

Plejecentre

Referat fra faggruppelandsmødet 2023

18. april 2023

Velkomst i fagområdet v. det faglige udvalg

Referat:

Faggruppelandsmødet startede i plenum, hvor sektorformand Tanja Nielsen bød velkommen til alle fremmødte.

Tanja Nielsen talte kort om 3 fokusområder for FOA.

- . Rekruttering t/faget.
- . Bedre brug af kompetencer.
- . Dygtiggørelse inden for eget fag.

Ligeledes orienterede Tanja Nielsen kort kongressen til efteråret og mulig strukturændringer, hvis det bliver stemt hjem.

Valg af referent mfl.

Mødeleder: Heidi Holst Knudsen FOA Storstrøm

Referent: Helle Bagh Jensen FOA Frederikshavn

Ordstyrer: Susanne J. Græns Rasmussen FOA Fyn og Lise Skovlund Adriansen FOA Sydfyn.

Erfaringsudveksling – siden sidst:

Der var 31 tilmeldte til faggruppelandsmøde. 29 deltog - 1 afbud og 1 udeblivelse.

Heidi bød velkommen til fremmødte og der er uddelt revideret dagorden rundt på bordene som blev gennemgået kort.

Heidi orienterede kort om baggrunden for dagsordenen, som er taget udgangspunkt i postkort som deltagerne fra 2022 udfyldte.

Der var en kort præsentation af de fremmødte. Blandt de fremmødte var der både helt nye deltager og flere gengangere. Forventningerne generelt fra de fremmødte var vidensdeling, den gode faglige dialog og dialogen om fastholdelse/rekruttering.

Kontaktperson Ann Søgaard FOA opfordrede fremmødte til at finde et andet udtryk end fastholdelse/rekruttering idet hendes erfaringer var at de unge ikke brød sig om udtrykket.

Moralsk stress v. Pelle Korsbæk, professionshøjskolen Absalon, Roskilde

På baggrund af drøftelser i det faglige udvalg, er Pelle Korsgaard inviteret til faggruppelandsmødet til at dele viden fra sin forskning om Moralsk Stress, som er kendetegnet ved følelser som utilstrækkelighed og faglig uformående grundet arbejdspress. Under punktet vil Pelle både holde oplæg og lægge op til debat i fagområdet.

Referat:

Heidi gav kort en information om dagens første punkt og hvad det vil sige at have moralsk stress med ekstern oplægsholder Pelle Korsbæk.

Morals stress v. Pelle Korsbæk, professionsskolen Absalon samt repræsentant fra FOA.
Pelle fremlagde Moralske og etiske dimensioner – i arbejdslivet og omsorg- og sundhedsfeltet.
Pelle introducere sig selv og hans virke.

Pelle lagde ud med forskning på området for morals stress.

Han var inde på:

De følelsesmæssige krav

De direkte menneskelige relationer

Det tales om sygdom og personlige aspekter

Der er tale om pleje og omsorg

Til tider må egne følelser gennes af vejen.

Ovenstående punkter er ikke problematisk i sig selv om at der er følelser forbundet til arbejdet. Det er naturligt.

Morals stress er når det følelsesmæssigt bliver uløseligt, eller ikke håndteres, at problemet typisk opstår.

Der blev stilles spørgsmål til plenum om refleksion

Det moralske dilemma. At vælge mellem A og B.

. reflektere over, hvad der gør, at en del moralske dilemma kan løses.

. Hvordan påvirker det arbejdslivet, år nogle dilemmaer ikke kan løses på den måde, man kunne ønske sig professionel?

Der var en livlig dialog efterfølgende om ovenstående spørgsmål.

Efter middagen fortsatte vi emmet moralsk stress og Pelle kom ind på morals mod.

Pelle havde sammenfattet morals mod:

Moralsk mod anses for at være toppunktet af etik, adfærd, det kræver en fast forpligtigelse på grundlæggende etiske principper på trods potentielle risici, såsom trusler mod ens omdømme, skam, følelsesmæssig angst, isolation fra kollegaer, gengældelse eller tab af beskæftigelse. Moralsk modige individer er parate til at stå over for svære beslutninger og konfrontere de usikkerheder, der er forbundet med deres beslutninger om at gøre det rigtige på trods af de konsekvenser, de kan stå over for.

