

referat

Faggruppelandsmøde

Hjemmepleje

Den 4. oktober

Kl. 10.00 – 10.20 i Plenum

Åbning af faggruppelandsmødet v. Torben Hollmann

Kl. 10.30 – 11.30 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet

Tema. Velkomst og præsentation

Velkomst i fagområdet. De faglige udvalgsmedlemmer byder velkommen til faggruppelandsmødet og gennemgår dagsordenen for de næste 2 dage. Der er tradition for en "præsentationsrunde/ landet rundt", hvor deltagerne kort præsenterer sig, samt fortæller om hvilke faglige problemstillinger, de hver især er optagede af. Under punktet skal der:

- Bydes velkommen af det faglige udvalg.
- Udpeges en referent

Referat

Valg af referent:

Helle Andreasen

Noter fra drøftelsen

-Der startes med en præsentationsrunde af de faglige udvalg

-Dagsorden gennemgås

-Der er præsentation af alle deltager i fagområdet hjemmeplejen, navne samt hvor fra i landet de kommer.

-Der lægges op til en dialog, debat omkring de emner der skal snakkes de næste 2 dage i vores fagområde.

Små teams

Kerteminde kommune har søgt projekt pulje penge og er i gang med arbejdet mindre team. Der er mange "børne sygdomme". Eks. Ved sygdom kan der være ledelse der blander sig og det giver uro, da pointen i mindre teams er at medarbejderne selv skal planlægge.

Frederikshavn er i gang med mindre teams, de planlægger ikke helt selv endnu.

Der drøftes om de gode ting ved mindre teams og samarbejdet på tværs af grupper, men også ulemper.

Det opleves at det kan være svært og andre faggrupper med eks. Sygeplejersker der holder på deres opgaver og faglighed. Der er mangel på arbejdsfælleskaber.

Der bliver talt om at der skal findes et leje hvor det passer i den enkelte hjemmepleje og kommune i forbindelse med opstart af mindre teams.

Det er vigtigt og have en god ledelse og et godt arbejdsmiljø for at kunne starte de små faste teams op.

I nogle kommuner er der godt samarbejde på tværs af de forskellige faggrupper.

Vi skal være bedre til at spille hinanden gode ude på arbejdspladserne og tænke helhedspleje. Det opleves mange steder det er fagopdelt eksempelvis SSH opgaver og SSA opgaver. Der skal være bedre opgaveglidninger. Det er i gang og blevet bedre i nogle kommuner, fortsat problematisk i andre kommuner.

Nogle kommuner oplever det svært at få samarbejdet med visitationen omkring små faste teams. Dette kan skyldes igen arbejdsfællesskaber der er nyt og skal gentænkes i hele landet.

Der er kommuner hvor man er i gang med omstrukturering af ledelser, grupper mv. Dette kan virke forstyrrende, hvorfor der skal være så mange administrative medarbejder når det ikke er synligt og gennemskueligt.

Et generelt billede i hele landet er at lederne skal være nærværende og have tillid til kollegaerne.

Fuldtid

Der ikke stor tilslutning til 37 timer.

Der er projekter i nogle kommuner omkring at gå på fuldtid, men det opleves ikke tilslutning eller kollegaen går hurtigt ned i tid igen.

Kommunerne skal spare, så folk bliver tilbudt og gå ned i tid igen.

Arbejdsmiljøet spiller en stor rolle for at gå på fuldtid. Der skal også kigges på opgaverne.

Nogle steder er kollegaer på deltid og tager FEA vagter for at tjene penge på den måde.

Det er vigtigt at huske de kollegaer der er et sted i deres liv, hvor fuldtid ikke passer ind i ens liv.

I nogle kommuner gives der engang beløb for at gå på fuldtid.

Kl. 11.30 – 12.30 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet

Tema: Mindre faste Teams – inspiration og drøftelse

v. Mie Andersen, Chefkonsulent i FOA Fag og Politik

I mange kommuner arbejdes der med at etablere mindre faste teams. Der er mange spændende erfaringer og udfordringer. Samtidig tyder meget på, at en ny organisering af ældreområdet i mindre faste teams bliver fremtiden, da netop dette punkt fylder meget i arbejdet med en ny ældrelov.

Under temaet kommer vi ind på:

- Hvilke tværfaglige kompetencer kræver mindre teams?
- Lykkes den nye organisering af arbejdet? Hvad siger erfaringerne?
- Hvad har udfordringer har der været? Hvordan kan man støtte op om den nye kultur, som mindre teams kræver?

Under punktet vil der oplæg og debat:

- Mie Andersen, chefkonsulent i FOA.
- Evt. FOA-medlem med erfaringer fra mindre teams i ældreplejen.

Referat

Tema: mindre teams

Mie starter med at vise en film, fremfærd mindre teams.

Der bliver efterfølgende drøftet kort ved bordene.

Herefter fortæller Mie historien om små teams. Oplyser om antal kommuner der er i gang med projektet i Danmark.

Det kræver rigtig meget og implemtering af teams. Der er mange områder og funktioner der kommer i spil. Der er mange modeller og gå i gang med ude i kommunerne.

Der skal være visionær ledelse, aktive medarbejder der er klar på det. Ellers er det svært og lykkedes med små teams. Uagtet om det er små eller store kommuner.

Noter fra drøftelsen

Der opleves ulighed blandt visiterede borger. Dem med stærke netværk, får mest.

Visitationen tæt på medarbejderne ville være guld værd for borger og medarbejderne.

Monofagligheden fylder meget hos de andre faggrupper og skal knækkes.

Der skal ind og ses på arbejdsopgaverne og få italesat hvad er borgernes behov, så der kommer opgaveglidning.

Lederne skal klædes på til arbejdet med små teams, der efterlyses KL kommer i gang med at få lederne i spil og klædt på. Lederne skal arbejde på en hel anden måde og kræver utrolig meget.

KL. 12.30 – 13.15 - Frokost

KL. 13.15 – 14.15 i Plenum. Sammen med fagområdet for plejecentre og lederne

Tema: Fremtid på fuldtid – hvad mener faggruppelandsmødet?

Oplæg v. Anne Tellerup og Malene Haarder, Forhandlingsfællesskabet

I øjeblikket sættes der ind på flere fronter for at rekruttere flere til social- og sundhedsfaget. Dette skyldes naturligvis en historisk rekrutterings- og fastholdelseskrise, hvor fremskrivninger viser, at hvis kurven med flere og flere ældre, og færre og færre medarbejdere ikke knækkes, vil det betyde massiv mangel på arbejdskraft. Et af mange initiativer for at skaffe flere kvalificerede hænder handler om, at få flere medarbejdere til at gå op i tid. Projektgruppen bag ”en fremtid på fuld tid” vil overfor fagområdet fremlægge projektet ved bl.a. at pege på konkrete løsninger og udfordringer, der er fremkommet på workshops med de involverede tillidsvalgte, medarbejdere og ledere på de enkelte arbejdspladser indenfor ældreområdet.

