

Referat fra møde i LUU SOSU
Minervavej 47, 8960 Randers SØ

Tirsdag d. 25.september 2018 fra 12.00-15.00 i lokale 11.

Deltagere: (Uddannelsesansvarlige sygeplejerske i regionen Annette Dippel Larsen), Bente Juulsgaard(BJ) (Formand- Uddannelseskonsulent Randers Kommune – ledelsesrepræsentant), Irene Winther(IW) (Repræsentant for arbejdsgiver – Favrskov Kommune), Sabine Billekop(SB) (Repræsentant for arbejdstager – FOA), Hanne Nezlo Hansen (HNN) (Næstformand – repræsentant for arbejdstager – FOA), Lissi Gustenhoff Eriksen (LGE) (Repræsentant for arbejdstager – FOA), elevrepræsentant Jette Erbs, Mia Levring Nørgaard (MLN) (medarbejderrepræsentant).

Fra skolen: Maria Dyhrberg Rasmussen (MDR), Dorte Greve Engsig (DGE), Susanne Hvolgaard Mikkelsen, Rene Dybdal (RDY), Karin Jørgensen(KJ), Pia Ohnemus(PO), Ann Taul Andersen (ATA)

Afbud: SHM, HNN, LGE, PO

Mødet er ikke opdelt efter uddannelser, da vi vurderer, at alle punkter er af interesse for alle.

Dagsorden

1. Velkomst
2. Godkendelse af dagsorden. Der indstilles til at tidsfrister overholdes. Dels modtagelse af dagsorden og bilag samt tiderne under mødet og det endelige sluttidspunkt.
3. Underskrift af revideret forretningsorden af formand og næstformand. Klar til underskrift ved næste møde. Regionen har en tilforordnet, som vi afventer udpeging af.

Tema 1: Udvikling

4. Udviklingstendenser i kommunerne(MDR)

Skolen har på nuværende tidspunkt gennemført besøg i vores samarbejdskommuner, hvor vi har sat social- og sundhedsuddannelserne på dagsordenen. Vi har været optaget af at drøfte fremtiden og de strategiske overvejelser i forhold til social- og sundhedsområdet.

MDR vil lave en kort opsamling på møderne og lægger herefter op til en fælles drøftelse af, hvilke udviklingstendenser og indsatsområder, I er optaget af i jeres kommuner inden for grunduddannelserne på social- og sundhedsområdet. (MDR)

5. Samfundstendenser som Randers Social- og Sundhedsskole har fokus på i sin fremadrettede udviklingsindsats. (RDY).

Drøftelser og beslutninger:

Hvordan får vi sammen uddannet fremtidens velfærdsmedarbejder? Der er et ønske om anvendelse af teknologi/digitalisering sammenholdt med ønsket om "flere hænder". Det skal balancere.

MDR oplever, at flere hjælpere konverteres til assistenter, at der er behov for yderligere arbejdskraft samt en opkvalificering af medarbejderne til at anvende den nye teknologi. Vi ønsker

et styrket samarbejde mellem virksomheder, offentlige institutioner og skole om udviklingen af produkter og ydelser.

FOA har samme oplevelse men fremhæver, at der også er brug for hjælpere. Lige pt. er der stort behov for assistenter.

RDY holder et kort indlæg om, hvilke kompetencer vi tilsammen ser, at fremtidens velfærdsmedarbejder skal have. Vi er optagede af, at vores pædagogik og didaktik skal gøre det muligt for eleven at udfolde sit faglige potentiale. Desuden skal eleven kunne bruge den teknologi, eleven kommer ud til i praksis, ligesom vi ønsker, at eleven kan bidrage til udviklingen.

Vi ønsker, at vores elever skal have et innovativt mind-set. De skal have en styrket faglig stolthed og have mod til at turde fejle og udfordre. Eleverne skal have mulighed for at udfolde nye karriereveje både i uddannelse og i praksis.

FOA fremhæver, at det også er noget af det der er talt om ifbm. rekrutteringsmøderne i Randers kommune (se nedenfor).

Omkring jul afholder FOA en kampagne om at "finde tilbage til hjertet i faget".