Der var derefter en dialog omkring bordene og derefter i plenum om strategien moralsk modighed.

Pelle kom ind på forskning på:

Reaktioner og strategier – i arbejdslivet -.

Hvad sker der når oplevelsen af nedgang i eller fald i kvalitet hos mennesket?

Hvilke reaktioner og strategier sker der hos mennesket?

Hvad sker der med resignation ved mennesket?

Der kom nogle gode idaloger i plenum.

Efterfølgende kom Pelle ind emnet psykologisk tryghed som hænger sammen med at styrke læring og innovation – ved at skabe tryghed -.

Hvad er def. på psykologisk tryghed.

Psykologisk tryghed defineres bredt som et klima, hvor mennesker er trygge ved at udtrykke sig og være sig selv. Mere specifikt kan man sige, at når mennesker oplever psykologisk tryghed på deres arbejdsplads, føler de sig trygge ved at tale om bekymringer og fejltagelser uden at frygte for at komme i forlegenhed eller blive straffet.

De ved at de kan stille spørgsmål, når de er usikre på noget- De har generel tillid til og stoler på deres kollegaer. Når arbejdspladsen er præget af relativ høj psykologisk tryghed, sker der gode ting.

Afslutningsvis på oplægget var der refleksion på følgende:

-Det moralske dilemma.

-Når man ved, hvad der er rigtigt at gøre i given situation er, men man oplever at man ikke kunne levere denne etiske forandring, grundet ydre omstændigheder.

-At brug sin stemme, eller lave være.

Line og Tanja kom på besøg kom forbi, for at nævne at FOA har mange redskaber og henviste til FOA.dk og skriv i søgefeltet: Moralsk stress er der meget godt handlingsrettet materiale.

Arbejdsmiljø har fyldt meget i FOA og vil også i fremtiden. Dette tema er på manges læber og Tanja opfordre fremmødte til, at italesætte emnet og bruge FOA's hjemmeside.

Mål og visioner til FOAs kongres 2023

Referat:

Tanja fremlagde i fælles forum et oplæg om mål og visioner for FOA's kongres 2023.

Hvad skal FOA kæmpe for fremadrettet. Vi blev bedt om at prioritere opgaver til de 4 kongresmål.

Mål 1: Fremtidens fællesskab.

Mål 2. Fremtidens arbejdsliv.

Mål 3. Fremtidens faglighed.

Mål 4. Fremtidens velfærd.

Der var afsat resten af 1. dagen af faggruppelandsmødet at gå i dialog med hinanden og få nedskrevet resultaterne af vores konklusioner.

19. april 2023

Diskussion og opsamling på gårsdagens temaer samt introduktion til praksisnær udviklingsstilling v. fagligt udvalg

Referat:

Heidi bød velkommen til dag 2.

Gårdsdagens program blev evalueret. Emnet Moralsk stress blev evalueret og der var gode tilkendegivelser. Emnet var spændende og det kunne være ønskeligt at der blev gået mere i dybden med psykologisk tryghed.

Måden oplægsholderen Pelle Korsbeck fremlagde emnet på var godt, da der var medinddragelse og gensidig ping pong.

Kongres mål 2023:

Det var et godt punkt og meget spændende at blive medinddraget ind i.

Der var alt for lidt tid til at vende målene, da alle i grupperne havde noget på hjertet. Spørgsmålene var gode, men der blev brugt tid på at forstå dem, da der var forskellige vinkler at tolke dem på.

Der var forskellige holdninger til måden opgaven blev kørt på. Bla. Kortene rød, gul, grøn, de blev drøftet og synet på dem var forskellig, men i det store hele stor positivitet.

Aftensprogram fik et smil på læben i rummet – linedance var sjovt for de fremmødte, der syntes om at danse, andre hyggede sig.

Heidi fortalte om dagens program og hjemmeplejen deltog i 1. punkt på programmet.

