

Formandens mundtlige beretning
8. november, 2024

DET TALTE ORD GÆLDER

Velkommen – igen, denne gang til formandens mundtlige beretning

Den retning, vi satte sammen i 2022, har hovedbestyrelsen og sekretariatet arbejdet ihærdigt på at efterleve. Det vil blandt andet sige, at vi har arbejdet med de fem pejlemærker, vi besluttede i 2022.

Men foretager vi os da slet ikke noget i HB og i sekretariatet, der kan minde om medlemservice og fagpolitisk ihærdighed for at realisere fagets potentialer? Jo så sandelig.

I den skriftlige beretning kan I se foreningens arbejde i tal og ord.

Medarbejdere servicerer medlemmer, så det står om ørerne med opringninger, mails flyver ind og ud af bakkerne, der laves netværk, medlemsarrangementer, og der laves gedigne politiske indsatser og foreningen fylder på fx Folkemøde, i sundhedspolitiske debatter og magasiner.

Vi gør med andre ord en helt masse gode ting til gavn for medlemmerne hver dag.

I den seneste halvanden måned har situationen imidlertid sat vores service overfor medlemmerne på en hård prøve. For en stund har vi i HB været nødt til at vende blikket indad af omstændigheder, som I vil have hørt om, og som vi er nødt til at adressere.

I begyndelsen af oktober blev Danske Fysioterapeuters sekretariat ramt af sygdom. En leder var blevet sygemeldt i august, og i begyndelsen af oktober sygemeldte stort set hele den administrative ledelse og direktøren sig med få dages mellemrum.

I denne uge sagde en leder op og er sygemeldt indtil sidste arbejdsdag i udgangen af november. I ugens løb er der derudover indgået fratrædelsesaftaler med tre ledere og direktøren. De har været bistået af deres faglige organisation, og vi har fra vores side været repræsenteret af vores advokater.

De er fritstillet i opsigelsesperioden, og som led i fratrædelsesaftalerne er det aftalt, at ingen af parterne udtaler sig yderligere om indholdet af, baggrunden for og forløbet af forhandlingerne.

Det vil jeg bede alle om at respektere, så vi alle kan komme videre. Jeg og hovedbestyrelsen har desuden tavshedspligt, da der er tale om personalesager, og det vil jeg også bede alle om at respektere.

Det var et chok for mig, for HB og ikke mindst for medarbejderne, af vi med ét slag blev helt overladt til os selv. Der var ingen til at træffe beslutninger, tage imod fakturaer, godkende registreringer i Acubiz, tage imod sygemelding eller ferieønsker.

Når sådan noget sker træder formanden ifølge vores vedtægter ind som personaleleder. Det var og er en yderst uholdbar situation, for formanden og andre politikere er medlemsvalgte og ikke ansatte. Dertil kommer vores manglende personaleledelsesmæssige kompetencer.

Det er en svær situation for alle medarbejderne, og nogle er blevet sygemeldt, fordi det er hårdt at være uden leder.

Men hvad er problemet, spørger I?

Det har også været et spørgsmål, vi har stillet i Hovedbestyrelsen. Oveni opgaverne med at sikre den daglig drift, besluttede HB at hyre et eksternt firma til at gennemføre en arbejdsmiljøundersøgelse.

Sagen er, at der har været arbejdsmiljøudfordringer i sekretariatet igennem længere tid. Det seneste år har den nu sygemeldte ledelse arbejdet med at udrulle en handleplan med eksternt bistand for at finde varige løsninger.

Det særlige ved den arbejdsmiljøundersøgelse, HB har sat i værk er, at der bliver set på alle lag i organisationen – også det politiske.

For det er blevet fremført af flere af de nu afgåede ledere men også tidligere administrative chefer, at arbejdsmiljøproblemerne blandt andet påvirkes af, at medarbejderne i sekretariatet oplever, at modsætninger i det politiske lag smitter af på den daglige drift.

Som embedsmand kan det være svært at navigere i en politisk organisation. Det er ikke medarbejdernes opgave men et politisk ansvar at udstikke rammerne tydeligt nok til, at embedsmændene kan varetage alles interesser uden at komme i konflikt.

Vi politisk valgte bærer et stort ansvar for, at medarbejderne ikke bliver klemte imellem interesser. Det skader vores evne til at arbejde for medlemmernes interesser; det går ud over trivslen for medarbejderne i Danske Fysioterapeuter, og det skader vores evne til at fremstå som et stærkt fællesskab udadtil. Og vi risikerer at miste medlemmer, hvis vi har så travlt med at strides internt, at vi ikke har kræfter til at arbejde for fysioterapeuternes vigtige bidrag til samfundet. Det er med andre ord en lose-lose-lose-situation!

