

PULS slaget

NR. 15 · SEPTEMBER 2005

DANSK SYGEPLEJERÅD, RINGKØBING AMTSKREDS



Rehabilitering på Lemvig Sygehus

- 3 Leder
- 4 Målet er at blive selvhjulpnen igen
- 6 Tværfaglighed – så sker der noget magisk
- 8 Ny arbejdsplads – nye opgaver
- 9 Barnets første sygedag
- 10 Ny lønmodel
- 12 Else Cederdorff går på pension
- 14 Bestyrelsen i arbejdstøjet
- 15 Generalforsamling
- 16 Ny struktur i DSR
- 18 Nyt om navne
- 19 Vigtige datoer
- 20 Når faglig ledelse gør' en forskel



PULSslaget

Udgivet af Dansk Sygeplejeråd i Ringkøbing Amt

Redaktion:

Pulsslaget
Dansk Sygeplejeråd
Brotorvet 3
7500 Holstebro
tlf. 97429700
e-mail: pulsslaget@dsr.dk
www.dsr.dk/ringkobing

Redaktionsgruppe:

Bodil Carstensen
(ansvarshavende)
Anne-Marie Brogård
Marianne Bjørn

Tekst og Foto:

Journalist Claus Leick og fotojournalist
Thomas Søndergaard har ansvar for
tekst og foto.
De er begge tilknyttet
Mediegruppen Periskop i Århus.

Tryk: Boje & Mobeck

Layout: Schweitzer A/S

Udgivelse:

Pulsslaget udkommer fire gange om
året, som et gratis medlemsblad til
medlemmer af Dansk Sygeplejeråd,
Ringkøbing Amtskreds.

Næste nummer udkommer i
december måned

Oplag: 3.500

Eftertryk er kun tilladt med tydelig kilde-
angivelse

Forside:

Gangtræning på Lemvig Sygehus.

Artikler og indlæg i Pulsslaget dækker
ikke nødvendigvis amtsbestyrelsens
synspunkter.



Bedst mulig start i ny struktur

1. januar 2007 ændres den administrative opdeling af Danmark radikalt. Amterne forsvinder og de 18 kommuner i Ringkøbing amt vil blive sammenlagt til 6 kommuner.

Nogle opgaver - bl.a. sygehuse og behandlingspsykiatri - vil blive samlet i de nye regioner, mens en lang række opgaver – også på sundhedsområdet - vil overgå til de nye kommuner.

Dansk Sygeplejeråd er i gang med en bred vifte af forberedelser og initiativer, således at sygeplejerskerne kan komme bedst muligt fra start i de nye strukturer og i forhold til de nye opgaver.

Strukturæssige ændringer sætter altid de ledelsesmæssige opgaver i fokus. For at give samarbejdet mellem de ledende sygeplejersker og DSR retning og dermed understøtte de sygeplejefaglige argumenter for udformningen af de kommende strukturer har amtskredsens arbejdsgruppe af ledende sygeplejersker udarbejdet en strategi for sygeplejefaglig ledelse i forbindelse med forberedelserne til kommunalreformen.

Vi ønsker at fastholde og udvikle sygeplejens betydning. Desuden vil vi bryde de forestillinger, der er i nogle områder om at faglig ledelse er uden betydning.

Det er derfor vigtigt at synliggøre og understøtte betydningen af faglig ledelse og det faglige ansvar i regionernes og kommunernes tilrettelæggelse af opgavevaretagelsen.

Her er det et væsentligt element, at der skabes nødvendige uddannelses- og udviklingsmuligheder for sygeplejerskerne. Dette gælder både med hensyn til organisering og i forhold til afsættelse af tilstrækkelige midler.

Dette skal ses på baggrund af at sygeplejerskerne generelt har et udækket behov for efter- og videreuddannelse.

Dette er også de centrale temaer i det høringsvar, som vi sammen med DSR's amtskredse i Århus, Viborg og Vejle amtskredse har afgivet i forhold til den organisationsplan, der er fremlagt for den kommende Region Midtjylland.