Under punktet lægges der op til en god og faglig debat om hvad der kan gøre det attraktivt for flere, at gå op i tid. Sektoren ønsker især opsamling i referatet på spørgsmålene:

- Hvordan ser I jeres muligheder for at gå op i tid i dag?
- Hvad synes I om, at FOA er med til at honorere dem, der er på deltid, men vælger at tage ekstravagter? Eller; Nogle medarbejdere søger ekstra fleksibilitet og indflydelse på egen arbejdstid ved en ansættelse på deltid suppleret med ekstra vagter. Hvilke dilemmaer rejser det?
- Er der en deltidskultur indenfor området? Det er et ret ledende ja/nej spørgsmål. Kunne vi spørge: Hvordan gør vi op med deltidskulturen indenfor området?
- Hvis du/I ønskede det, ville du/I så kunne blive sat op i tid?

Hvad oplever I der skal til, for at det bliver attraktivt for jer og jeres kollegaer at gå op i tid?

[En fremtid med fuldtid - KL - 26 nøglekommuner \(forhandlingsfaellesskabet.dk\)](http://forhandlingsfaellesskabet.dk)

Kl. 14.15 – 15.00 – kaffepause og nøgler til værelser

Kl. 15.00 – 17.25 i plenum for alle faggrupper og fagområder

Fælles tema: Arbejdsfællesskaber

Se mødemappen

kl. 17.30 – 18.00

Pause eller møde i gamle netværk og grupper

Kl. 18.30 – 20.30 – Middag

Kl. 20.30 – Aftenunderholdning

Den 5. oktober

Kl. 9.00 – 10.15 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet

Tema: Kompetencer nu og i fremtiden

v. Vinni Jakobsne, sektorforman og Ellen Kjær, uddannelseskonsulent i FOA Fag og Politik

Debat og indstilling til den centrale sektor. Ønsker fra faggruppelandsmødet til uddannelse og kompetenceudvikling i hjemmeplejen:

Hvad skal hjemmeplejen kunne i fremtiden, som vi måske ikke kan i dag? Hvordan skal uddannelserne udvikles, så fremtidens SSH'er og SSA'er matcher krav fra borgere, pårørende og arbejdsgiver indenfor hjemmeplejen. Under punktet vil der være et fagligt oplæg, der forsøger at pege på, hvilke opgaver, der i fremtiden vil ligge i den kommunale hjemmepleje og hvilket plejebenhov hjemmehjælpsbrugeren vil have. Punktet kunne resultere i en opsamling, der videregives til den centrale sektor med ønske om eftervidereuddannelsesmuligheder målrettet området.

- Hvad bringer fremtiden v. repræsentant fra sektorbestyrelsen.
- Hvilke uddannelsesmuligheder er der i dag v. uddannelseskonsulent fra FOA
- Debat om barriere og muligheder v. fagområdet og det faglige udvalg.

Referat

Tema: kompetencer nu og i fremtiden

Ellen Kjær starter med en præsentation af emnet.

Noter fra drøftelsen

Oplæg starter med Indsatser på uddannelsen området, hvordan kan FOA's medlemmer få indflydelse.

Rekruttering og fastholdelse, arbejdspladserne skal bruge uddannelserne til at rekruttere og fastholdelse nye som ældre medarbejder.

FOA's medlemmer skal vise hvad de kan og vise deres kompetencer, så det bliver synligt hvilke uddannelser der er brug for.

Den nuværende uddannelse til SSA opleves at give udfordringer, da vejleder kan opleve de mangler basis viden og praksis opgaver som man lærer på SSH uddannelserne.

Der gøres opmærksom på fra faggruppemedlemmerne at der opleves store udfordringer med elever, især de helt unge. Det stiller store krav til kollegaerne som vi ikke er klædt på til, de helt unge, der først er ude at "snuse" til livet. Samtidig er den nye generation af en anden støbning der skal omfavnes mere, så ikke eleven knækker nakken. Det stiller igen store krav til vejlederen, hvor tiden burde være ude hos borgeren sammen med eleven.

Det pointeres at arbejdsgiver skal investere i vejleder, og eleverne for at få nogle af de udfordringer til livs der opleves med eleverne og skabe det gode arbejdsmiljø omkring elev arbejdet.

Gruppearbejde ved bordene hvilke nye kompetencer er der behov for:

Dokumentation

Individuelle kompetencer beskrivelser/skema hos SSH og SSA

Palliation

Forflytninger

Specialistfunktioner

Patientopgaver omkring borgeren i eget hjem

Der er kommet en ny bog der hedder, hvidbog om rehabilitering.

Konklusion og opsamling på: Ønsker fra faggruppelandsmødet til uddannelse og kompetenceudvikling i hjemmeplejen:

Kl. 10.30 – 11.30 i Plenum- *Fælles tema med fagområdet for lederne og plejecentre*

Tema: Ny ældrelov v. Per Okkels

Per Okkels har siddet som formand for regeringens rådgivende udvalg, under udarbejdelsen af anbefalingerne til en kommende ny ældrelov. Anbefalingerne er nu afleveret til regeringen, og Per Okkels har sag ja til at holde oplæg om indholdet i anbefalingerne om, hvad en ny ældrelov skal indeholde.

Kl. 11.30 – 12.15 - Frokost

12.15 – 13.00 - Afrunding i fagområdet i eget grupperum

Konklusion

Hvad er fagområdets hovedpointer fra faggruppelandsmødet?

Hvad vil I gerne arbejde videre med til næste faggruppelandsmøde?

Husk: under opsamlingen klokken 14.30 i plenum, vil én fra fagområdet blive bedt om at fremlægge fra scenen (kort)

-Det har været gode oplægsholder

-Der mangler tid til at få hørt om hinandens områder, small talk om løst og fast.

-Små faste teams har været gennemgående tema.

-Tema kompetence nu og i fremtiden: Er der enighed om der var brug for at tale om eleverne og de udfordringer der opleves, men oplægsholderen havde en anden dagsorden.

Underholdningen om aftenen var ikke en succes. Det var ærgerligt at man delt op og skulle gå ned i den store sal igen (Plenum).

Lasse Brandt due andersen's oplæg var godt og alle fik gode redskaber til at tage med hjem på arbejdspladsen.

Thomas Enghausen var et tæt pakket program, så det blev hurtig

Fremtid på fuldtid var en debat med delte meninger og holdninger

Fra nye faggrupperepræsentanter var der ros og havde en rigtig god oplevelse.

Alle oplever presset programmer med mange gode indhold, men de skal fordøjes.

Små indlagte pauser på 5 min ville være godt.

Der er en snak om endnu en dag til faggruppelandsmødet, dette er med delte holdninger for og imod. For at der er mere tid, imod at så kan det blive for lange dage og trætheden melder sig.

