



Referat af møde i Uddannelsesudvalget for Fysioterapeutuddannelsen

Sted:

Campus Holstebro
Lokale A32

Mødedato:

Torsdag, den 27. april 2023
Kl. 9.00-15.00

Deltagere

Morten Skrydstrup	(Region Midtjylland)
Birgit L. Clemmensen	(Region Midtjylland, Psykiatrien)
Lene Buur Meyer	(KKR)
Jakob Sejersdahl Kirkegaard	(KKR)
Morten Graversen	(Struer Fysioterapi)
Sanne Jensen	(Danske Fysioterapeuter)
Maria Jacobsen	(Danske Fysioterapeuter)
Lars Erik Nielsen	(Skive Gymnasium)
Inger Mechlenburg	(Aarhus Universitet)
Gitte Valentin	(Region Midtjylland, DEFACTUM)

Elsebeth H. Christensen	(medarbejder, FIH)
Ulla Gasseholm Bæk	(medarbejder, FIA)

Berit Jordalen	(studerende, FIH)
	(studerende, FIH)

Cecilie Isaksen	(studerende, FIA)
Laura G. Thomsen	(studerende, FIA)

Lene Kirk	(Uddannelsesleder, FIH)
Marianne Krog Rasmussen	(Uddannelsesleder, FIA)
Helle Kruuse-Andersen	(Uddannelsesdekan)

Afbud

Gitte Valentin
Inger Mechlenburg
Maria Jacobsen

Gæster

Cecilie Kongstad Olesen	(dimittend, FIH)
-------------------------	------------------

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsordenen (kl. 9.00/5 min.)
2. Nyheder om VIA (kl. 9.05/10 min.)
3. Temadrøftelse: Overgange fra uddannelse til job (kl. 9.15/90 min.)
- **Pause (i løbet af pkt. 3/15 min.)**
4. Projekt Kontinuerlig Professionel Udvikling (kl. 11.00/45 min.)
5. Ændringer i studieordningen (kl. 11.45/30 min.)
- **Pause (kl. 12.15/30 min.)**
6. Rekruttering (kl. 12.45/60 min.)
7. Nyt fra de studerende (kl. 13.45/20 min.)
- **Pause (kl. 14.05/15 min.)**
8. Nyt fra uddannelsen (kl. 14.20/10 min.)
9. Planlægning af næste møde (kl. 14.30/15 min.)
10. Eventuelt (kl. 14.45/10 min.)

REFERAT

Mødeleder:

Jakob Sejerdal Kirkegaard

Referent:

Louise Bergmann Linde

E: LBLI@VIA.DK

T: +4587552322

Dato: Maj 2023

Journalnr.: A21-66045

Ref.: LBK

1/13

Punkt 1. Godkendelse af dagsordenen (kl. 9.00/5 min.)

Sagsansvarlig:
Jakob Sejersdahl Kirkegaard

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen og afklaring af punkter til eventuelt.

Indstilling

Det indstilles, at Uddannelsesudvalget stiller eventuelle spørgsmål til nyhederne.

Referat

Punkt 2 og punkt 8 byttes rundt. Derefter godkendes dagsordenen.

Punkt 2. Nyheder om VIA (kl. 9.05/10 min.)

Sagsansvarlig:
Helle Kruuse-Andersen

Bilag

[Nyheder og debat - læs hvad der sker i VIA | VIA](#)

Sagsfremstilling

Nyheder indeholder punkter af orienterende karakter, hvorfor disse ikke kræver en mundtlig overlevering. I nyheder kan uddannelsesudvalget orientere sig om hvad, der sker i VIA lige nu.

Indstilling

Det indstilles, at Uddannelsesudvalget stiller eventuelle spørgsmål til nyhederne.

Referat

Uddannelsesakademiet

- I foråret 2022 etablerede man en strategi for kompetenceudvikling indenfor det pædagogiske og didaktiske område. VIA har derfor etableret et uddannelsesakademi, der skal tage sig af lige præcis de opgaver indenfor pædagogik og didaktik. Det er intern kompetenceudvikling for de mange undervisere i VIA, men en mere struktureret og organiseret måde at arbejde med det på end tidligere.

Campus organisering

- Større fokus på dette. Ingen forskelle mellem uddannelser eller geografier. Vi skal finde en balance mellem det fælles og det lokale på campusniveau. Fokus på fællesskabet og det omgivende samfund, vi er en del af.
Der er forskel på, om man er studerende på det ene eller det andet campus.
En bevægelse i VIA, hvor man vil styrke de enkelte uddannelser og de enkelte campusser – før man siger VIA. De studerende er mere optagede af hvilken uddannelse, de går på og hvilket campus, end at de læser ved VIA.

Fælles om forskningsstrategi i Center for Sundhed og Velfærdsteknologi

- Meget forskning i VIA. Få skabt de gode partnerskaber mellem grunduddannelser, forskning og EVU. Som sundhedsuddannelse er vi født ind i forskningscenteret, der hedder sundhed og velfærdsteknologi. Vi har stadig undervisere, der har en fod ind i nogle af de andre centre.
Temadag, hvor vi skal arbejde mere med den fælles strategi for "vores" forskningscenter. Vi bliver mere involverede i den samlede strategi for forskningscenteret nu end vi tidligere har været.

16 veje til bedre sundhedsuddannelser

- Hvad ønsker de danske regioner af de fremtidige sundhedsuddannelser? Forventninger om et tættere praksissamarbejde. Fleksibel opgavevaretagelse. Spændende hvordan det vil blive brugt. Der vil komme noget mere ift. det tværprofessionelle i fremtiden.

Derudover orienteres der om, at der forventeligt er en ny bekendtgørelse på vej til sundhedsuddannelserne indenfor det næste års tid.

I takt med sundhedsreformen vil man også forsøge at ensrette tilbuddene rundt i de forskellige kommuner. Det er i støbeskeen og forventeligt på vej til efteråret. Faurskov Kommune er en af de fire kommuner, der får mulighed for at bidrage ind i det arbejde.