Vi tilbyder samtidig som organisation, at gå ind i en dialog om, på hvilke områder vi kan medvirke til at udvikle vores arbejdspladser. Dette kan bl.a. ske via løn-aftaler, der ikke blot fremhæver udvikling på arbejdsstedet men understøtter, at de enkelte medarbejdere uddanner sig.

I sammenhæng med strategi for sygeplejefaglig ledelse i forbindelse med kommunalreformen har vi i den kommende tid en række tilbud, der skal understøtte lederne i kommunerne. Vi har bl.a. tilbudt ledende sygeplejersker med det overordnede sygeplejefaglige ansvar at deltage i et udviklingsprojekt.

Et vigtigt element i forberedelserne er samtidig at give sygeplejerskerne mulighed for at drøfte udfordringer og nye opgaver på tværs af strukturerne.

Amtskredsen planlægger derfor i løbet af dette halvår at afholde en konference for sygeplejersker om de nye sundhedsopgaver i kommunerne. Ligeledes planlægges en regionskonference for ledende sygeplejersker i sygehuse og psykiatrien om ledelse af kvalitet og kvalitetsudvikling.

LEDER
▲
▲
▲

Målet er at blive selvhjulpen igen

Amtets tilbud om genoptræning til appopleksi-patienter er nu samlet på Lemvig Sygehus. Den nye afdeling N3 skal gennem en større ombygning, så der fra næste sommer er plads til 18 patienter – nu er der kun plads til 8

Patienter med akut apopleksi vil og så fremover blive indlagt på B2 i Herning og N1 i Holstebro. Her fra vil patienter med behov og mulighed for et længerevarende rehabiliteringsforløb blive tilbudt behandling på den nyoprettede N3 på Lemvig Sygehus.

Det tidligere lukningstruede sygehus har dermed fået en helt ny funktion.

Det er blevet et attraktivt tilbud for patienter, som har mod på og kræf-

ter til at forsøge at genvinde nogle af de funktioner, som de havde før de blev ramt af sygdom – typisk en blodprop i hjernen.

Målet med rehabiliteringen er, at patienterne kan blive selvhjulpne i eget hjem. Men der er stor forskel på, hvilke mål patienterne har mulighed for at nå.

"For nogle er målet, at de kan komme til at gå eller læse avis igen. For andre, at de kan klare sig selv i eget hjem. Manges største ønske er, at alt

bliver som det var før sygdommen og at de kommer til at kunne de samme ting. Desværre er det meget sjældent et realistisk mål", forklarer afdelingssygeplejerske Agnete Skals fra den nyoprettede N3 på Lemvig Sygehus.

Forskel på motivation og fysik

Nogle kommer sig så hurtigt, at de ikke har brug for genoptræning, mens andre er blevet så hårdt ramt, at genoptræning ikke er realistisk.



Lemvig Sygehus har en dejlig park og udsigt til en sø



Inger Kongsgaard (tv) og Hanne Christensen har fået nye udfordringer



De patienter som kommer til Lemvig tilhører "midtergruppen" – altså dem som ikke kan sendes direkte hjem fra N1 og B2, men hvor det samtidigt er realistisk, at de kan blive helt eller delvist selvhjulpne igen.

"Det er meget forskelligt, hvor langt vi kan nå med de enkelte patienter. Især fysikken og motivationen er vigtige faktorer, når man skal forsøge at rejse sig igen efter for eksempel en blodprop i hjernen".

Også alderen kan have en betydning, men det er ikke et kriterium som spiller ind, når man skal vurdere, hvem der skal have tilbud og genoptræning.

Personalet på N3 er med til at visitere de patienter, som overflyttes fra N1 og B2. Efterfølgende bliver de i den første periode i Lemvig nøje vurderet og undersøgt af et tværfagligt team, således at de bliver i stand til at give dem det helt rigtige tilbud.

I gennemsnit er patienterne 28 dage på rehabiliteringsafdelingen – men nogle er der i helt op til tre måneder.