Det er relations arbejdet, der er vigtigt. Det er vigtigt at sætte dette i fokus, og det er den rette vej at gå. Det bliver mere og mere i borgerens hjem, behandlingen foregår. På KL's ældrekonferencen i sidste uge blev netop koordinering omkring borgeren fremhævet som en udfordring fremover. Hvis man skal arbejde innovativt, skal man have høj faglighed samt være borgerinddragende og kommunikerende, hvilket også fremgår af den nye bekendtgørelse. Der er mange forskellige definitioner af kompleksiteten i rehabiliteringen.

Nogle FOA medlemmer oplever ikke altid at have tid i jobbet til at bidrage til denne udvikling.

Social- og Sundhedsassistenten kan spille en rolle i de komplekse patientforløb (flere sygdomsforløb). Det er ofte det sociale oveni det sygdomsprægede, der gør forskellen – man skal kunne rumme det hele menneske. Man kan nemt glemme det enkelte menneske – måske skal man trække det frem i uddannelserne? Vores uddannelser skal slå på psykologien før teknologien. Nærvær, relationer og kommunikation bliver aldrig umoderne. Vi skal simpelthen slå på, hvordan vi får det hele til at spille sammen – det bløde med det hårde.

Der spørges ind til, hvad vores elevrepræsentant har oplevet i forbindelse med Talentspor. Eleven har ikke bemærket at være talentsporelev - hverken i praksis eller på skolen (ud over en enkelt opgave fra én underviser).

LUU finder dette bekymrende og skolen og praksis vil kigge på, at det kommer til at fungere bedre.

Tema 2: Behov for arbejdskraft og rekruttering

Præsentation af samarbejdsmodellen mellem kommune, fagforeninger og skole i Randers Kommune.

Efter aftale fra sidste LUU møde inviteres Ann Taul Andersen (Chef for rekruttering og gennemførelse) med til mødet i forhold til at sætte fokus på rekruttering.

Ann Taul Andersen, Bente Juulsgaard og Sabine Billekop fortæller om samarbejdet i Randers Kommune.

Drøftelser og beslutninger:

Sundhed og Omsorg i Randers K. har taget initiativ til at samle en gruppe bestående af FOA, sosu-skolen, UU-vejledning, områdelederne og forvaltningen, for at diskutere en fælles problemstilling; "Udfordringen med at rekruttere unge og voksne ind på social og sundhedsuddannelserne"

BJ gennemgik oversigten over de forskellige initiativer, som gruppen har arbejdet med. Vi kan nævne de 4 overskrifter:

- Rekruttering af unge og voksne til sosu-uddannelserne
- Videreuddannelse af nuværende medarbejdere på sosu-området
- Fastholdelse af elever og etablering af gode læringsmiljøer
- kommunikation

Vi har fået et godt og tæt samarbejde i arbejdsgruppen og lavet en plan som løbende skal handles på, justeres og evalueres.

Hvis medlemmerne i LUU er nysgerrige på at høre mere om initiativerne i implementeringsplanen er de velkomne til at kontakte BJ.

Arbejdsgruppen opfordrer til, at andre kommuner kan have gavn af et lignende arbejde.

MDR fortæller om "dead-ends". I Finland er der mulighed for at kunne efteruddanne sig. Vi skal tale meget mere om mulighederne for efteruddannelse. Samfundet har stadig en opfattelse af, at hjælpere ikke efteruddanner sig. Vi skal have den præmis vendt.

Der er flere af vores elever, der gerne vil videreuddanne sig. EUD lukker sig ikke. Måske skal vi have det italesat meget mere. Man kan bygge så meget oveni uddannelsen.

6. Hvert år skal LUU give et bud på hvilke tendenser, der kan have indflydelse på AMU aktivitetsniveauet i 2019. Epos samler efterfølgende skolernes indmelding i en samlet vurdering af udviklingen til ministeriet.