Punkt 3. Temadrøftelse: Overgange fra uddannelse til job (kl. 9.15/90 min.)

Sagsansvarlig:
Uddannelseslederne

Sagsfremstilling

Flere nyuddannede fra VIA får en svær start på arbejdslivet, og der er for mange, der fravælger arbejdet inden for professionerne få år efter endt uddannelse. Et eksempel er, at det kun er 73 pct., der arbejder som lærer i grundskolen fem år efter endt uddannelse. Et andet eksempel er den seneste COWI-analyse af behovet for velfærdsuddannede i den midtjyske region 2022-2032, der for flere uddannelser viser relativt høje andele af uddannede, der arbejder uden for professionen: pædagoger (14 %), socialrådgivere (43%), bioanalytikere (20%).

At styrke overgange fra uddannelse til job er et fælles strategisk indsatsområde, både for VIA som uddannelsesinstitution og de arbejdspladser, der ansætter de nyuddannede. Det er en fælles opgave at skabe bedre rammer for en god start på arbejdslivet i professionerne, herunder fra starten at synliggøre attraktive karriere- og udviklingsveje samt mulighed for faglig udvikling, der gør, at den nyuddannede kan se sig selv arbejde i professionen hele livet.

Det lægges op til en drøftelse af overgange fra uddannelse til job på uddannelsesudvalgets område. Drøftelsen indeholder følgende elementer:

- 10 min. oplæg fra medlem af uddannelsesudvalget (studerende Cecilie Isaksen): "Hvilke drømme og forventninger har jeg i forhold til mit første job?"
- 10 min. oplæg fra dimittend (Cecilie Kongstad Olesen): "Hvordan har jeg oplevet at starte på arbejdsmarkedet som dimittend?"
- 10 min. oplæg fra medlem af uddannelsesudvalget (aftager Morten Albæk Skrydstrup): "Case om, hvordan en organisation arbejder med at introducere/guide den nyuddannede i det første job?"
- 10 min. oplæg fra en repræsentant fra uddannelsen (uddannelsesleder): "Hvordan uddannelsen forbereder de studerende til deres arbejdsliv og første job?"
- 50 min. drøftelse med udgangspunkt i følgende spørgsmål:
 - Hvordan kan vi styrke overgange fra uddannelse til job?
 - Hvad er de største udfordringer?
 - Hvad kan vi gøre mere af?
 - Hvilke handlemuligheder har vi hver især - som uddannelsesinstitution og arbejdsplads?
 - Hvordan gør vi det attraktivt for nyuddannede fysioterapeuter at blive i professionen/praksis?

Forberedelse

- Læs om globale megatrends, Institut for fremtidsforskning (Bilag 1, 2 sider)
- Læs Mandag Morgens bud på trends, der vil kendetegne 2023 (Bilag 2, 2 sider)
- Lyt til podcasten "Ledelse af den unge generation", Ledelsesalmanakken (38 min). Dette for at sætte spot på den nye generation. Link: <https://mobilize-nordic.com/det-faglige-univers/podcast/podcast-august-2022/>
- Se videoen om Generationsledelse, Medarbejder- og kompetencestyrelsen (15 min). Dette for at sætte fokus på alle generationer på arbejdspladsen. Link: <https://www.medst.dk/arbejdsomraader/ledelse/inspiration-viden-og-vaerktoejer/generationsledelse/>

- Læse casen om "Toårigt introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker på Regionshospitalet Horsens" (Bilag 3, 4 sider)

Indstilling

1. Det indstilles, at uddannelsesudvalget drøfter temaet "overgange fra uddannelse til job" med udgangspunkt i spørgsmålene
2. Det indstilles også, at uddannelsesudvalget afslutter drøftelsen ved at aftale opfølgning og eventuelle konkrete næste skridt.

Referat

Der gives en kort indledende præsentation af temaet.

Cecilie Isaksen som studerende og medlem af udvalget.

- *Hvilke drømme og forventninger har jeg i forhold til mit første job?*

Deler mine drømme, forventninger og bekymringer med familie, venner og studiekammerater. Bekymringer om økonomi, bolig mm. "voksen-job". Du er ikke bare "medhjælper" – eller assistent længere. Der er et ansvar, der følger med titlen som fysioterapeut. Frygter at falde udenfor – hvad tænker folk, hvis jeg ikke får et job? Hvad hvis jeg lander det forkerte sted?

Tanker om min generation – mange af os er kun i 20'erne. Har vi for høje krav til det første job? Vi har stadig mange år til at finde det rigtige sted.

Drømme er motiverende – men kan også skabe pres. Det er noget, folk forventer man går benhårdt efter – og hvad så, hvis det ikke lykkes? Jeg vil hellere have forhåbninger og ønsker om at opnå noget. Men ikke drømme. Drømmen kan nå at ændre sig mange gange, når man kun er i 20'erne. Og det er også okay "bare" at ønske sig at blive fysioterapeut.

Mine egne tanker om at skulle ud på arbejdsmarkedet. Havde en drøm om at skulle ud og være børnefysioterapeut. Jeg skriver bachelor om det, og jeg er faktisk kommet til at savne de andre ting. Så jeg sigter efter det hele – for jeg synes det hele er spændende. Det hele er et skridt på vejen. Håb til kommende arbejdsgiver – at de ser det som en styrke, at jeg er nyuddannet. Jeg har lært lidt af det hele de sidste 3,5 år og er klar til at blive "formet". Man lærer også først at køre bil, når man har fået kørekort. Give plads til de nyuddannede fysioterapeuter ude på arbejdspladserne. Give plads til at man er ny.

Cecilie Kongstad Olesen som dimittend.