Kl. 13.15 – 14.30 i Plenum for alle fagområder og faggrupper

Tema Fremtiden i mit fag

14.30 – 15.00 i Plenum for alle fagområder og faggrupper

Afrunding af faggruppelandsmødet

REFERAT FRA FAGGRUPPELANDSMØDET 4 OG 5 OKT. 2022 – PLEJECENTRENE

Charlotte Bredal:

Psykisk arbejdsmiljø, stress-relaterede belastninger i arbejdet og omsorgsarbejdets høje følelsesmæssige krav.

Hvad forstår vi med psykisk arbejdsmiljø?

Dårligt psykisk arbejdsmiljø påvirker både fokus og trivsel. Der opstår frustrationer, konflikter og mistrivsel som vil fjerne fokus fra kerneopgaven, samarbejdet og fællesskabet.

Spørg dig selv, Kommunikerer vi på en uhensigtsmæssig måde, hvordan taler vi til og med hinanden, er der uklare eller utydelige arbejdsopgaver, hvordan opfører vi os over for hinanden – mobning, hån, chikane med mere. Er der tvivl om hvad der forventes af os, er der en dårlig ledelse, hænger arbejdsliv og privatliv sammen osv.

Et godt psykisk arbejdsmiljø derimod skaber bedre samarbejde, gør os mere engagerede, bedre i stand til at håndtere forandringer, trivslen bliver større, der opstår mindre sygefravær, man føler sig tryk og vi tør være åbne og Kvaliteten og effekten i vores arbejde bliver bedre.

I det gode psykiske arbejdsmiljø er der klare aftaler og medbestemmelse på arbejdsliv og arbejdsopgaver. Derfor er det vigtigt vi arbejder med at forebygge dårligt psykisk arbejdsmiljø, og at der løbende bliver målt og arbejdet på trivslen. Dette kan være ved trivselsmøder, klare rammer og udmeldinger, klarhed om kerneopgaven, at alle ved hvem der gør hvad og hvornår, at vi anerkender og roser hinanden, smil, kommunikation, evt. Trivselsmedarbejder der kun arbejder med dette, coach, MED og lign.

Der er masser af inspiration og hjælp at få. Både FOA, arbejdsmarkeds parter, arbejdstilsynet og SPARK har inspiration og pjecer/vejledninger at hente på deres hjemmesider.

HVORDAN TALER VI OM DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ. ER DET TYS TYS, ELLER TALER VI OM DET.

Det psykiske arbejdsmiljø er ligesom en cocktail. Der kommer flere og flere ting i glasset og hvis vi ikke stopper i tide løber det over.

Det er vigtigt at vi er opmærksomme på udefra kommende ting der kan påvirke vores arbejdsmiljø. Det kan være sygdom, død, skilsmisse og lign. og prøve at hjælpe inden det kommer til at påvirke alle.

Vi skal være bedre til at hive love og paragraffer frem for at vise og tydeliggøre hvad krav der er til det psykiske arbejdsmiljø. Det er arbejdsgiverens pligt at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til arbejdsmængde og tidspres, og de høje følelsesmæssige krav der er i arbejdet med mennesker.

Vi kan forebygge stor arbejdsmængde og tidspres. Det kan gøres ved planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, oplæring og instruktioner i udførelsen af arbejdet, støtte fra ledelse og kollegaer, indflydelse på eget arbejde.

Tegn på stor arbejdsmængde og tidspres kan være opgaver der ikke bliver udført, der sker fejl, man får kritik, der opstår konflikter og samarbejdsproblemer, der er højt sygefravær osv.

Personligt kan der opstå koncentrationsbesvær, hukommelses problemer, overblikket svigter, manglende overskud, mm.

Hvordan håndterer vi og forholder vi os til følelser på jobbet. Det er vigtigt at vi skelner mellem følelsesmæssige relationer mellem os og vores borgere, og mellem os og vores kollegaer. Og der er forskel på hvordan de skal håndteres. Og det er vigtigt vi taler og forholder os til disse følelser.

Vi skal forebygge dårligt psykisk arbejdsmiljø. Dette skal gøres i samarbejde med AMR/TR. Vi skal klædes godt på til denne opgave, vi skal tale om det, så det er vigtigt vi tager hjem og får sat fokus på det.

Charlotte Mathiasen:

Pårørendesamarbejde med personcentreret tilgang.

Ikast-Brande kommune har lavet en pårørende politik, der er en invitation til det gode samarbejde med pårørende. Pårørende politikken handler om borgerens ret til selvbestemmelse, anerkendelse og støtte til de pårørende, forventninger og rollefordeling og værdier for det gode samarbejde.

Alle medarbejder på ældreområdet har gennemgået uddannelsen "Den personcentrede omsorg". Og der er løbende uddannelse af nye medarbejdere.

Den tilgang der bruges er for eksempel Tom Kitwoods blomsten – Inklusion, beskæftigelse, identitet, tilknytning, trøst -, perspektivskifte, beboerkonference og ligevægt mellem de fysiske og psykologiske behov. Der sættes fokus på at både den fysiske og de psykologiske behov skal være dækket for at være i trivsel.

Der arbejdes med at beboerne får opfyldt alle disse ting, og hvis ikke hvad kan der så gøres ved det.

Der inviteres til det gode samarbejde med de pårørende og der arbejdes med samtaleforløb. Dette indbefatter:

- Før indflytningssamtale
- Indflytningssamtale
- 3 måneders samtale
- Årlig opfølgningssamtale
- Ad hoc samtaler

Derudover er der pårørende aftener og nyhedsbreve.

Der laves altid referat af møderne, og de pårørende får det med hjem. Så kan de altid se hvilke aftaler det er der er lavet.

Der er udarbejdet en spørgeguide der tages udgangspunkt i, så der huskes at komme hele vejen rundt.

Disse tiltag omkring pårørende samarbejdet har gjort at der ikke på samme måde opleves svære samarbejde med de pårørende. Det psykiske arbejdsmiljø har fået det meget bedre, Man går ikke mere og "gemmer" sig når en såkaldt "besværlig" pårørende kommer, og alle har nu redskaber til at kunne tale de svære samtaler med de pårørende. Der er kommet en større forståelse for at det er ok ikke at kunne lykkes lige nu eller i dag, og at det er der måske en anden der kan og har bedre held med.

Pårørendepolitikken kan findes på Ikast-Brande.dk

KRAV OG ØNSKER TIL DEN CENTRALE SEKTOR:

Hvis vi ikke får flere kollegaer, skal vi så stadig lave de samme arbejdsopgaver. Og vil lederne/politikkerne stille sig frem og fortælle hvad vi så skal nå eller ej.

- Der skal sættes mere fokus på de høje følelsesmæssige krav der er fra både kollegaer, ledelse og borgere.
- Er vores nye elever robuste nok og "parate" til at tage over.
- Følger hænderne altid med de visiterede timer.
- Ønskes der arbejdes mere med supervision på samme måde som man gør i bla. Psykiatrien.

• Forebygge svære situationer i stedet for, som nu, at der først bliver taget hånd om det når problemet er opstået.