Vi vil gerne have jeres bud på, hvilke indsatser/ fokusområder og udvikling inden for jobområderne, der vil have indflydelse på AMU aktivitetsniveauet. Det kan være i forhold til ændring i organisering og personalesammensætning, herunder ændringer i andelen af faglærte og ufaglærte medarbejdere. Eller i forhold til opgaveflytning; hvordan det har betydning for nye kompetencer og øgede kompetencekrav til målgruppen. Og endelig i forhold til udviklingstendenser, der påvirker arbejdets udførelse, som fx, nye tilgange og metoder i arbejdet og den teknologiske udvikling.

Drøftelser og beslutninger:

Det er positivt, at der er fokus på, at medarbejderne har de rigtige kompetencer. Det kan være svært at undvære medarbejdere, når de er på kursus.

Norddjurs har til FOA givet udtryk for, at det bliver svært at sende medarbejder på kursus ifbm. de mange besparelser.

Der er en tendens til specialisering hos medarbejderne i kommunerne – vi udbyder derfor mere specialiserede kurser.

Hvordan kan man bruge AMU systemet til fx brancheafklaring – her er eksempler fra Syddjurs. Der er også eksempler på kurser for kvinder af anden etnisk baggrund.

Vi drøftede, om der var nogle udviklingstendenser, der skulle med i skrivelsen til EPOS. Det var der ikke.

7. Røgfri skoledag (MDR)

Skolen har fra 1. august indført røgfri skoletid i tråd med den røgfri arbejdsdag, som er indført hos alle skolens samarbejdspartner. Mange elever har benyttet muligheden til generelt at blive mere røgfrie, og en del er blevet helt røgfrie. Andre er fortsat på vej. Vi har brugt den første måned på at observere elevernes adfærd. Hvem følger den, og hvad gør de, som syntes, det er svært - samt på at være undersøgende i forhold til, hvordan vi bedst kan hjælpe eleverne med at overholde den røgfrie skoledag. Det, som er

blevet tydeligt er, at det er vigtigt, at der er et gennemsigtigt samarbejde med arbejdsgiver omkring overholdelse af politikken.

På skole-praktikrådsmøde d.11.september drøftede vi, hvilke tiltag der kunne styrke det fælles arbejde, vi har på tværs af skole og arbejdspladser/ praktikpladserne. Samtidig blev skolens intention om begyndende anvendelse af sanktioner jf. skolens ordensregler ved overtrædelse af rygepolitikken fremlagt.

Konklusionen på drøftelsen blev en tydeliggørelse af tiltaget og evt. sanktioner og samarbejde med praksis omkring eksekvering af evt. sanktioner. Det resulterede i vedlagte brochure (bilag), hvor hensigt og ordensreglement er fremhævet. Brochuren drøftes med fokus på kvalificering og præcisering af forventninger om samarbejde om eksekvering af evt. sanktioner.

Drøftelser og beslutninger:

Det går langt bedre end forventet. Kursister og ældre elever giver de største udfordringer. Men vores tiltag bakkes op af, at Randers kommune går all in nu, og i Favrskov er der 100% opbakning. Vi har fået udarbejdet en pjeces hvor retningslinjerne fremgår, og i denne tilrettes følgende:

- Hvis eleven er i ansættelsesforhold, vil arbejdsgiver blive kontaktet.
- Du skal være opmærksom på, at du også kan få hjælp fra din arbejdsgiver.

Vi sender pjecen med ud referatet, så arbejdsgiver kan dele den ud til personalet.

8. Godkendelse af formalia for praktikpladsgodkendelse med afsæt i oplæg fra arbejdsgruppe (BJ, PO) – (Bilag vedhæftet)

LUU godkender dokumentet.

9. Drøftelse af samarbejdsaftaler omkring brugen af hjælpeskema. (IW)
PASS er gået fra at kræve, at vi anvender hjælpeskema til at anbefale brug af hjælpeskema.
<http://www.passinfo.dk/PASS-for-professionelle/Publikationer/Nyhedsarkiv/2018/PASS-udvalget-praeciserer-brugen-af-praktikerklaeringer>

Der er enighed i LUU om fortsat anvendelse af hjælpeskemaet fra PASS i den lokalt tilrettede udgave. Skemaet ligger i den digitale uddannelsesmappe og skal derfor ikke medsendes. Skolen behøver kun at modtage underskrevne praktikerklæringer i administrationen.