- *Hvordan har jeg oplevet at starte på arbejdsmarkedet som dimittend?*

Dimittend i januar. Ansat på ortopædkirurgisk sengeafsnit på Regionshospitalet Gødstrup. Kan lære meget her pga. den brede patientgruppe. Både som studerende og nyuddannet. Jeg var i praktik på 6. semester på et sengeafsnit. Efterfølgende blev jeg tilbudt et sommerferiejob. Jeg blev kontaktet af lederen, da jeg skrev bachelor – og arbejdede to dage om ugen i det forløb. Startede fuldtid lige efter dimission.

Det var svært at se på uddannelsen hvad det tværfaglige samarbejde skulle bruges til. Men det er et andet billede, lige så snart man kommer ud i virkeligheden. Hierarkiet er ikke så skarpt. Jeg har lige så meget at sige omkring en patient, som en kirurg har. Vi har bare forskellige indgangsvinkler. Jeg har mange med som føl, selvom jeg er nyuddannet.

Overgangen fra at være stud til fys – overordnet forbereder skolen os rigtig meget. Jeg husker da DF kommer på et af de sidste semestre og fortæller om tal7statistikker ift. jobs mm. og forbereder os på, at vi skal forberede os på at vi måske skal starte i vikariater. Forventningerne blev neddroset, og det var rigtig dejligt.

Vi skal samarbejde tværfagligt, men uden at overtage hinandens opgaver. Svært som nyuddannet f.eks. at sige nej til et job, hvor der også er pleje som arbejdsopgave – selvom det ikke er inden for ens område. F.eks. at rense et sår. Man skal finde balancen. Stor udfordring og noget af det, der fylder meget hos nyuddannede. Skal vi stå fast? Skal skolen udvide undervisningen?

Dejligt at have fri, når man har fri. Det giver noget ro. Men der er selvfølgelig mere ansvar, der ligger på mig nu.

Drøftet på Regionshospitalet Gødstrup om man kunne have et tutor- eller mentorforløb, ligesom sygeplejerskerne får.

Det fyldes også for nyuddannede at skulle indgå på en arbejdsplads. Man skal finde sin egen plads, sin egen rolle – hvilken type terapeut vil jeg være? Man lærer stadigvæk, selvom man er færdiguddannet. At se fysioterapeuten ind i andre stillingsbetegnelser er vejen ind på arbejdsmarkedet.

Hold kontakten til praktikstederne - særligt de sidste af dem. Tag sommerferiejobs. Evt. job under bachelor, hvis man har overskuddet til det.

Morten Albæk Skrydstrup som aftager og medlem af udvalget.

- *Case om, hvordan en organisation arbejder med at introducere/guide den nyuddannede i det første job?*

Morten er chefterapeut på Aarhus Universitetshospital. I afdelingen er der 200 ansatte, seks kliniske undervisere og et årligt flow på omkring 100 studerende. Stor omsætning i afdelingen, som betjener 45 afdelinger på hele hospitalet.

I foråret 2019 interesserede vi os for bevægelserne i samfundet. Ny afdeling samlet under fælles tag, fra tre by matrikler. Den måde vi varetog onboarding af nyansatte og dimittender på, skulle gribes anderledes an. Generation Z debatten og behovene i ungdomskulturen – vigtigheden af udviklingen af fællesskab mm.

Projektgruppe skulle afdække bredt, men også hos os – med henblik på at skabe et nyt onboarding koncept i afdelingen. Vigtigt for os at få fat i de helt unge – dimittender, næsten dimittender, nyansatte i afdelingen eller dem, der har været ansat i mange år, men havde skiftet speciale.

Fokusgruppe interviews, debatter og nogle kliniske undervisere afdækkede videns feltet – forskning og viden på området. Alt blev gået igennem.

Ambitionen var at fremme god og social faglig integration, bidrage til læring i hverdagen, sikre at vi kan løse opgaven og stadig insistere på høj faglighed samt sikre fremtidig rekruttering/tilknytning.

Det er vigtigt, for hvis vi kigger frem på demografien i 2036, vil der være langt færre sundhedspersonaler til at behandle det stigende antal personer, der skal leveres ydelser til. Giver pres på medarbejderne.

Vi fik skabt et introduktionsprogram, som beskriver hvordan man pre-boarder (stillingsopslag, velkomstbreve mm.) og on-boarder (tre dimensioner – følgeordning, sideoplæring, mentorordning)

Man får en introduktionsansvarlig, som står for det hele. Hvor er alting henne? En go-to person. Et fagligt netværk, man bliver en del af – et team. Efter tre uger får man koblet en mentor på, i så lang tid, der er brug for det. Før det er der følgeordning. Den nyansatte følger en erfaren medarbejder i en aftalt periode, observerer den erfarnes opgaver. Får indsigt og mulighed for at observere. Læringen sker primært via refleksion. Når man har været ansat i et stykke tid, og har haft nogle selvstændige opgaver, og gradvist får større og større ansvar, går man videre til sidemandsoplæring. Man har en back up i den erfarne medarbejder, som man er sammen med. Aftaler med den nye medarbejder hvilke områder, der skal være fokus på. Den erfarne introducerer til arbejdsopgaven, og så tager den nyansatte over. Har hele tiden mulighed for at sparre enten før, efter eller under – alt efter hvad man aftaler. Tryghed og sikkerhed i, at man som nyansat ikke bare bliver kastet ud i noget, man ikke føler sig tryk i. Man får lov til at være ny, men man får også lov til at få noget ansvar.

Efter noget tid får man tilbudt en mentor. Har man fået kvalificeret sin praksis? Medarbejderen indkaldes til en forundringssamtale, hvor der tales om hvor man er henne nu – er der brug for kompetenceudvikling? Skal der kobles en mentor på?

Man planlægger 5 formaliserede seancer indenfor det første år, og derudover er der altid mulighed for at gå til sin mentor med spørgsmål. Seancerne har et estimeret tidsforbrug på 7-12 timer.

Mentor og nyansatte får en snak om hvad det er for et fokus, der er brug for mentors hjælp til. Og om mentors rolle også er at observere og give feedback på noget. Det skal være aftalt, så det er den ansatte, der ejer problemstillingen/opgaven. Så det bliver også en form for kvalitetssikring.