- Tillid til medarbejderne – vores kollegaer kan tænke selv.
- Rekrutteringsudfordringer – Hvad gør vi ved de mange afløsere og ufaglærte.
- Større anerkendelse af faglighed.
- Krav om kompetent ledelse.
- Rette kompetenser til rette hænder.
- Fokus på den ny ældreløst og vedtagelsen af denne.
- Handling bag ord når loven ikke overholdes.
- Italesætte ordblind udfordringer i forhold til dokumentation.
- Der skal sættes fokus på arbejdspresset fra leder, kollegaer, pårørende, borgere.
- Fastholdelsestillæg.
- Gode vilkår fra ufaglært til faglært.

TRIO skal sættes i større fokus, og hvordan får man et godt arbejdsmiljø i TRIO.

- Temadage i FOA.
- FOA støtte TR/AMR med at tage de svære samtaler med ledelsen.
- Demenstillæg.
- Større fokus på konflikthåndtering.

• Hvordan italesætter vi udfordringen omkring mental træthed, udbændthed, den store udskiftning af medarbejdere

Referat udarbejdet og lavet af Heidi Holst Knudsen

referat

Faggruppelandsmøde

Socialpsykiatri

Den 4. oktober

Kl. 10.00 – 10.20 i Plenum

Åbning af faggruppelandsmødet

v. Torben Hollmann

Kl. 10.30 – 11.30 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet

Tema: Velkomst og præsentation

Velkomst i fagområdet. De faglige udvalgsmedlemmer byder velkommen til faggruppelandsmødet og gennemgår dagsordenen for de næste 2 dage. Der er tradition for en "præsentationsrunde/ landet rundt", hvor deltagerne kort præsenterer sig, samt fortæller om hvilke faglige problemstillinger, de hver især er optagede af. Under punktet skal der:

- Bydes velkommen af det faglige udvalg.
- Udpeges en referent

Konklusion

Valg af referat: Elise Bach Lønbæk

Ordstyrer: Anders Møller

Noter fra velkomsten

Temaer til i dag er kommet fra, at faggrupperepræsentanterne har mødes på teams og snakket om hvad der fylder i vores forskellige daglige dag.

Nana og Jørn kommer med et oplæg omkring aktivering og beskyttet beskæftigelse.

Opmærksomheder punkter:

Får vores borger den hjælp de skal have i kommunerne til, at søge om aktivering eller beskyttet beskæftigelse.

Bruger vi hinanden, i faggrupperne på tværs, nok i kommunerne til at hjælpe vores borger.

Da vi kommer fra flere forskellige arbejdspladser, er der en snak om hvad de forskellige § står for og hvad kan man under de forskellige §.

Tænker kommunerne mere på økonomi end at hjælpe borgerne og forhindre det, os som personale, at give vores borger den hjælp de virkelig har brug for.

Når der lægges bugetter i kommunerne, skal vi være bedre til at sætte punkter på med ønsker til vores område, vi skal være bedre til inddrage politikkerne og fortælle dem om vores udfordringer i vores hverdag med det arbejde vi har med at hjælpe vores borger.

Er der nogle kommuner der har taget velfærdsaftalen med i deres budget??

Vi skal være mere opmærksom på vores arbejdsmiljø som ansatte i vores hverdag, da der er en tendens til at der bliver skåret mere og mere i den tid der gives til vores borger. Vi har kollegaer der bliver stresset, da der går ud over vores faglighed, hvilket kan være svært at håndter.

Overgangen fra ung til voksen er svær i vores regi, for ofte stopper deres aktivitets tilbud, støtten til at komme afsted og hjælpen til at klare deres hverdag bliver anderledes, da systemet mener, at man er

voksen når man bliver 18 år, hvilket ofte ikke passer på vores borger, da de ofte mangler de personlige kompetencer der ved at blive voksen.

Et lille sidespring i forhold til punktet:

Der kommer færre og færre elever til vores uddannelser på skolerne.

Vi oplever, at vores elever er mere og mere skrøbelige, der er flere og flere der skal have hjælp til, at klare deres uddannelse og hverdag med støtte fra en mentor eller en psykolog.

Kl. 11.30 – 12.30 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet

Tema: §103 – Aktivering og beskyttet beskæftigelse

v. Nana Leer Gertsen

Tema: Aktivering og beskyttet beskæftigelse – er de kommunale indsatser gode nok?

Jf. serviceloven § 103 og 104 har kommunerne pligt til at tilbyde beskyttet beskæftigelse eller samværs-/aktivitetstilbud til borgere med funktionsnedsættelser, der ikke kan varetage et arbejde eller socialt liv på normale vilkår. Men er det kommunale tilbud godt nok – gives der f.eks. tilstrækkeligt med mulighed for fritidsaktivitet til målgruppen? Under punktet lægges der op til diskussion og debat i fagområdet.

Under punktet kunne indgå:

- Erfaringer fra deltagerne om borgernes muligheder for aktivitets-/samværs- og beskæftigelsestilbud.
- Evt. kan der hentes viden fra den igangværende evaluering af det specialiserede område.
- Dilemma: Hvad gør vi som medarbejdere, når vi er vidner til, at loven ikke bliver overholdt?

Konklusion på punktet om aktivering og beskyttet beskæftigelse

Vi har snakket om § 103 beskæftigelse til sårbar borger.

Vi er kommet frem til, at det at arbejde med vores borger, forgår på mange forskelligt måde i kommune, vi kan lærer meget af hinanden.

Overgangen fra ung til voksen skal der mere fokus på.

Det er meget svært for rigtig mange af vores borger, da støtten til mange ting forandre sig og der bliver visiteret mindre tid til de opgaver man skal have støtte til, når systemet siger, at man bliver voksen når man fylder 18 år gammel.

Vi et spørgsmål til bestyrelsen:

Hvordan bliver der holder gang i arbejdet omkring den nye psykiatri lov??

Vi har et forslag:

Tag til Randers og snakke med dem om hvordan de arbejder i socialpsykiatrien, så tænker vi at tingene løser sig.

Kl. 12.30 – 13.15 Frokost

Kl. 13.15 – 14.15 Sted: Se oversigten på konferencestedet.

Tema: Den 10-årige psykiatriplan – hvad nu? Sammen med Behandlingspsykiatrien

v. Torben Hollmann

Under temaet vil fagområderne socialpsykiatri og behandlingspsykiatri orienteres og diskutere det faglige oplæg til en 10-årige psykiatriplan som FOA, blandt andre organisationer, har budt ind på. Psykiatriplanen er endnu ikke blevet vedtaget i folketinget. Så spørgsmålet er – hvad nu?