Praksisnær udviklingsstilling sammen med Hjemmeplejen v. Barbara Godthjælp Petersen og Nicolai Kjølberg, FOA Overenskomst

Ved seneste overenskomst blev der aftalt en ny stillingsbetegnelse ”praksisnær udviklingsstilling”. Stillingsbetegnelsen en del af FOAs strategi for at udvikle karriereveje for sektorens medlemmer som har en særlig funktion og viden ude i praksis.

Referat:

Punktet blev afholdt sammen med Hjemmeplejen som blev budt velkommen.

Ligeledes blev Barbara Godthjælp Pedersen og Nikolai Kjølberg blev budt velkommen.

Heidi fortalte kort, hvad praksisnær udviklingsstilling er.

Praksisnær udviklingsstilling, er en stillingen, der blev mulighed for i overenskomst 2021. Formålet var At skabe – og synliggøre nye udviklingsmuligheder og nye karriereveje for Social og Sundhed personalet. Kompetencer skulle målrettes og anvendes og på en måde fastholde medarbejder i faget.

Helle Saksager FOA Vest, fortalte on hvordan Vejen kommune benytter stillingen.

Vejen kommune har en meget visionær og udviklingsrettet ældre chef og da muligheden for en ny stilling blev der lavet en forhandling med kommunen og FOA vest.

Der er faglige koordinatore på plejecentrene og i hjemmeplejen.

Stillingen indeholder Bla.

Sikre koordinering, prioritering og planlægning af den faglige opgaveløsning i forhold til ressourcer og Kompetencer i alle vagtlag.

Sikre implementering af nye tiltag og opfølgning på igangværende.

Deltager i nødvendig mødeaktivitet for at sikre opgaven.

Sikre at beboerne og pårørende bliver at være medbestemmende og selvbestemmende i beslutninger om Eget liv og hverdag på en respektfuld og værdig måde.

Planlægge faglige introduktion af nyansatte

Sammen med gruppeleder vidensdeling og et meningsfuldt daglig samarbejde på arbejdspladsen.

Deltage i tilsynsbesøg og sikre opfølgning på besøgene.

Der var aktiv dialog, hvor man sammenligner funktioner med stillingen i praksisnær udviklingsstilling.

Faggrupperepræsentant fra Bornholm fortalte, at men på Bornholm på nuværende tidspunkt har opslået 17 stillinger og det bliver spændende at følge forløbet om stillingerne bliver besat.

Nicolai og Barbara fra FOA overenskomst præsenterede sig selv og deres virke. Stillingen blev forhandlet i overenskomst 2021 og der ligger i overenskomsten 1050 stillinger og status.

I 2023 var der 65,7 fuldtidsstillinger besat. Praksisnær udviklingsstilling spænder bredt:

Ex.

Tovholder -/koordinationsfunktioner uden ledelsesansvar.

Faglig nøglemedarbejder.

Særlige læring og udviklingsfunktioner.

Særlig fokus på komplekse plejeforløb.

Særlig fokus på sundhedsrelateret funktioner inden for opsøgende og forebyggende arbejde.

Medarbejder med tværgående funktioner i kommunen.

Særligt ansvarsområde.

Grundlønnen er 34 og der kan forhandles andre funktions tillæg oveni.

Der var stor debat i plenum om stillingerne.

Jesper Hejlman Hermansen fra FOA Nordjylland var med på teams for at fortælle, hvad der sker i Ålborg, med praksisnær udviklingsstilling og hvordan de får stillingen til at leve nu hvor den er forhandlet i ok 21.

Jesper fortalte om processen og hvad de gjorde som fagforening og med medlemmerne i ryggen.

I Ålborg er der et videns Center for demens, hvor stillingerne bliver brugt.

Hjemmeplejen i Ålborg benytter også praksisnær udviklingsstilling. Der er 20 stillinger i Ålborg kommune.

Jesper fortalte også om di dilemma de har mødt på hvor opgaverne over tid har ændre sig, speciel på den praksisnære del.

Jesper brændte virkelig meget for stillingerne og han har meget fokus på at få noget mere konkret ned på papir.

Der var spørgsmål fra plenum til Jesper om hans oplæg.