Mentorens rolle er at bidrage med erfaring, viden og være sparringspartner.

Den nyes rolle er at spørge, lytte og være åben.

Har kørt med det her koncept i 1 1/2 år, og det får enormt gode tilbagemeldinger. Både fra de nyansatte, men også fra de "ældre", som får reflekteret over egen praksis på en anden måde. Enormt sundt for vores organisation. Win/Win – det er ganske gratis og vi får læring ind på en anden måde. Næste skridt er at udarbejde præsentations videoklip ift. pre-boarding, hvor den nyansatte kan gå ind og se hvordan livet som fysioterapeut på AUH er.

Vi forestiller os en appløsning, hvor man kører alt det her ind. Man kan tilgå det hele tiden, så man har en rød tråd igennem hele ansættelsen.

Lene Kirk som repræsentant for uddannelsen og medlem af udvalget.

- *Hvordan uddannelsen forbereder de studerende til deres arbejdsliv og første job?*

Delt op i to elementer. Lette overgangen fra studie til arbejdsliv og dét at kunne hjælpe studerende til at få et arbejde, dvs. hele processen med at lave ansøgning, CV osv.

Det vigtigste element ift. at lette overgangen fra studie til arbejdsliv er den kliniske undervisning. Her øver de studerende de relevante kompetencer, de møder praksis, finder ud af hvordan man arbejder som fysioterapeut - hvad skal jeg kunne, hvem arbejder jeg sammen med? De oplever en sammenhæng mellem teori og praksis, og finder ud af at de har viden og færdigheder med sig. Som de skal sætte i spil på en rigtig arbejdsplads med rigtige patienter.

Derudover har vi et valgfag på 7. semester, hvor der er mange studerende, som søger ud i en klinisk praksis igen. Her har de en "liv-line", dog ikke en klinisk underviser. Men en kontaktperson. Her rykker de sig virkelig, og de får et indblik i det, de får blod på tanden og nogle gange en aftale om et job. Vores studievejledning på uddannelsen er også med til at hjælpe de studerende. Det er her, de kan få hjælp til at finde ud af om de skal være fysioterapeut, og hvad en fysioterapeut egentlig er. Deres syn på uddannelsen bliver bredere her, der er mange flere felter – det kan studievejledningen hjælpe med at få deres øjne op for. Der sker enormt meget afklaring her.

På uddannelsen arbejder de studerende med personprofiler, at udforme CV'er, skrive ansøgninger og de lærer hvordan man forbereder sig til en jobsamtale. Hvordan er jeg opmærksom på de vilkår, jeg bliver ansat under i den her stilling?

DSA har et projekt, som vi er med i sammen med f.eks. KP, som går meget på de her elementer med CV, jobsøgning mm. De kommer ud og har nogle forløb med vores 7. semester. Det står de studerende frit for at deltage.

DF har også en indsats med samme fokus. Vi har karrieredage på uddannelserne og på campus, det veksler lidt. Brede blikket lidt ud – være klar til at søge job, men også kunne se eftervidereuddannelsesmuligheder. Læse master, kandidat, gå forsker vejen mm. Hjælpe dem til at kunne se mulighederne.

Studentervæksthuset kører kurser ift. personprofiler, skrive CV mm.

"Careers in action" – kende sine egne styrker, vide hvordan det er jeg skal gå til en samtale og gå ind i det felt.

Gruppedrøftelse.

Fælles opsamling.

- Gode oplæg op til drøftelsen, som primært er fra arbejdspladser, hvor der er mange terapeuter ansat. Vi kiggede ud mod de arbejdspladser, hvor der er få terapeuter ansat og ofte en leder af en anden faglig gruppe. Der kan man godt komme lidt i klemme som fysioterapeut, da det er sværere at komme igennem med sine opgaver og sin faglighed. Generelt noget mere italesættelse af fagligheden – også i medierne. Hvad kan fysioterapeuter? Få det organiseret i nogle faglige netværk. Kigge på organiseringen af det terapeutfaglige arbejde. Udfordringen er ikke så stor på de større arbejdspladser, men derfor er det stadig vigtigt at have fokus på det – men problemerne er måske større andre steder. Vi talte om hybride stillinger, "grå zone"-stillinger. Fysio- og ergoterapeuter, der ansættes i pleje lignende stillinger. Rigtig vigtigt, at man holder fast på en forventningsafstemning og en klar beskrivelse af hvad, det er for nogle opgaver man byder ind på. Man skal være skarp, måske allerede fra uddannelsesstedets side. Fastholde sin faglighed og den faglige udvikling.
- Vi talte yderligere om hybride stillinger. Vigtigt med en gennemsigtighed, og faglig sparring samt netværk. Se muligheder i stedet for begrænsninger. Utrolig vigtigt med mentor ordninger, når man er ny, så man får den faglige sparring. Kommer man først til en samtale, er det kemien, der er afgørende – men hvordan kommer man til den her samtale?
Sommerferie vikariat på 6. semester er en god åbning. Det er drøftet meget med de kliniske undervisere. Hvem er ansvarlige for de studerende, når de går ud uden autorisation? Er det noget, vi kan være med til at understøtte? Dimittend Cecilie Olesen var ansat som uflaglært medarbejder i terapien.
- DF supplerer med, at man har et hul i overenskomsten, som skal udfyldes. Det vil man gå til overenskomstforhandling med nu her. De går på nuværende tidspunkt på en FOA-overenskomst. Det kunne betyde meget for vores uddannelse, at få "lukket det hul".
- Mega trends med nye generationer, som altid er anderledes end de gamle. Nye ønsker og forventninger. Det er nogle ældre, der ansættes og de har et helt andet mindset. Der ligger noget læring i det for begge parter. En tendens, der accelerer lige nu. Enige i, at det er vigtigt at tydeliggøre forventninger – både for arbejdsgiveren og for den nyansatte.
- Det startede med, at sygeplejerskerne talte om praksis chok. Så er vi kommet lidt med i eftervinden. Vi oplever det ikke helt på samme måde hos vores dimittender. De flygter ikke fra faget. Vigtigt at man fokuserer på et godt lærings- og trivselsmiljø på arbejdspladsen, overordnet for alle medarbejdere. Hvordan skaber vi det for alle på arbejdspladsen. Blandt klinikkerne arbejdes der på onboarding forløb og mentor ordninger.