Kl. 14.15 – 15.00 – kaffepause og nøgler til værelser

Kl. 15.00 – 17.25 i Plenum for alle faggrupper og fagområder

Fælles tema: Arbejdsfællesskaber

Se mødemappen

Kl. 17.30 – 18.00

Pause eller møde i netværk og grupper

Kl. 18.30 – 20.30 – Middag

Kl. 20.30 – Aftenunderholdning

Den 5. oktober

Kl. 9.00 – 11.30 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet

Tema: Autisme og ADHD hvor kan vi forstå disse diagnoser?

v. Dorthe Hölck, Konsulent med Speciale i ASF og ADHD

I dele af socialpsykiatrien opleves ændringer i sammensætningen af brugerne. En af tendenserne er, at der kommer flere unge med psykiatriske diagnoser til. Er vi som faggruppen klædt på til de unge, og hvilke kompetencer fordrer deres ofte tunge psykiatriske diagnoser?

Oplægget gives af Dorthe Hölck, som gennem sit arbejdsliv har valgt at specialisere sig i autisme og ADHD – Vil du vide mere om Dorthe så kan du tjekke www.go.between.dk

Jeg vil bruge mit oplæg til at give jer et indblik i hvordan vi skal forstå diagnoserne autisme og ADHD. Der er nogle ligheder, men rigtig mange forskelle i de to diagnoser. Jeg vil komme med eksempler fra min praksis. Et oplæg bliver altid mere levende, når teori og praksis holdes sammen.

Jeg vil komme ind på følgende:

- o ADHD og autisme – specifik og gennemgribende udviklingsforstyrrelser
- o Jeg vil introducere til begrebet neurologisk typisk (NT)
- o Specialpædagogiske metoder og strategier
- o Perspektiver på at yde bostøtte eller tilbyde aktiviteter til denne målgruppe

Der vil gives plads til I kan stille spørgsmål fra jeres praksis.

Konklusion på Dorthe Hölcks oplæg:

Kl. 11.30 – 12.15 - Frokost

12.15 – 13.00 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet

Afrunding i fagområdet

Der skal vælges en person der fremlægger i plenum, når vi kommer ind til afrunding. Det skal være kort og det skal handle om hvad vi har snakket om i vores faggruppe.

Konklusion

Hvad er fagområdets hovedpointer fra faggruppelandsmødet?

Hvad vil I gerne arbejdere videre med til næste faggruppelandsmøde?

Husk: under opsamlingen (14.30), vil én fra fagområdet/det faglige udvalg blive bedt om at fremlægge fra scenen (kort)

Kl. 13.15 – 14.30 i Plenum for alle faggrupper og fagområder

Fremtiden i mit fag

14.30 – 15.00 i Plenum for alle faggrupper og fagområder

Afrunding af faggruppelandsmødet

Referat

Faggruppelandsmøde

Behandlingspsykiatrien

Den 4. oktober

Kl. 10.00 – 10.20 i Plenum

Åbning af faggruppelandsmødet

v. Torben Hollmann

Kl. 10.30 – 11.00 i Plenum

Fælles tema: FOAs faggrupper og sundhedsreformen sammen med portører, neurofysiologassistenter og behandlingspsykiatri.

v. Anders Kühnau

Sektoren har inviteret formanden for Danske Regioner, Anders Kühnau til at diskutere konsekvenser og muligheder i den nye sundhedsreform for FOAs faggrupper.

Kl. 11.00 – 12.30 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet

Tema. Velkomst og præsentation.

Velkomst i fagområdet. De faglige udvalgsmedlemmer byder velkommen til faggruppelandsmødet og gennemgår dagsordenen for de næste 2 dage. Der er tradition for en "præsentationsrunde/ landet rundt", hvor deltagerne kort præsenterer sig, samt fortæller om hvilke faglige problemstillinger, de hver især er optagede af. Under punktet skal der:

- Bydes velkommen af det faglige udvalg.
- Udpeges en referent

Drøftelse af sundhedsreformens betydning for fagområdet

v. det faglige udvalg.

Konklusion fra drøftelsen af sundhedsreformens betydning for fagområdet:

Vi indledte punktet med en kort præsentationsrunde og med spørgsmålet om hvad oplægget fra Anders Kuhnau vakte af tanker.

Hver repræsentant præsenterede sig selv og kort om egen arbejdsplads.

Der var enighed om at behandlingspsykiatrien er hårdt trængt på mange områder, og at der fra Regionsformanden umiddelbart var et stort somatisk fokus. Når regionsformanden fx stiller spørgsmålstejn ved prioritering i sundhedsvæsenet, står medarbejderne i behandlingspsykiatrien tilbage med spørgsmålet: hvordan skal vi prioritere?

Emnerne var:

- Rekruttering, men i høj grad ønskes der mere fokus på fastholdelse. Der opleves søgning til behandlingspsykiatrien, men medarbejdere forsvinder hurtigt igen.
- Arbejdsmiljø, en øget tendens til forråelse. En hård tone mellem medarbejdere, og en accept af både den og det hårde miljø. Herefter fulgte en kort debat om hvorvidt forråelsen når ud til patienterne.

- Peers og tværfaglighed, mange forskellige peers med mange forskellige kompetencer. Nogle kræver mere støtte end patienter, og bliver en stor belastning for personalet.
- Vagtdækning, nok det emne der fyldte allermest og det der blev oplevet som negligeret af regionsformanden. Der savnes fokus på at rette kompetence er i vagt, men tværtimod opleves det blot som at der bare skal være tilstrækkeligt med hoveder i vagt. Rigtig mange bruger FEA aftaler, men der er enighed om at det er en uholdbar løsning på sigt.
- SOSU'er i ledelse, flere peger på at de savner at sig eget fag repræsenteret i ledelse. Når SOSU'er ikke er repræsenteret i ledelseslag opleves indflydelsen ikke som reel.

-

Kl. 12.30 – 13.15 Frokost

Kl. 13.15 – 14.15 se oversigten på konferencestedet

Tema; Den 10-årige psykiatriplan – hvad nu? sammen med socialpsykiatrien.

v. Torben Hollmann, sektorformand

Under temaet vil fagområderne socialpsykiatri og behandlingspsykiatri orienteres og diskutere det faglige oplæg til en 10-årige psykiatriplan som FOA, blandt andre organisationer, har budt ind på. Psykiatriplanen er endnu ikke blevet vedtaget i folkettinget. Så spørgsmålet er – hvad nu?

Kl. 14.15 – 15.00 – kaffepause og nøgler til værelser

Kl. 15.00 – 17.25 i Plenum for alle faggrupper og fagområder

Fælles tema: Arbejdsfællesskaber

Se mødemappe

Kl. 17.30 – 18.30

Pause eller møde i gamle netværk og grupper

Kl. 18.30 – 20.30 – Middag

Kl. 20.30 – Aftenunderholdning

Den 5. oktober

Kl. 9.00 – 11.30 i eget grupperum

Kompetencer nu – og i fremtiden.