Renovering med tagterrasse

Afdelingen har til huse på 1. sal på Lemvig Sygehus, hvor der tidligere blandt andet var kirurgisk afdeling og operationsstuer.

Indtil videre er der plads til ca. 8 patienter, men når en større renovering er gennemført næste sommer, vil der være plads til 18 patienter + 4 bufferpladser.

Allerede nu tilbydes pårørende, at de kan låne en lejlighed i forbindelse med Lemvig Sygehus, hvis der er for langt hjem.

"De 18 pladser svarer til det behov, der er i Ringkjøbing Amt. Vi får nogle meget flotte og gode faciliteter, når ombygningen er færdig – udenørs en fransk tagterrasse og en have, hvor patienterne kan træne forskelligt havearbejde", fortæller Agnete Skals.



► Patienterne er gennemsnitlig indlagt 28 dage på N3



▼ Afdelingssygeplejerske Agnete Skals

Tværfaglighed – så sker der noget magisk

Et tæt og tværfagligt samarbejde er nøgleordet på den nye rehabiliteringsafdeling for apopleksi-patienter på Lemvig Sygehus. Både i dagligdagen og under konferencerne er der stor, gensidig respekt for de forskellige faggrupper



Hanne Christensen hjælper en patient i seng

Tværfagligheden dyrkes også i kaffepausen

Tværfagligt samarbejde er hverken noget nyt eller noget de ansatte spekulerer særligt over.

Det er bare naturligt og nødvendigt. "At tværfaglighed er nødvendigt i forbindelse med apopleksi-patienter har været kendt i ind- og udland i mange år. Og det er der en god grund til, fordi der sker noget magisk, når mange forskellige faggrupper begynder at "lægge deres hjerner" sammen", forklarer Agnete Skals, der er afdelingssygeplejerske på den nye rehabiliteringsafdeling i Lemvig.

Og det er ikke kun på patientkonferencerne, at der sidder terapeuter, læger, talepædagoger, sygeplejersker, neurologer og socialrådgivere omkring bordet for i fællesskab at

finde frem til det bedst mulige behandlingsforløb for den enkelte patient.

Også i daglig praksis mærkes tværfagligheden.

"De forskellige faggrupper glider i dagligdagen ind over hinanden i deres arbejde. Terapeuterne hjælper måske patienterne på toilet eller lægger dem i seng, hvis det er naturligt. Omvendt spiller sygeplejerskerne måske et spil med patienterne eller går ture med dem", forklarer Agnete Skals.

Der er en bred gråzone i forhold til de enkelte faggrupper, hvor de har funktioner, som de normalt ikke vil udføre.

Naturlig genoptræning i hverdagen

"Der er mange dagligdagsting, som er naturlige genoptræningsobjekter: tage tøj på, spise, gå på toilet- og her har såvel terapeuter som plejepersonale naturlige genoptræningssituationer. Omvendt er der funktioner, eks. hobbybetonede aktiviteter med patienterne, hvor sygeplejerskerne traditionelt ikke ville deltage, som også er blevet meget naturlige for dem".

Hun fremhæver det som en stor fordel ved det tætte, tværfaglige samarbejde, at terapeuterne ikke har deres værksteder i den anden ende af hospitalet. De fungerer som en integreret del af afdelingen, og sådan vil det også være, når renoeringen af



Grete Olesen og Gitte Baslund klargør frokosten til patienterne. Køkkenet har A la Carte menu og patienterne spiser i lokaler ved siden af køkkenet



Hanne Christensen tilser patient

afdelingen er færdig til næste sommer.

"Det betyder, at personalegrupperne hele tiden er tæt på hinanden og samarbejder om alt lige fra toiletbesøg til Vikingspil i haven".

"Patienterne bliver ikke "sendt hen i terapien" – den foregår hele tiden og overalt".

Tværfaglige konferencer

Et par gange om ugen mødes de mange faggrupper, som arbejder med patienterne, til teamkonferencer. Her bliver den enkelte patients situation, udvikling og fremtid diskuteret.