10. Mødekalender 2019 (PO) – (Revideret Bilag vedhæftes)

Der er lavet et revideret udkast til mødekalender for 2019 –bilag vedhæftet. Desuden er LUU medlemmerne indkaldt til møderne i deres outlook-kalender.

Orienteringspunkter

11. Orientering fra medlemmerne og orientering fra elevrepræsentanten

FOA: Der er stor bekymring i Norddjurs Kommune pga. besparelser. Bekymringerne går på, hvordan besparelserne kommer til at påvirke arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

FOA har arrangeret en dag for praktikvejlederne den 12. november. Invitationen kommer ud med referatet.

Foredraget handler om, hvordan man som praktikvejleder skaber mere motivation og vilje hos eleven. Formålet med foredraget er at give praktikvejlederne redskaber til at fastholde eleverne i uddannelse.

FOA får masser af henvendelser vedr. lønforskelle mellem region og kommune. Der er kr. 2.000,- i forskel pr. måned afhængig af ansættelsessted. Det er dem, der har en uddannelsesaftale nu, der er "klemt". Nogle elever kan opleve sig som et A- og et B-hold.

FOA har været i en drøftelse angående problematikken med HR i Region Midtjylland og uddannelsesansvarlig Annette Dippel Larsen. Der er enighed om at anerkende eleverne i deres frustrationer og forklare dem, hvordan og hvorfor aftalen er endt ud i det resultat(OK). Mange af henvendelserne går på, om kriterierne er opfyldt. De får mange henvendelser vedr. voksenelevløb. FOA henviser medlemmerne til at kontakte de uddannelsesansvarlige. FOA mener, at vi har et ansvar for at hjælpe disse mennesker med en uddannelsesplan. I Favrskov kommune har man ændret kriterierne og bl.a. åbnet op for, at pædagogisk arbejde på børneområdet tæller med- dette kan få stor betydning for dem som ønsker et karriereskifte.

12. Orientering og kort nyt fra skolen og bestyrelsen

➤ Ny uddannelsesordning på social- og sundhedsassistentuddannelsen: Overgangsordning vedr. engelsk på social- og sundhedsassistentuddannelsen og bestå-krav. (Bilag vedhæftet) (MDR/LW).

Der er kommet ny ordning på assistentuddannelsen. Engelsk skal ikke længere bestås.

➤ Vejledning om adgang til social- og sundhedsassistentuddannelsens hovedforløb for social- og sundhedshjælpere vedr. godskrivning, euv-pakker og undervisning i certifikatfag.(MDR/LW)

SHH har mulighed for at vælge meritten. Certifikatfagene kan placeres, hvor vi ønsker det i uddannelsesforløbet. Det er trods alt et kursus på 3 dage. Skolen vil følge op på, hvilke aftaler, der er lavet om placering af certifikatfagene og vurdere, om det skal på dagsordenen til næste LUU møde.

13. Orientering fra efter- og videreuddannelsesområdet/KJ

Der kommer prøver på alle AMU uddannelser pr. 1/1 2020. Vi er gået i gang med at udvikle på disse. Det er sådan, at når et fag har fået udviklet en prøve, så skal den bruges. Dette vil gælde i 2019, hvor prøverne udvikles. Vi har i Danmark 116 AMU uddannelser.

Skolerne bliver valgt ud til at udvikle prøverne. FOA forestiller sig, at mange kursister bliver nervøse for prøverne.

14. Evt.

(Kort info om besøg fra Finland – bl.a. på besøg i Randers Kommune) (PO), EUD udspil, hvad tænker skolen (MDR)

Der er 12 overordnede punkter, og vi har travlt. Det er glædeligt, at folkeskolerne tages med ind i billedet. Maria gennemgår punkterne. Bilaget sendes ud med referatet, og link til rapporten findes her: <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/eududspil>

15. Punkter til næste møde:

- Tema: Undervisningsplaner/ udbudspolitik

Næste møde er mandag d. 3.december 2018 fra kl.12.00 til 15.00

Referent: Ann Taul Andersen, Chef for rekruttering og gennemførelse /Pia Ohnemus