- DF har fokus på det ift. at klæde tillidsrepræsentanterne på, når de skal tale arbejdsvilkår på arbejdspladserne. At man forholder sig til hvordan man tager godt imod nye medarbejdere. Det har været på som tema, hvor tillidsrepræsentanterne har siddet sammen og ladet sig inspirere af hinanden.

Afsluttende opsamling.

Fokus på hybride stillinger, hvor en fysioterapeut bliver ansat til opgaver, som ligger på grænsen til hvad fysioterapi er – men hvad er kernefaglighed? Det er vigtigt, at der er en opmærksomhed på det de steder, hvor der er en fysioterapeutisk faglig leder. Og endnu mere vigtigt de steder, hvor det ikke er en faglig leder. Der ligger et ledelsesansvar i at hjælpe med at fastholde tilknytningen til fagligheden i stillingerne. Nærmere at gøre for en terapeutisk leder end en, der sidder i en anden faggruppe.

DF har også fokus på det. Hvordan støtter vi de fysioterapeuter, der bliver ansat i de her stillinger? Kræver det en udvidelse af vores faglige felt? Typisk vil det være nyuddannede, der kommer ud i de her stillinger – og de har i høj grad brug for støtte.

DF afholder et webinar - "Tips og tricks til jobsøgende", hvor man hjælper dimittender med at læse stillingsannoncer. Her anbefaler vi dem, at de spørger ind til hvor de kan få faglig sparring, hvem der er deres nærmeste kollega. DF har netværkskonsulenter ansat, som kan være behjælpelige.

Fokus på at presse på ude på arbejdspladserne ift. onboarding.

Fokus på at skabe en kultur, hvor det er okay af fejle. Både på uddannelsen, men også arbejdspladserne. Man skal turde at fortælle, at man er usikker på noget eller at man begik en fejl. Ellers opstår der ikke læring og kvalitetsudvikling.

Fokus på de gensidige forventningsafstemninger – mellem arbejdsgiver og nyansat.

Fokus på springbrættet inden de bliver færdige med uddannelsen. Uddannelsen kan henvende sig til de studerende og fortælle om muligheden for f.eks. sommerferiejobs.

Pause (15 min. i løbet af punkt 3)

Punkt 4. Projekt Kontinuerlig Professionel Udvikling (kl. 11.00/45 min.)

Sagsansvarlig:
Marianne Krog Rasmussen

Sagsfremstilling

Ved mødet præsenteres en model for udbygget samarbejde mellem uddannelse og praksis ud fra erfaringer fra Fysioterapeutuddannelsen i Region Nordjylland, hvor man "bytter" medarbejder i en kortere periode.

I dag har vi et relativt tæt samarbejde mellem praksis og uddannelse bl.a. gennem diverse fora i "Kvalitet i praktik". Derudover deltager fysioterapeuter/kliniske undervisere ved prøver på uddannelsen og undervisere ved de kliniske prøver.

Indstilling

Det indstilles, at uddannelsesudvalget kommer med deres perspektiver på mulige barrierer eller gevinster ved det præsenterede forslag og evt. kommer med forslag til en vej til afprøvning hos os.

Referat

Vi har fokus på, at praksis og teori hænger sammen.

På UCN har de set det som en strategisk kompetenceudvikling, en form for videns udveksling.

På 1. semester sidder de kliniske undervisere med som eksaminator, og er med til at diskutere og se hvad, der foregår til den her eksamen. Vi afholder fælles eftermiddage, hvor vi tager faglige emner op.

På 5. og 6. semester har vi også undervisere ude som medeksaminatorer.

I projektet i Aalborg har man afprøvet to ting:

- En to ugers jobrotation, hvor man fastholder sin ansættelse. Underviseren bytter så plads med en terapeut ude fra praksis i to uger. På uddannelsen vil terapeutens opgaver kunne være f.eks. undervisning og eksamener. På klinikken kunne underviserens opgaver være f.eks. genoptræning.
- En 3 måneders jobrotation, hvor man bytter job i 3 måneder. Når man kommer ud på arbejdspladsen, indgår man i driften. På uddannelsen vil terapeuten have mulighed for at være ansvarlig for alt undervisning i et helt forløb, f.eks. psykiatri, læse eksamensopgaver mm.

Der vil være en form for "driftstab/produktivitetstab", man vil skulle tage med. Man kan ikke bare uden videre bytte "roller", da baggrunden for at varetage de to stillinger er forskellige.

Man har haft jurister til at lave aftaler omkring hvem, der f.eks. har ansvar hvis man kommer til at lave skade på inventar, patienter osv.

Evalueringen, der er foretaget – primært på baggrund af 2 ugers jobrotation – har været positiv.

Jobrotationen har højnet samarbejdet mellem teori og praksis. Man har opnået indsigt i hinandens ting, hvad foregår der på uddannelsen? De kliniske undervisere har fået mere indsigt, og parterne har lært hinanden bedre at kende, men har også udviklet sig fagligt.

I gruppedrøftelserne skal der være fokus på hvilke barrierer, der kunne være for jeres arbejdsplads for at gå ind i sådan et samarbejde – eller hvilke muligheder, der er?

Gruppedrøftelse.

Fælles opsamling.

Gevinster/muligheder?