"Repræsentanter for de forskellige faggrupper byder ind med deres forslag til løsninger eller iagttagelser –

og her er der stor respekt om den enkeltes faglighed", forklarer Agnete Skals.

Der kan være forskellige opfattelser af, hvad der er bedst for den enkelte patient og hvad der skal ske i den kommende periode. Men målet med teamkonferencerne er at nå frem til en fælles plan.

"Når vi har lyttet til hinanden tager vi i fællesskab en konklusion. Og så er det den vi arbejder efter i den efterfølgende periode", forklarer Agnete Skals.

Det betyder, at nogle gange må plejerne gi' sig lidt i forhold til terapeuterne, hvis det er dem der har de bedste, faglige argumenter. Andre gange er situationen omvendt.

"Det er vigtigste er, at vi loyalt ar-

bejder efter det, som vi har aftalt i fællesskab".

Forbereder hjemsendelse

Det tværfaglige samarbejde fungerer ikke kun internt mellem de forskellige faggrupper i afdelingen på Lemvig Sygehus.

En væsentlig del af arbejdet med rehabiliteringen af appopleksi-patienter handler om at forberede den tid der kommer, når patienten skal til at fungere i eget hjem.

"Både sygeplejersker og terapeuter er meget engagerede i denne proces," forklarer Agnete Skals.



Hanne Christensen gennemgår patientjournaler med social-og sundhedsassistenten



Optræning af appopleksi patienter kræver godt udstyr og god plads. En større ombygning er igang på Lemvig Sygehus

Ny arbejdsplads – nye opgaver

Etableringen af N3 i Lemvig har givet nogle sygeplejersker længere vej til arbejde, mens andre er blevet opkvalificeret og har fået nye arbejdsopgaver. Begge dele kan være et plus

Når der sker ændringer i sygehusstrukturen, er det som regel medarbejderne på de mindre sygehuse, der må holde for og skifte arbejdsplads til et større sygehus.

Med etableringen af N3 på Lemvig Sygehus har situationen været stik modsat.

En del af afdelingens medarbejdere har tidligere arbejdet på N1 og B2 i henholdsvis Holstebro og Herning. De må nu hver dag tage turen fra storbyen og køre nordvest mod provinsidyllen i Lemvig.

"Tidligere tog jeg cyklen på arbejde, men nu skal jeg køre en halv time i bil. Og det er jeg faktisk blevet glad for – ja faktisk helt afhængig af", siger sygeplejerske Hanne Christensen, der nyder de 2 x ½ time i bilen, hvor indtryk og tanker kan få lov at falde på plads.

Hun har tidligere været tilknyttet N1 i Holstebro og var ikke i tvivl om, at

det nye rehabiliteringsafsnit i Lemvig lige var noget for hende.

"Jeg er vant til og glad for at arbejde med rehabilitering. Det passer godt til mit temperament at arbejde med "de små sejre" og jeg har accepteret, at der kun sker små fremskridt med patienterne", siger Hanne Christensen.

For hendes kollega Inger Kongsgaard har starten på N3 været helt anderledes.

Hun arbejdede tidligere på kirurgisk sengeafsnit på Lemvig Sygehus, og var derfor vant til at arbejde med akutte problemer.

"Jeg var glad for mit arbejde, men har efterfølgende også været meget glad for at skifte til noget helt andet", forklarer Inger Kongsgaard, der har oplevet ændringerne på Lemvig Sygehus som en god anledning til at prøve nye udfordringer.

"Jeg bor i området og ville gerne

blive her på Lemvig Sygehus. Hvis ikke der var sket en lukning af kirurgisk afdeling, havde jeg nok ikke af mig selv skiftet job. Derfor har processen været positiv for mig".

De har begge oplevet opbygningen af den nye afdeling som en spændende proces, der dog langt fra er færdig.

Inger Kongsgaard har modtaget både teoretisk og praktisk undervisning i hendes nye arbejdsfunktioner. Også det nye tværfaglige samarbejde giver udfordringer.