- Kl. 09.15 – 09.45: Hallur Gilstón Thorsteinsson, Centerchef hos Psykiatrisk Center Amager (via Teams)
- Kl. 10.30: Ellen Kjær, Uddannelseskonsulent fra FOA og Nanna Mørch, Chefkonsulent fra FOA

Hvilke kompetencer er der brug for i behandlingspsykiatrien, og hvilke efter-videre uddannelsesmuligheder er der? Vi har bedt centerchefen hos Psykiatrisk Center Amager give en beskrivelse af, hvilke behov patienterne har i behandlingspsykiatrien, som måske bliver opfyldt i dag.

Efterfølgende vil lægges der op til en drøftelse af efter-videreuddannelsesmulighederne.

Konklusion

Noter fra debatten:

Konklusion på drøftelsen af eftervidereuddannelsesmuligheder for sektorens medlemmer i behandlingspsykiatrien:

kl. 11.30 – 12.15 - Frokost

Kl. 12.15 – 13.00 se oversigten på konferencestedet

Afrunding i fagområdet

Konklusion

Hvad er fagområdets hovedpointer fra faggruppelandsmødet?

Hvad vil I gerne arbejdere videre med til næste faggruppelandsmøde?

Husk: under opsamlingen, vil én fra fagområdet blive bedt om at fremlægge fra scenen (kort)

- **Opmærksomhed fra ledelse på sammenhængen mellem kompetencen, ansvar og løn**
- **Fokus på implementering af tiltag. Hvordan kommer de til at virke på arbejdspladserne og bliver ed med at virke.**

- Nationale standarder skal være langsigtede holdbare løsninger og skal udnytte faggruppernes fulde potentiale. Nuværende anbefalinger, og anbefalinger generelt, er for uspecifikke og bør formuleres som SKAL i stedet for KAN.
- Den faglige indflydelse skal være løftestang for organisering af flere til fællesskabet FOA
- Fokus på at få uddannelse og at få lov til at bruge det bagefter
-

Kl. 13.15 – 14.30 i Plenum for alle faggrupper og fagområder
Tema: Fremtiden i mit fag

14.30 – 15.00 Plenum for alle faggrupper og fagområder
Afrunding af faggruppelandsmødet

Referat

Faggruppelandsmøde

Somatikken

Den 4. oktober

Kl. 10.00 – 10.20 i Plenum
Åbning af faggruppelandsmødet v. Torben Hollmann

Kl. 10.30 – 11.00 i Plenum

Fælles tema: FOAs faggrupper og sundhedsreformen sammen med portører, neurofysiologassistenter og behandlingspsykiatri.
v. Anders Kühnau

Sektoren har inviteret formanden for Danske Regioner, Anders Kühnau til at diskutere konsekvenser og muligheder i den nye sundhedsreform for FOAs faggrupper.

Kl. 11.00 – 12.30 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet.
Tema. Velkomst og præsentation.

Velkomst i fagområdet. De faglige udvalgsmedlemmer byder velkommen til faggruppelandsmødet og gennemgår dagsordenen for de næste 2 dage. Der er tradition for en "præsentationsrunde/ landet rundt", hvor deltagerne kort præsenterer sig, samt fortæller om hvilke faglige problemstillinger, de hver især er optagede af. Under punktet skal der:

- Bydes velkommen af det faglige udvalg.
- Udpeges en referent

Hvad er FOAs visioner for somatikken?

v. Torben Hollmann, sektorformand

Som indledning til fagområdets landsmøde, kommer sektorformand Torben Hollmann forbi og præsentere sektorens visioner for det somatiske område og jer medlemmer, der arbejder på landets sygehuse.

Konklusion:

Valg af referent: Kenneth Marten

Noter fra debatten af FOAs visioner for somatikken

Vi skal have alle fagligheder i spil og vi skal huske vores uddannelses grundpille vi skal se patienten: fysisk, psykisk og social. Det er grundpillen for en social- og sundhedsassistent, og det er vi måske på vej væk fra, da nogle social- og sundhedsassistenter syntes de er for fine til det. Og derfor følger sygeplejerskerne hvor man skal være mere og mere specialiseret. MEN vi SKAL tilbage til den gamle pille (fysisk, psykisk og socialt).

Fokus på de gode indlæggelser og udskrivelser, fx opringning efter udskrivelse på dag 2 og dag 14.

Vi skal holde fast i, at det fineste er at være ved patienterne. Men der er også behov for et varieret arbejde, især fordi mange patienter i dag er virkelig syge.

Vi behandler patienter i større grad end tidligere, der gør man fordi der er stor frygt for at begå fejl – det kan føre til overbehandling.

Der er kommet flere social- og sundhedsassistenter på sygehusene de seneste år. Vi skal bevise, hvad vi kan, så vi bliver, hvis der igen skulle komme flere sygeplejersker.

Der efterspørges hvad mener FOA om somatikken, en guideline for hvad FOA tænker om somatikken nu og i fremtiden. Det kan være svært at snakke med journalister, da de ofte gerne vil have en kombi udtagelse om hvad sker der på arbejdspladserne og hvad mener FOA.

Kl. 12.30 – 13.15 - Frokost

Kl. 13.15 – 14.15

Tema: Drøftelse af oplægget om ny sundhedsreform på nærhospitaller

v. Amalie Dam-Hansen, Sundhedsfaglig konsulent i FOA Fag og Politik.

Med udgangspunkt i FOAs visioner og den kommende sundhedsreform, lægges der op til drøftelse af nærhospitalet. Hvad er det for en størrelse? Hvad er kerneopgaven og hvilke roller, funktioner og opgaver kan FOAs faggrupper få her?

Konklusion

Nærhospitalet som brobygning mellem kommune og regioner.

Måske der skal være nogle stillinger på tværs af kommuner og regioner – det bør være FOAs medlemmer, fordi vi kan se det hele menneske og både kender sygehuse og kommuner.

Svært at se hvad et nærhospital egentlig er. Det samme gælder sundhedsklyngerne. Men vi skal lægge et pres, både nationalt og lokalt, for at få det til at fungere og for at FOAs medlemmer kommer til at spille en rolle, da frygten er at det udelukkende bliver sygeplejersker. Det er tit medarbejderne, som har de gode ideer.

Kl. 14.15 – 15.00 – kaffepause og nøgler til værelser

Kl. 15.00 – 17.25 i Plenum for alle faggrupper og fagområder

Fælles team: Arbejdsfællesskaber

Se mødemappen

kl. 17.30 – 18.30

Pause eller møder i netværk og gamle grupper

Kl. 18.30 – 20.30 – Middag

Kl. 20.30 – Aftenunderholdning

Den 5. oktober

Kl. 9.00 – 11.30

Tema: Brug af kompetencer – hvad må vi, hvad skal vi

v. Amalie Dam-Hansen, Sundhedsfaglig konsulent i FOA Fag og Politik.

Det har længe været kendt, at der ikke er ensartede regler for, hvilke opgaver eksempelvis social og sundhedsassistenter må udføre på landets sygehuse. I sektoren er vi således bekendt med, hvordan medlemmer der flytter afdelingen, lige pludselig ikke må udføre de præcis samme opgaver, som på den tidligere afdeling – vel at mærke på det samme sygehus.