- Det giver noget til dem, der er involveret direkte i det – men det giver også noget til resten af organisationen, både til VIA og klinikken. Eksemplerne, der gives i undervisningen kan linkes direkte til den virkelighed, der er derude. For nogle er det mange år siden, de var ude i praksis.
- Hvordan får vi undervisningen til at give mening ift. hvad de studerende møder ude i praksis? Samstemning og en opdatering.
- Fra de studerendes synspunkt – jo flere virkelighedsnære cases og jo mere praksis, vi kan udsættes for, jo bedre. Det er guld værd.
- Klinikkerne får nogle andre øjne på fra en underviser, som kan stille spørgsmål til praksis. Det er man altid interesseret i.
- God ide, at det er den kliniske underviser, der skal ind på VIA. Hvis der skal laves en teori praksis sammenhæng, ville det give mest mening. Men det skal selvfølgelig være i perioden, hvor der ikke er studerende ude. Underviseren skal ud og have noget praksis – underviseren skal ikke ud og have studerende.
- Indsigt i hvem, der er dine kommende kollegaer (de studerende). Endnu tættere samarbejde mellem teori og praksis
- Mulighed for at koble to hold og dermed have to undervisere, så terapeuten underviser sammen med en VIA underviser – giver tryghed.
- Flere forløb på uddannelsen, hvor de kliniske undervisere er inde og undervise. Indimellem tager de deres patienter med ind. Her er der også en underviser med fra VIA som støtte. Det fungerer virkelig godt. De kliniske undervisere får indblik i uddannelsen og de studerende får noget praksis.
- Flere undervisere arbejder også i praksis selv ved siden af jobbet på VIA.
- Forslag om, at man ude fra praksis arbejder nogle eftermiddage som underviser fast i stedet for "kun" 2 uger i jobrotation? Bruge de kliniske undervisere (eller andre ansatte) som gæstelærere.

Barrierer/udfordringer?

- At man har for travlt og ikke kan undvære sin egen medarbejder.
- Måske føler man ikke, at man er kompetent nok til at varetage undervisning på VIA (derfor vil det nok også tit være den kliniske underviser, der melder sig)
- Er der noget forsikringsmæssigt, der skal være styr på? (Juristerne på UCN har lavet deres udkast til en samarbejdsaftale. Hvis vi skal prøve lignende setup af her, så skal der tilsvarende laves en samarbejdsaftale mellem uddannelse og klinisk praksis/den pågældende organisation)
- Adgangen til patientjournaler og andre systemer.
- At være tilknyttet to arbejdspladser samtidig – hårdt arbejde.
- Delte stillinger kan være udfordrende.

- Får de studerende en god nok underviser, hvis det er en ude fra praksis? Som ikke har erfaring med at undervise. Her kommer VIA underviserens mentor rolle i spil.

Punkt 5. Ændringer i studieordningen (kl. 11.45/30 min.)

Sagsansvarlig:
Uddannelseslederne

Sagsfremstilling

Uddannelseslederne vil give en kort orientering omkring hvilke overvejelser, man har gjort sig i forhold til potentielle ændringer i den nuværende studieordning. Overvejelserne går primært på:

- Indførelse af en studiestartsprøve, med det formål at sikre, at optagne studerende også reelt er startet på studiet
- Obligatorisk fremmøde med henblik på at give bedre tilknytning til uddannelsen fra studiestart

Indstilling

Det indstilles, at uddannelsesudvalget stiller eventuelle spørgsmål til overvejelserne, og kommer med inputs.

Referat

Vi har mulighed for at åbne vores studieordning en gang om året. Hvis vi skal ændre noget af større betydning, skal det skrives ind i studieordningen, og udvalget skal orienteres.

På baggrund af den udvikling, der har været på begge uddannelser med faldende antal ansøgere – og måske især ansøgere, som er mere i tvivl end tidligere. Der er et andet mønster end vi plejer at se. Vi har flere på vores standby liste, og standby listen bliver tømt.

Vi har studerende, der får en plads – men som melder fra. Antallet af denne type studerende er steget meget voldsomt. Vi har meget ”ud og ind” af uddannelsen. Vi har også flere, der starter, som ikke rigtig ved om det er noget for dem. For os handler det om, at hvis der er én, der egentlig er optaget – som møder op en enkelt gang og så bliver væk, så vil vi gerne vide det. Så vil vi kunne udskrive dem og give pladsen til en anden. Udfordringen kan være, at de studerende kan være svære at få fat i – de svarer ikke på mails, opkald eller SMS. Arbejdsgangen er lige nu sådan, at hvis den studerende ikke møder op til studiestart, skal studieadministrationen forsøge at opnå kontakt i 5 dage via mails og telefonopkald. Derefter sendes der et høringsbrev om udskrivning til den studerende, som får yderligere 5 dage til at reagere. Og først derefter må vi udskrive den studerende, og optage en ny. Med studiestartsprøven forkorter vi denne proces yderligere. Og den nye studerende får mulighed for at komme ind på studiet før.

Vi vil altså indføre en studiestartsprøve med det ene formål, at finde ud af om den studerende reelt er startet/vil starte eller ej. Det skal være velbeskrevet, fordi de skal have et ekstra forsøg.

Vores studiestartsprøve går på, at de studerende skal være til stede i den lektion, hvor vi gennemgår vores regler og rammer, omkring blandt andet tavshedspligt og forsikring.

Det er noget, vi gør i forvejen. Nu skal de blot skrive under. Hvis de så ikke er tilstede, har vi mulighed for at udskrive dem fra uddannelsen. De får et ekstra forsøg, hvis de er interesserede i det. Det ekstra forsøg lyder på, at de kommer op på uddannelseslederens kontor, får informationerne og underskriver.

Studiestartsprøven kommer til at ligge i den første uge på studiet, og muligheden for det ekstra forsøg skal også foregå indenfor de første par uger.

Møder den studerende op den første dag og bliver væk efterfølgende, tager vores studievejledere kontakt til dem. Og så er det erfaringen, at det typisk er studerende, der har nogle problematikker, der gør at de ikke møder op. Så hjælper vi dem med at finde ud af om de skal til lægen, forbi psykiatrien, have studievejledningssamtaler, SPS – eller skal de noget helt andet end at være fysioterapeut?