"Der er mange spændende udfordringer med det meget tætte tværfaglige samarbejde, som vi har på N3", forklarer de to sygeplejersker.

"Men tværfagligt samarbejde kræver også, at vi bliver meget bevidste om, hvor grænsen går for tværfaglighed og monofaglighed. Det er noget vi fortsat skal arbejde med".

Barnets 1. sygedag

I løbet af sommeren blev en tvist om fortolkningen af "barnets 1. sygedag" afklaret i et overenskomstområde udenfor sygeplejen. Sagen endte hos Højesteretsdommer Poul Søgaard, som i en opmandskendelse blandt andet udtaler: "At bestemmelsen om frihed med sædvanlig løn på barnets 1. sygedag, skal forstås således, at barnets 1. sygedag er den første arbejdsdag, hvor fraværet af hensyn til barnet er påkrævet."

I Dansk Sygeplejeråds overenskomster er der aftalt følgende:

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgangen til fravær inddrages.

I bemærkningerne til aftalen står der: "I vurdering af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter."

I opmandskendelsen bemærker højesteretsdommer Poul Søgaard, at bestemmelsen om frihed med løn på

barnets første sygedag må antages at være indsat i overenskomsterne først og fremmest af omsorgsmæssige hensyn for derved at give forældre mulighed for at passe deres syge barn, når dette er nødvendigt, bl.a. fordi anden pasningsmulighed ikke kan skaffes.



Møde for seniorsygeplejerskerne

Dansk Sygeplejeråd, Ringkøbing amtskreds har hermed fornøjelsen at invitere Seniorsygeplejersker i Ringkøbing amtskreds til møde

**Onsdag, den 5. oktober 2005 kl. 13.30 - 16.30
på amtskredskontoret, Brotorvet 3, Holstebro**

Dagsorden:

1. Velkomst og Nyt fra Dansk Sygeplejeråd
v/Amtskredsformand Bodil Carstensen
2. Nyt fra Seniorsammenslutningen
v/Inger Iversen
3. Sundhedsfremme før og efter 2007
v/Kontorchef Grete Davidsen og
Udviklingskonsulent Doris Nørgaard,
Sundhedsfremmeafdelingen, Ringkøbing amt
4. Afslutning

Tilmelding til amtskredskontoret på telefon 97 42 97 00 senest 30. september 2005. Af hensyn til pladsen i mødelokalet er deltagerantallet max. 75.-

Vi glæder os til at se dig.
Med venlig hilsen
Bodil Carstensen
Amtskredsformand

Ny lønmodel fra nytår

Fra den 1.1.2006 træder Sundhedskartellets nye lønmodeller i kraft. Dette er en del af det overenskomstresultat, som Sundhedskartellet aftalte i forårets overenskomstforhandlinger

Lønnen til alle sygeplejersker ansat i amter og kommuner skal derfor konverteres fra den nuværende løn til en indplacering i den lønmodel, der fremover gælder for ansatte efter basisoverenskomsten eller det, som gælder for ansatte efter lederoverenskomsten.

Det skal med det samme fremhæves, at ingen vil gå ned i løn som følge af konverteringen.

Sygeplejersker

For sygeplejersker gælder, at de på baggrund af varigheden af deres erfaring og evt. specialuddannelse (incl. sundhedsplejersker) skal indplaceres på et af 4 mulige løntrin.

For specialuddannede sygeplejersker vil der ske bortfald af tillæg for specialuddannelse fordi de placeres ind på et højere løntrin. Tilsvarende vil også ske bortfald af det overenskomstbestemte tillæg for sundhedsplejersker.

For alle øvrige faste tillæg gælder, at de videreføres efter gældende bestemmelser uanset overgangen til den nye lønmodel.

Ledere

Ledere indplaceres på baggrund af deres nuværende samlede løntrin på et trin i den nye lederlønskala.