Der lægges op til erfaringsudveksling og drøftelse af denne tendens samt hvilke handlemuligheder medlemmerne har, når du oplever, at deres kompetencer ikke følge med.

Konklusion

Der er alt for store forskelle på, hvad social- og sundhedsassistenter må på forskellige afdelinger. Og der er mange oplevelser af, at man pludselig ikke må varetage en opgave, som man ellers tidligere har varetaget, det ses ofte hvis en social- og sundhedsassistent laver EN fejl, så bliver kompetencen fratrækt alle social- og sundhedsassistenter på en afdeling. Men hvis en sygeplejerske laver en fejl, sker der ikke noget.

Der mangler anerkendelse af social- og sundhedsassistenternes kompetencer. Man må mere om natten, når der er sygdom eller afdelingerne er presset, end når afdelingerne har de sygeplejersker de skal bruge eller ikke er presset.

Hvis man efterspørger nye kompetencer eller opgaver, får man at vide, at "det må du ikke, for det siger reglerne", men det er ikke lovgivningen der siger det. Ofte er det over-, chefsygeplejersker der har en mening om at det må vi ikke som social- og sundhedsassistenter.

Når man kan få lov til at varetage flere opgaver, kan man bedre lave helhedspleje af patienten. Samtidig giver det større arbejdsglæde og mere varierede opgaver (og dermed mindre nedslidning).

Vi skal passe på, at vi ikke også kommer til at holde på vores opgaver. Men når man før har oplevet at få fratrækt sine opgaver, kan det være svært at lukke andre faggrupper ind.

Vi skal fordele patienter, ikke opgaver. Sygeplejersker skal også mere ind i plejen.

Der mangler karriereveje og efteruddannelse mange steder.

Det bør ikke hedde "chefsygeplejerske" eller lignende, men i stedet fx "afdelings leder". Det skal være muligt for en dygtig social- og sundhedsassistent at blive leder (det er ikke ens titel der gør en til en god leder, det er mennesket). Den nye overenskomst for læger har desværre gjort dette sværere med de nye titler.

Efterspørgsel på oversigt over, hvilke nationale begrænsninger der er for social- og sundhedsassistenterne på sygehusene. Fx i faglige retningslinjer. Dette vil FOA gå videre med, fx i Robusthedskommissionen.

Kl. 11.30 – 12.15 - Frokost

Kl. 12.15 – 13.00 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet
Afrunding i fagområdet

Konklusion

Hvad er fagområdets hovedpointer fra faggruppelandsmødet?

Hvad vil I gerne arbejde videre med til næste faggruppelandsmøde?

Husk: under opsamlingen, vil én fra fagområdet blive bedt om at fremlægge fra scenen (kort)

Dejligt at FOA på nationalt plan gør så meget for somatikken, men det mangler at blive kommunikeret ud til medlemmerne.

Der sker rigtig meget på sygehusområdet i de her år. FOA bliver lyttet mere og mere til, både lokalt og nationalt, og der kommer flere af FOAs medlemmer på hospitalerne. Vi skal fortsætte med at lægge et pres. Det gælder os som medarbejder og tillidsvalgte men også fra politikerne.

Der skal især være fokus på bedre brug af kompetencer og ledelse.

Temaer til næste år kunne fx være projektet om social- og sundhedsassistenter på sygehusene, projektet om rette kompetencer til rette opgaver og arbejdet i Robusthedskommissionen.

Kl. 13.15 – 14.30 i Plenum for alle faggrupper og fagområder.
Fælles tema: Fremtiden i mit fag

14.30 – 15.00 i Plenum for alle faggrupper og fagområder.
Afrunding af faggruppelandsmødet

referat

Faggruppelandsmøde

Neurofysiologiassistenter

Den 4. oktober

Kl. 10.00 – 10.20 i Plenum
Åbning af faggruppelandsmødet v. Torben Hollmann

Kl. 10.30 – 11.00 i Plenum
Tema: FOAs faggrupper og sundhedsreformen sammen med somatikken, neurofysiologiassistenter og behandlingspsykiatri.
v. Anders Kühnau

Sektoren har inviteret formanden for Danske Regioner, Anders Kühnau til at diskutere konsekvenser og muligheder i den nye sundhedsreform for FOAs faggrupper.

Kl. 11.00 – 12.30 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet
Tema. Velkomst og præsentation.

Velkomst i fagområdet. De faglige udvalgsmedlemmer byder velkommen til faggruppelandsmødet og gennemgår dagsordenen for de næste 2 dage. Der er tradition for en "præsentationsrunde/ landet rundt", hvor deltagerne kort præsenterer sig, samt fortæller om hvilke faglige problemstillinger, de hver især er optagede af. Under punktet skal der:

- Bydes velkommen af det faglige udvalg.

- Udpeges en referent

Valg af referent: Anne

Noter fra velkomsten:

Gitte byder velkommen til mødet, Stinna og Maria er stoppet, de er ikke i faget mere. Gitte giver et lille oplæg. Godkender dagsorden.

Vi tager en repræsentationsrunde:

Tove TR, Roskilde: Maria stopper, hun har arbejdet med oplæring af bioanalytikerne. Mangeårig proces omkring udstyr til emu. Der er en fremtidig flytning til Køge, den er nu udsat til 2025, der er udsigt til at der bliver med færre rum. Ny daglig leder. Der er også nfys elev.

Joan, Kolding: Nye overlæger og det er kommet mere læring ind i afdelingen, der er interesse for at starte nye undersøgelser op. Der skal indkøbes nyt udstyr. Der arbejdes med en ide om at tage ud til patienter med specielle behov og lave undersøgelserne der. Der er kommet ny lede, Kaja. Der snakkes om at udvide arbejdstiderne men behovet er ikke stort lige nu.

Anne TR og Majbritt, Rigshospitalet, Glostrup: Der mangler nfys ass., der var ingen ansøger til stilling, kun bioanalytikere. Ingen til samtale. Der er kommet en nfys.ass.elev., hun skal dog på barsel nu. Score-programmet, nogen er glade for det og andre synes det er stift, besværligt og tungt. Flere læger er begejstret for det.

Connie, Dianalund: 4 nfysser er stoppet, 1 nyudd er blevet, 15 nfysser i alt. Der er gang i hjemmeregistrering på børneafd. (Stratus), der skal laves undersøgelser hos borgerne hjemme på sigt, nyt udstyr er købt ind, det er ikke bare lige at starte op! Emu kører godt, udstyret opføre sig nogenlunde, men kan forbedres. Der arbejdes på flere systemer. Scorer findes også her, læger er begejstret for det. Flere stillinger er slået op, kun 1 er ansat. 1-2 ubesatte stillinger.

Gitte, Esbjerg: 2 ansatte, nyt Stratus, ingen opdateringer pga problemer. Superbruger kursus hos Cephalon, der kommer ny leder som er tættere på i dagligdagen. Ingen elever, vil gerne. Mangler rum og tid. Problemer i dagligdagen. Kort ventetider EEG. Næsten ingen EP us.