Danske Fysioterapeuter skal være et godt sted at arbejde til glæde for medarbejdere og politikere og til gavn for foreningens medlemmer. Desuden har vi brug for at stå sammen, hvis vi vil opnå positive resultater for fysioterapeuterne i fremtiden. Splittelse tjener ingen – tværtimod vil det svække vores evne til at forhandle stærke resultater hjem til vores medlemmer.

At være en demokratisk forening betyder, at man følger det demokratiske flertal, også selvom man holdningsmæssigt er imod, den eller de beslutninger flertallet går med. Det er vilkåret for demokratiet. Det lyder så smukt, men når man knokler for at noget skal gå den ene vej, og andre knokler for, at det skal gå den anden vej, tja, så er den demokratiske styreform bare svær at håndtere.

Det kan vi, der er samlet her, gøre noget ved. Og det skal vi, for det skylder vi medarbejderne og medlemmerne. Derfor vil jeg gerne sende en klar opfordring til Repræsentantskabet om, at vi på dette repræsentantskabsmøde lægger forskellighederne bag os og gør os virkelig umage for at finde fælles fodslag om mål og politiske prioriteringer, som tjener fællesskabet fremfor særinteresser. Vi skal

træffe beslutninger, som er klare og realiserbare, så hovedbestyrelsen og jeg har klare rammer for de kommende års politiske arbejde, som sekretariatets dygtige medarbejdere kan arbejde indenfor.

Der hvor jeg synes, vi skal bruge vores kræfter – og finde energi - er bl.a. i det strategiarbejde vi har sat i gang.

På sidste repræsentantskabsmøde vedtog vi fem pejlemærker for foreningens arbejde. Baggrunden kender I:

Danske Fysioterapeuter er udfordret på medlemsopbakning og på sin økonomi.

Det kalder på en mere strategisk tilgang til arbejdet. I perioden har vi i HB og ledergruppen derfor iværksat en proces, der har til formål at styrke den strategiske retning og rammerne for foreningens prioriteringer.

HB søsatte strategiprocesen i februar 2024. Her nedsatte man en styregruppe, som har fået mandat til at udvikle oplæg til endelig beslutning. Undervejs i processen har både hovedbestyrelsen såvel som sekretariatet været involveret nogle gange.

Det, vi har gjort, er at arbejde videre med de fem pejlemærker, I repræsentanter gav mandat til ved sidste REP 2022. Dem har vi været i proces med. De er blevet vendt og drejet, pudset og slebet, bidt i, holdt pause fra og på den baggrund kan vi nu præsentere de fire pejlemærker som HB anbefaler repræsentantskabet at arbejde for i den kommende repræsentantskabsperiode.

Pejlemærke 1. Danske Fysioterapeuter som forening

Det er den politiske ambition:

- 1. At styrke medlemstallet, så Danske Fysioterapeuter fortsat er et stærkt fællesskab og en bæredygtig fagforening; der er værdiskabende og meningsfuld for de enkelte medlemmer, fællesskabet samt for kommende generationer.*
- 2. At målrette, styrke og skabe kendskab til Danske Fysioterapeuters medlemstilbud og medlemservice.*
- 3. At fastholde et stærkt foreningstilbud til fysioterapeuter ved at ressourceoptimere. Herunder er det ambitionen eksempelvis at afsøge muligheder for i fremtiden at indgå i administrative fællesskaber, fusionere, mv.*
- 4. At styrke de organisatoriske kompetencer i hele foreningen, herunder hos medlemmer med tillidsposter, hos ledere og medarbejdere.*

Det første pejlemærke har naturligvis politisk fokus på medlemmerne.

Organisationsprocenten har været faldende gennem flere år, men ikke så stort som nu, da medlemstallet nu også begynder at falde – færre gennemfører uddannelsen. For at forblive en relevant forening er det derfor afgørende, at vi sætter al vores fokus ind på medlemsrekruttering og medlemmers lyst til at forblive tilknyttet til foreningen.

Når vi senere skal behandle de mange forslag, der er kommet til dette repræsentantskabsmøde, vil I derfor kunne genkende nogle af HB's forslag i dette pejlemærke. Vi skal styrke vores fællesskab for at være relevante for de mange fysioterapeuter, der endnu ikke har set lyset i foreningslivet. Og vi skal blive dygtigere til at styrke medlemmernes organisatoriske kompetencer, så vi kan stå stærkere i ledelseslagene. Fysioterapeuter, der bliver ledere, anerkendes i stor stil for deres evner til at se på tværs af fag og sektorer. Og som vi ved, kræver rigtig mange patientforløb netop dette for at kunne lykkes.