Øvrige tillæg bevares. Dog er der - med mindre andet aftales mellem parterne, mulighed for en vis modregning i tidligere aftalte tillæg, for ledere, som pr. 1.1.2006 opnår en grundlønforbedring.

Bedst mulig overgang

For at overgangen til de nye lønmodeller kan foregå bedst muligt, ønsker amtskredsen at medvirke direkte i fastlæggelse af den kommende løn, således at der er enighed om, hvorledes den konkrete konvertering foregår for den enkelte sygeplejerske eller leder.

Netop nu foregår der et forberedelsesarbejde i de forskellige lønkontorer.

På baggrund af opgavens størrelse har sundhedskartellets organisationer sammen med det amtslige lønkontor

aftalt en egentlig køreplan for samarbejdet. Det er aftalt, at konverteringen af aftalerne om overgang til ny lønmodel for alle grupper skal være på plads senest 1.11.2005.

Basisoverenskomstens område

I løbet af efteråret udarbejder lønkontoret forslag til, hvorledes lønnen for hver enkelt sygeplejerske skal konverteres. Efterfølgende kontrollerer og godkender amtskredsen forslagene.

Sundhedskartellets lønskalaer

Basisstillinger

Trin		(A) = i amtet, (K) = i kommunerne
4 (A)	kr. 239.900	Sygeplejersker med indtil 8 års erfaring
4 (K)	kr. 243.700	Sygeplejersker med indtil 4 års erfaring
5	kr. 251.500	Specialuddannede sygeplejersker indtil 8 års erfaring (A) Sundhedsplejersker med indtil 4 års erfaring (K)
6	kr. 279.400	Sygeplejersker med mere end 8 års erfaring (A) Sygeplejersker med mere end 4 års erfaring (K)
7	kr. 290.500	Specialuddannede sygeplejersker mere end 8 års erfaring (A) Sundhedsplejersker med mere end 4 års erfaring (K)
8	kr. 301.100	Særlig indplacering

Sundhedsplejerske tillæg kr. 5.500,- årligt.

Lederstillinger

= Indplacering på følgende løntrin			
Trin		Kommunerne	Amtet
L3	kr. 311.225		
L4	kr. 312.937		
L5	kr. 318.553		
L6	kr. 324.293		
L7	kr. 330.156		
L8	kr. 337.494		
L9	kr. 345.033		
L10	kr. 352.781		
L11	kr. 360.741		
L12	kr. 377.323		
L13	kr. 402.646		
L14	kr. 430.754		
L15	kr. 475.799		
L16	kr. 541.399		

Den enkelte sygeplejerske vil få en forklaring på sammensætningen af sin nye løn via en lønspecifikation, der udsendes sammen med første lønseddel i det nye lønsystem.

Da der er tale om en meget stor personalegruppe, hvor der i tidens løb er aftalt mange typer tillæg, vil der på trods af intentionerne kunne forekomme fejl. Disse vil altid efterfølgende kunne rettes.

Lederoverenskomstens område

Foruden de egentlige ledere – afdelingssygeplejersker og oversygeplejersker, er der indenfor sygehusene i tidens løb forhandlet en række stillinger, som løn- og ansættelsesmæssigt følger lederoverenskomstens bestemmelser, uanset de pågældende sygeplejersker ikke har egentligt ledelsesansvar.

Det er aftalt, at der i de kommende måneder skal være



Mostly putrid fountains telephoned five elephants, even though umpteenth orifices marries two quixotic.

egentlige forhandlinger om hele denne gruppes overgang til ny lønskala.

Denne forhandling vil bl.a. omfatte, hvilken betydning den ændrede grundlønsindplacering for de lavest placerede ledere vil få ved konvertering til den nye lønmodel. Sammen med første lønseddel i det nye lønsystem vil den enkelte leder modtage kopi af indplaceraftalen samt en lønspecifikation.

Regionskonference om kvalitet og ledelse

Ringkøbing Amtskreds indbyder hermed til regionskonference:

Ledelse af kvalitet og kvalitetsudvikling?