Heidi afsluttede punktet og orienterede om et brev med mulighed for at få kommunen i tale.

Brevet bliver vedhæftet referatet.

Det inkluderende arbejdsfællesskab v. Vinni Jakobsen, sektornæstformand og Marianne Levinsen, Center for fremtidsforskning.

Næstformand Vinni Jacoksen indledte emnet det inkluderende arbejdsfællesskab, hvor vor tids største udfordring er:

Rekruttering og fastholdelse.

Der er en stor fokus på nye kollegaer som gerne vil arbejde inden for området.

Vinnie fremviste en svar analyse i plenum og svar fra virkelighedens verden fra elever.

Med indledning til nye kollegaer på arbejdspladsen, bød Vinnie fremtidsforsker Marianne Levinsen velkommen hvor hun gav et meget inspirerende oplæg om generation Y, Z og New Millennium generationen.

Marianne fortalte livligt om fremtidens unge generation, arbejdsfællesskabet og de forskellige syn, værdier som er naturligt for den unge generation som ikke er for generationen over 50 år.

Vinnie afrundede emnet og takkede Marianne for et godt oplæg.

Afrunding i fagområderne v. fagligt udvalg

Referat:

Vibeke fra FOA Århus indledte afrundingen på faggruppelandsmødet

Evalueringen af dagens emner blev drøftet kort og begge emner var spændende og ting man kunne tage med hjem. Emnet om generation Z og Y gjorde et indtryk, specielt sprog og sprogbrug på egen arbejdsplads.

Hvad er der af problemstillinger eller løsninger på arbejdspladserne rundt i landet og evaluering af faggruppelandsmødet.

Set i perspektiv i emnerne fra faggruppelandsmødet, blev der nævnt at er der ansat psykologer på arbejdspladserne, som skal fixe medarbejderne og ikke se de problemer der på arbejdspladserne.

Der sker omstruktureringer og besparelser og det berører mange.

Nogle af de fremmødte fortalte at de har gode forbindelser til politikkerne som er en god indgangsvinkel til godt samarbejde.

Der er rekrutterings problemer og der bliver brugt rigtig mange penge på eksterne vikarer.

Nogle steder er det et problem at få elever pga. en dårlig historie, som ikke er korrekt og den er svært at komme til livs.

Der er stadig steder med dårlige u kompetente ledere og skiftende ledere til stor frustration.

Der er heldigvis også steder hvor der er rigtig god ledelse som er lydhør og godt samarbejde

Der er et sted i landet, hvor vilkårene er voldsomt forringet og man ikke kunne råbe ledelse op, så både medarbejdere og tillidsrepræsentanter var gået til medierne og det har skabt rører. FOA har været til kaffemøde med kommunaldirektør og direktør i kommunen hvor der er lavet nogle aftaler.

Der er steder langvarig sygefravær som der er sat fokus på. Andre steder er det fokus på de langtidsfriske hvor man undersøger hvorfor der er medarbejdere der aldrig er syge.

Arbejdsfællesskabet fik god evaluering og det burde breddes meget mere ud for at få en forståelse for de unge, der blev nævnt at de kunne være godt at tage det med i MED-systemet.

Den gode historie fra landet er at det dårlige ry er vendt til den gode arbejdsplads. Dette er ved at bruge de sociale medier og ansættelse af medarbejder til aktivering.

Der er et sted i landet hvor der er igangsat forskellige møder med emner så de ufaglærte kan byde ind og få viden.

På en arbejdsplads afholdes der læringscafeer i gang om måneden hvor der tages forskellige emner op hvor der undervises i arbejdstiden.

Et andet sted bruges der hverdag 10 min ved vagtens afslutning, hvor vagten evalueres.

Der er et ønske at referatet bliver sendt ud hurtigst muligt da det skal bruges af repræsentanterne.

Opsamling og afslutning af faggruppelandsmøde 2023

Det blev besluttet i fagligt udvalg at Heidi fortalte i plenum og hovedpunkterne af hvad der foregik på vores møde.

Det faglige udvalg evaluerede sig selv for dagene og det forløb rigtig godt og vi havde et godt samarbejde.