I forbindelse med pejlemærke 1, vil jeg tillade mig at foretage et enkelt konkret nedslag. OG bede jer fokusere på pejlemærkets 3. punkt: Administrative fællesskaber. Hvad er det? Det er en ide om at samarbejde på tværs af fagbevægelsen for at optimere vores ressourcer og undgå, at hver fagforening skal opfinde sin egen dybe tallerken i relation til fx indførelse af kunstig intelligens, projekter med chat-robotter, samarbejde om fælles rådgivningssager – som kan kræve advokatbistand m.m. Denne diskussion bliver et vigtigt tema for den kommende periode for den nye hovedbestyrelse.

Pejlemærke 2. Løn & vilkår

Det er ambitionen:

5. *At Danske Fysioterapeuter fremstår som en stærk, seriøs samt konstruktiv forhandlingspart, der indgår alliancer i bestræbelsen på at sikre bedst mulige løn, honorarer og arbejdsvilkår for alle fysioterapeuter.*
6. *At arbejde for at medlemmerne får et balanceret og trygt arbejdsliv i alle livets faser gennem relevant samt rettidig rådgivning, viden og hjælp.*

Det andet pejlemærke sætter politisk fokus på løn og vilkår. Danske Fysioterapeuters medlemmer halter bagud på løn og vilkår. Det går ikke.

Vi skal stige i lønhierarkiet uanset, i hvilken sektor eller hvor vi arbejder. Det har vi fortjent. Vi tager dagligt et ganske særligt ansvar for borgeres ve og vel og det skal belønnes. Men sådan noget kommer ikke af sig selv. Derfor skal vi stå sammen om at stille skarpt på de næste overenskomstforhandlinger og være gode til at prioritere medlemskrav, for derefter at sætte forhandlingsstrategien. Men gør vi ikke allerede det? JO – men vi kan blive bedre. Vi skal blive bedre.

Pejlemærke 3. Fysioterapeutisk identitet og faglig udvikling

Det er ambitionen:

7. At styrke uddannelsen til fysioterapeut og at arbejde for at flere er aktive i efter-/videreuddannelse.

8. At understøtte medlemmernes fysioterapifaglige kompetenceudvikling ved øge kendskab til og tilgængelighed til tilbud med aktualitet og kvalitet.

Et vidende demokrati er et stærkt demokrati.

Vi er i en tid, hvor behovet for viden er større end nogensinde for at lykkes. Men ikke viden for enhver pris. Hovedbestyrelsen og jeg prioriterer samarbejdet med DSF og de faglige selskaber – og med bacheloruddannelserne og de to kandidatuddannelser, for det er sammen med foreningens faglige og forskningsmiljøer, at morgendagens praksis udvikles.

Vi ser gerne dette arbejde styrket, og inviterer praksissektoren og offentlige arbejdspladser ind til dialog om, hvordan de kan bidrage til at styrke dette yderligere.

Pejlemærke 4. Politiske mærkesager

Det er ambitionen:

9. At advokere for professionens merværdi i lovgivernes og beslutningstageres bevidsthed.

10. At advokere for den merværdi fysioterapeuter og fysioterapi skaber for borgerne.

11. At advokere for en national forebyggelsesstrategi, hvor fysioterapi står centralt.

Det 4. pejlemærke omhandler vores politiske mærkesager. Og her står vi jo foran mulighedernes mulighed. What's not to like.

Forebyggelse, rehabilitering, direkte adgang til fysioterapi – er områder vi længe har budt ind på, og nu er det tidens mantra. Sundhedsstrukturkommissionen anbefaler forebyggende kronierpakker i deres anbefalinger. I min optik skriver de fysioterapi ind her. Og den mulighed skal vi gribe. Præhospital i klinikker og kommuner, individuel doseret træningsterapi, uddannelse i egenmestring, venteliste-træning, solide og grundig dataopsamling og kondensering. Hvis vi samler vores energi om dette. Vælger at samarbejde om fremtidens potentialer. Så kan faget og fysioterapeuter for alvor få luft under vingerne.

Og vi er på vej. Efter gedigne samtaler med Indenrigs- og Sundhedsminister Sofie Løhde, Danske Regioners formandskab, alle Lægeforeningens mange underforeninger og ikke mindst – med et fælles policypaper underskrevet af PLO's formand og jeg selv, ser vejen til direkte adgang ud til at være nærmere end nogensinde før.

Det er hovedbestyrelsens overbevisning, at med disse fire pejlemærker, har vi defineret nogle klare rammer for, hvor vores fokus skal rettes i de kommende år. Og indenfor disse rammer ser jeg frem til, at vi sammen kan sætte retningen for foreningens arbejde i den næste periode.

Kære repræsentantskab, dette blev en noget anden beretning, end jeg forestillede mig for seks uger siden.

Jeg tror på, at hvis vi hjælper hinanden og holder hinanden fast på, at vi alle har et ansvar for at holde foreningen fokuseret på at arbejde for fælles løsninger til alles bedste, så vil Danske Fysioterapeuter igen blive et godt sted at arbejde og et fedt sted at være medlem.

Tak for ordet.