I Holstebro vil vi desuden indføre obligatorisk fremmødepligt. Det indføres fra 1. september, vi ved dog ikke helt hvordan strukturen bliver endnu. Men det er nødvendigt.

Yderligere pointer og kommentarer fra drøftelsen:

De studerende giver udtryk for, at de ikke kan forstå hvorfor vi ikke allerede gør det. Vi kigger lidt til hvordan sygeplejerskeuddannelsen har gjort det. Med et fokus på at få afklaret årsagen til hvorfor de studerende ikke kommer. De studerende skal selv beskrive hvorfor de ikke kommer, og hvad de vil gøre for at kunne forsætte studiet.

Det er ikke for at bruge en pisk imod de studerende – det får vi kun modstand af og det skaber ikke et bedre læringsmiljø.

De studerende skal være her, ellers bliver de indkaldt til en samtale. Vi vil gerne høre hvorfor de ikke er her, måske kan vi hjælpe.

Vi har haft indført mødepligt i en kort periode på et enkelt semester. Og erfaringen her fra er, at der det første halve år var mange samtaler. Men i det andet halvår var det reduceret til en tredjedel.

Vi prøver noget af, uden at være helt klar på hvor meget det bliver. Vi vil forsøge at tale til fællesskabsfølelsen. Der er andre medstuderende, der er afhængige af, at den enkelte studerende møder op.

Pause (kl. 12.15/30min.)

Punkt 6. Rekruttering (kl. 12.45/60 min.)

Sagsansvarlig:
Uddannelseslederne

Sagsfremstilling

Uddannelseslederne vil indlede punktet med et kort oplæg som afsæt for en fælles drøftelse om erfaringer og ideer til hvordan vi kan arbejde for større opmærksomhed på Fysioterapeutprofessionen og uddannelsen, med henblik på at øge søgning og optag.

- Hvordan taler vi om og gør opmærksom på faget?
- Hvordan og hvor fortæller vi de gode historier?
- Brobygning på arbejdspladser og på ungdomsuddannelser?
- Muligheder for studiepraktik

Indstilling

Det indstilles, at uddannelsesudvalget drøfter mulighederne for på bedst mulig vis fælles at støtte rekrutteringsopgaven.

Referat

Vores kvote 2 ansøgere har været faldende over årene. Der bliver ikke snakket lige så meget om fysioterapeutuddannelsen som der gør om de fire store velfærdsuddannelser.

Det er ikke så kritisk, når man er så heldig at have en placering i Aarhus. Det trækker unge mennesker til, uanset uddannelse. Men vi har nogle udfordringer i den vestlige del af regionen.

Hvordan inspirerer vi de unge mennesker til at uddanne sig indenfor vores område?

Individuel refleksion ift. hvad, der gjorde at man valgte den vej i livet, som man har valgt.

Gruppedrøftelse, hvor man vender refleksioner samt drøfter hvad, der er godt ved nuværende job.

Fælles opsamling.

- Glæden ved bevægelse
- Muligheder i faget, også efter endt uddannelse
- Blive til "noget" eller "nogen"
- Den personlige udvikling i uddannelsen – tage beslutninger
- Branding mere bredt
- Kommende studerende møder de nuværende studerende
- Mediebilleder af fysioterapeuter – bredde/mangfoldighed

- Ulighed i sundhed
 - Psykologi og etik som en vej ind i fysioterapien, cases på HF i f.eks. psykologi med en fysioterapeutisk vinkel
 - Sundhedsfremme og forebyggelse
 - Brobygningsarrangementer – også lokalt
 - VIA på vejen, som tager rundt på gymnasierne; kan vi engagere Fysioterapeutuddannelsen mere i det? Men også involvere underviserne – hvordan er livet som fysioterapeut efter uddannelsen? Hvilke muligheder er der? Hvorfor skal man komme til Holstebro f.eks.?
 - Stor effekt for de kommende studerende at møde de nuværende studerende
 - Skal man slå på det, som alle folk ved (træning, fysisk aktivitet, idræt) – eller skal man slå på det, som alle ikke ved? (psykologi, etik mm.)
 - Har selv mødt en dygtig fysioterapeut tidligere, og derfor søger man ind – oplevet fysioterapi på den ene eller anden måde på egen krop og bliver inspireret
-

Punkt 7. Nyt fra de studerende (kl. 13.45/20 min.)

Sagsansvarlig:
De studerende

Sagsfremstilling

På mødet vil de studerende give en status i forhold til, hvad der sker på uddannelsen.

Indstilling

Det indstilles, at Uddannelsesudvalget tager orienteringen til efterretning.

Referat

Status fra Aarhus

Laura er blevet formand for De Studerendes Råd (DSR), fordi Cecilie dimitterer til sommer. Der er to nye næstformand, måske en tredje på vej også. Så der er repræsentanter fra tre forskellige semestre i formandskabet.

Anatomi cafeen kører stadig.

Vi kæmper med rekruttering internt i DSR. Der holdes møde i næste måned, hvor man har overvejet at tage fat i netværkskonsulenten fra DF - for at gøre DSR til en netværksgruppe.

Der gives semester intro på 1., 2. og 3. semester, hvor en ældre studerende kommer og fortæller om fag, hvilken sammenhæng, der er mellem fagene og giver tips og tricks. Studerende til studerende. Hjælp til at prioritere. Hvordan kom jeg igennem semestret?

Status fra Holstebro

Ikke så meget nyt fra DSR her. Camilla er kommet med som suppleant. Der har været lidt udskiftning i ledelsen. Berit har været nede og fortælle om fysiologi eksamen til de studerende på 3. semester. Hvad funge-rede for dem – og hvordan skal man prioritere tingene?

På 3. semester har de været på studietur. Som de første efter Corona. En uge i Trier, med fokus på noget udendørs rehabilitering. Mega spændende. Nede og snakke med nogle tyske studerende i et par dage, som var ca. lige så langt som os. Det er en noget anderledes uddannelse end hos os. Der kan man tage alt det teoretiske ved siden af – mere som en form for mesterlære.