Anne, Viborg: Stadig 3 fuldtidsansatte, ingen elev i år da vi ikke fandt et match. Vi har 2 som er ansatte for regionspenge frem til 31-12-22, en på deltid og en på fuldtid. Derudover har vi haft FEA som gør at vi har generelt kort ventetid nu, 2 uger på EEG, ENG, EP og 5 uger på PSG, 12 uger på PSG/MSLT.

Der snakkes bordet rundt med hensyn til det med at arbejde fuldtid/deltid, der er forskellige årsager til den enkeltes valg. Mulighed for fleksible løsninger med åbningstider/arbejdstider kan være vejen frem for de forskellige klinikker.

Følgende punkter vil derudover blive diskuteret i løbet af dagene:

Nyt fra faggrupperepræsentanterne og opfølgning fra sidst

- Er der skabt godt samarbejde med TR?
Gitte; Der har været store problemer i Esbjerg.
Tove har været TR i 3 år nu og det er til foråret at hun får grundkursus i TR. Først derefter kan hun komme videre med andre kurser.
Flere har været på virtuel kursus og synes det har været ok.
Connie læser op fra mail, der er et godt samarbejde og netværksmøder.
Anne har fået en suppleant
- Er der taget kontakt til ens lokale FOA?
Tove er ikke tilfreds med deres lokale foa, flere overvejer at melde sig ud pga selve FOA afdelingen i Roskilde er generel dårlig. Flere TR har samme problem med den afdeling.
Joan fortæller at der generelt er en god kontakt til foa Trekantsområde.
Anne har også en god kontakt, der kommer udskiftning indenfor 1 år.
Connie, se ovenfor; læser op fra mail
Gitte fortæller der ikke rigtig er nogen kontakt, men er ikke i tvivl om at de er der for dem.
Anne S., vi har en god kontakt, dog er der en kollega som ikke er i foa. Der er valg og der kommer en ny TR da hun ikke ønsker genvalg.
- Er der lavet aftale om hvem der forhandler lokalløn?
Joan forhandler. Tove må ikke endnu pga manglende grundkursus. Connie; det er lokal foa som forhandler. Anne er med og så er det FTR som forhandler. Gitte; FTR forhandler. Anne S det er TR/FTR

Rekruttering: Elever; Der har været en udfordring i år med at finde det rigtige match til afdelingen og udvalget af ansøgere har ikke været stort.

Udd.neurofys.ass.; Flere steder oplever at det er svært at få fat i en ny kollega.

Elevstatus: Der er flere elevstillinger rundt i landet, flere af disse er ubesatte.

Fastholdelse: Mere fleksibilitet og indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen (Viborg), godt arbejdsmiljø. Hjemmearbejde, f.eks. bedømmelser? Fokus på lokalløn.

Kommende OK-forhandling 2024

- Tanker/ ønsker? Alle kan indsende ønsker til dette punkt, send det til Gitte Bloss direkte. (Gitte.Bloss@rsyd.dk) Hæng gerne et opslag op, hvor alle kan skrive forslag på. Der kommer senere en dato mht sidste frist. Officielt bliver det nok efter sommerferien 2024.

Faggrupperepræsentanterne fandt frem til disse:

1. Flere seniordage. Hvorfor kan sosu-ass. få seniordage fra det år de fylder 58 år, vi får det først fra 60 år.
3. Barnets sygedag; der skal være en ret til første og anden dag betalt.
4. Mere i løn med fuld gennemslagskraft. Det skal være grundlønnen som hæves 3000 kr. pr. mdr. Vi er jo en lille faggruppe, så der må være gode chancer.
5. Sikring af funktionstillæg ved opgaver som ligger ud over uddannelsesmålene (grunduddannelsen)
6. Tillæg skal være på minimum 5000 kr pr år (sygepl. har minimumstillæg på 5000 kr pr år)
- 7.

Kompetenceudvikling/ videreuddannelse

- Information fra FUHA og LUU; Tove orienterer, der har ikke været den store aktivitet bl.a. pga Covid19. Der har været møde omkring AMU uddannelse og det forløb med blandt andet søvnmonitorering, dette forløb bliver dog udsat pga for få tilmeldinger.
- Selve arbejdet omkring at få lavet et AMU uddannelse er faktisk krævende, desværre er der ikke nok tilmeldinger. Denne gang var planlagt i Roskilde.

Hvem deltager i årsmøde d. 27.-28. okt. 2022 Dansk Selskab for Neurofysiologer?
Kolding sender 4, Roskilde 4, Rigshospitalet 3, Glostrup 3, Esbjerg 2, Dianalund 2, Viborg 1?

Kl. 12.30 – 13.15 Frokost

Kl. 13.15 – 14.15 i eget grupperum.

Tema: Autorisation til nefysiologiassistenter

v. Vinni Jakobsen

Tove vil gerne tage kontakt til Karin på SDE mht den gamle ansøgning om autorisation. Det bliver nok svært da sundhedsstyrelsen ikke ønsker at give autorisation til nye grupper men der overvejes at prøve igen. Der kigges på formuleringer og der skal tages kontakter til diverse bl.a. audiologiassistenterne/TL, da der skal ansøges samlet.

Der blev også snakket om den regionale kompetencefond mht muligheden for at søge tilskud derfra. Vinni vender tilbage med yderligere info.

tema: Autorisation til nerufysiologisass

Kl. 14.15 – 15.00 – kaffepause og nøgler til værelser

Kl. 15.00 – 17.25 i Plenum for alle faggrupper og fagområder

Fælles tema: Arbejdsfællesskaber oplæg samt diskussion i plenum

Se mødemappen

Kl. 17.30 – 18.30

Pause eller møder i netværk og gamle grupper

Kl. 18.30 – 20.30 – Middag

Kl. 20.30 – Aftenunderholdning

Den 5. oktober

Kl. 9.00 – 11.30 i eget grupperum.

Faggruppens egen dagsorden

Færdiggøre dagsorden fra i går

Kl. 11.30 – 12.15 - Frokost

Kl. 12.15 – 13.00 i eget grupperum. Se oversigten på konferencestedet

Afrunding i fagområdet

Konklusion

Hvad er fagområdets hovedpunkter fra faggruppelandsmødet?

Rekruttering; elever og færdigudd.

Autorisation.

Fleksibilitet og arbejdsmiljø.

Hvad vil I gerne arbejdere videre med til næste faggruppelandsmøde?

Autorisation.

Rekruttering; elever og færdigudd.

Husk: under opsamlingen klokken 14.30 i plenum, vil én fra faggruppen blive bedt om at fremlægge fra scenen (kort)

Kl. 13.00 – 14.30 i Plenum for alle faggrupper og fagområder
Tema: Fremtiden i mit fag

14.30 – 15.00 i Plenum for alle faggrupper og fagområder
Afrunding af faggruppelandsmødet