selvstændig uden ydernummer og placeret i den tilhørende søjle.