Pause (kl. 14.05/15 min.)

Punkt 8. Nyt fra uddannelsen (kl. 14.20/10 min.)

Sagsansvarlig:
Uddannelseslederne

Sagsfremstilling

På mødet vil uddannelseslederne give en status ift. hvad der sker på uddannelsen.

Indstilling

Det indstilles, at Uddannelsesudvalget tager orienteringen til efterretning.

Referat

Status fra Aarhus

I Aarhus har man forsat fokus på sammenhængen mellem forskning og uddannelse, og hvordan man får videns kredsløbet til at hænge sammen?

Der blev ansat en adjunkt ansat i sommers, som har en forankring i en speciallæge klinik. En øre-, næse- og halslæge. Vi kigger på balance ift. borgere med forskellige former for balanceproblemer – primært i relation til neurologiske sygdomme, vi er forsat lidt i det spæde med at kigge på om vi kan få det koblet sammen. Speciallægen har været ved at udvikle en bold, man kan sidde i istedet for en stor stol. Mindre omkostnings-tungt. Er det noget, der kan bruges i praksis? Det kommer vi til at være med til at undersøge.

I VIA har vi en innovationspris, hvor vi havde en finalist med. Men hun vandt desværre ikke. I forbindelse med valgfaget på 7. semester, har den studerende været i entreprenørskabsforløb i samarbejde med Aarhus Kommune. Lavet en podcast og interviewet fysioterapeuter omkring deres karrierevej. Podcasten hedder "Nysgerrig på fysioterapi", og kan høres på Spotify. Der gives en opfordring til at gå ind og lytte.

Status fra Holstebro

I Holstebro har man Ph.d.-undervisere ansat, som er tilknyttet VIA og forskellige forskningsenheder. Søren Mose har færdiggjort sin ph.d., og er nu ansat i tredelt stilling hos VIA, VIAs forskningscenter og Region Midt. Både Helle Røn og Søren Mose sidder i denne type stillinger. Det er en stor fordel ift. at få studerende med i forskning, f.eks. igennem bachelorprojekter. Det kan være svært at vurdere for en forskningsmedarbejder om et bachelorprojekt er relevant. Det er nemmere for underviseren, som har en fod med begge steder. I foråret og efteråret har vi et fagligt fokus på smerter, med afsæt i Søren Moses ph.d. og den viden, han har derfra samt den forskning, han forsat er involveret i.

Vi afholder møder og workshops med de kliniske undervisere – i et fælles fagligt udviklingsrum. Men også for underviserne alene. Der er fokus på nyeste viden og tilgang til at arbejde med smerte og smertefysiologi. Derudover er der en ny campus organisering. Her i Holstebro er man i proces med at formulere et strategisk fokus – der går på rekruttering, studiemiljø og tilknytning af vores studerende.

Vi vil skabe et godt sted for vores studerende, og vi er åbne over for lokalområdet. Samtidig er der også fokus på bæredygtighed, som både studerende og undervisere arbejder med forskellige indgangsvinkler. Ansøgertallet betyder, at vi skal ligge os i selen for at blive opdaget.

Punkt 9. Planlægning af næste møde (kl. 14.30/15 min.)

Sagsansvarlig:
Alle

Bilag

Sagsfremstilling

Deltagerne har mulighed for at komme med input til næste møde i Uddannelsesudvalget for Fysioterapeut-uddannelsen som afholdes den 1. november 2023.

Forslag fra sidste møde.

- Oplæg v. politiker eller fremtrædende embedsmænd i forlængelse af valget; hvad ønsker i af det fremtidige sundhedsvæsen? (Sanne Jensen)

- Til efteråret; Kalder sundhedsoplæg fra bl.a. Strukturkommissionen om nærhospitaller på opmærksomhedspunkter? Eks. indenfor teknologiområdet, studerendes forudsætninger for digitale eller on-line indsatser mv. (Marianne Krog Rasmussen)

Indstilling

Det indstilles, at Uddannelsesudvalget kommer med punkter og inputs til den næste dagsorden.

Referat

- Punktet omkring sundhedsoplæg fra bl.a. Strukturkommissionen om nærhospitaller foreslået af Marianne Krog Rasmussen på forrige møde tages op, hvis relevant. Medmindre det er en postgang for tidligt.
- Status fra Jakob Sejersdahl Kirkegaard – ift. møde i København omkring ensformning af tilbuddene i kommunerne.
- Sanne foreslår en twist til punktet ovenfor, som hun tidligere har foreslået. Hvad ønsker i af fremtidige sundhedsarbejdere? Man kunne invitere en eller to fremtrædende embedsmænd. Hvad de ønsker sig, kommer jo til at spille en rolle ind i studieordningen. F.eks. Anders Kjærulff, tidligere sundhedschef i Holstebro Kommune eller Jens Damgaard fra Aarhus Kommune, som har stået for at integrere fysioterapeuter decentralt. Hvad ønsker de sig, at fysioterapeuter skulle kunne? Kunne man evt. lave det fælles med ergoterapeuternes uddannelsesudvalg? (De to uddannelsesledere undersøger med uddannelseslederne fra Ergoterapeutuddannelsen)
- Optaget (Sanne Jensen)

Punkt 10. Eventuelt (kl. 14.45/10 min.)

Sagsansvarlig:

Alle

Sagsfremstilling

Deltagerne har mulighed for at bringe nye punkter eller andre ting, der ønskes drøftet på dagsordenen under eventuelt.

Indstilling

Det indstilles, at uddannelsesudvalget bringer nye punkter eller andet på dagsordenen under eventuelt.

Referat

DF har arrangeret et webinar omkring Generation Z den 9. maj. Medlemmer af DF kan melde sig til. Man må også gerne være med, hvis man ikke er medlem af DF, man skal blot være med i en overenskomstbærende forening. Tilmelding sker på Sannes mail SAJ@fysio.dk