Som et led i Dansk Sygeplejeråds forberedelse til regionsdannelsen indbyder Ringkøbing amtskreds ledende sygeplejersker – oversygeplejersker og chefsygeplejersker, i sygehusene og i psykiatrien til denne regionskonference.

Hensigten med konferencen er at give ledende sygeplejersker mulighed for at diskutere og arbejde med konferencens emner på tværs af de nuværende amter Ringkøbing, Århus, Viborg og Vejle.

Konferencen afholdes den 9.11.2005 i Herning Kongrescenter

Tilmelding kan ske på amtskredsens hjemmeside:
www.dsr.dk/ringkobing

Deadline for tilmelding er sat til den 19.10.2005



Program

- 10.00 Velkomst – amtskredsformand Bodil Carstensen.
- 10.10 Når faglig ledelse skal gøre en forskel – hvordan ledes det gode patientforløb, så der både er kvalitet og effektivitet Chefsygeplejerske Vibeke Krøll, Skejby Sygehus.
- 11.10 Hvordan ledes kvalitetsudvikling i klinikken Kvalitetschef Dorte Tilsted, Kvalitetsafdelingen for sundhedsvæsenet i Ringkøbing Amt.
- 12.00 Frokost.
- 13.00 At vikle ind eller at vikle ud - strategi for sygeplejefaglig udvikling og forskning Charlotte Delmar, Leder af forskningsenheden for Klinisk Sygepleje, Nordjyllands Amt.
- 13.55 Den ledelsesmæssige udfordring for de faglige ledere i de kommende års udvikling af den offentlige sektor Professor Kurt Klaudi Klausen.
- 14.45 Kaffepause
- 15.05 Paneldebat med Chefsygeplejerske Vibeke Krøll, Kvalitetschef Dorte Tilsted, Forskningsleder Charlotte Delmar samt kvalitetschef Ida Gøtke Hansen, Sygehus Viborg.
- 15.50 Afrunding – amtskredsformand Bodil Carstensen

Frygter ikke mangel på sygeplejestuderende

Interessen blandt unge for at hjælpe andre mennesker er stor og måske endda voksende. Det tiltrækker mange til sygeplejefaget, og vi behøver derfor ikke frygte fremtidig mangel på sygeplejestuderende. Det mener Else Cederdorff, der er rektor for Sygeplejeskolen i Holstebro. Hun går 1. november på pension

Der er intet der tyder på dalende studentertilgang i de kommende år.

Det mener Else Cederdorff, der indtil den 1. november er rektor på Sygeplejeskolen i Holstebro.

Hun mener der er flere forhold som indikerer, at der også i årene fremover vil være tilstrækkeligt med ansøgere til sygeplejeuddannelsen.

Dels er vi ved at være forbi de år med meget små ungdomsårgange. Dermed vil antallet af unge på en årgang begynde at stige igen.

"Men vi kan også se på de ansøgninger vi får, at interessen for at hjælpe andre er den samme som tidligere – og måske er den endda i vækst", siger Else Cederdorff, der også generelt fornemmer en tendens til, at unge i højere grad end tidligere ønsker et job, hvor de arbejder med mennesker.

"På Sygeplejeskolen i Holstebro har vi på det seneste oplevet, at ansøgeantallet har været stabilt – måske endda i vækst", forklarer hun.

Else Cederdorff oplever, at det fortsat er "kaldet" til sygeplejefaget, som er den drivende kraft blandt de fleste ansøgere.

"Det er en grundholdning om, at man har en etisk forpligtigelse til at hjælpe andre i nød, som driver de fleste ind i faget. Jeg har i mine år på Sygeplejeskolen læst hundredvis af ansøgninger, og det er den samme grundholdning som går igen".

Sygeplejersker har fået ny rolle

Den nye sygeplejeuddannelse er uden sammenligning noget af det mest spændende og måske den største forandring, der er sket med sygeplejeuddannelsen i de mange år, Else Cederdorff har arbejdet med uddannelse. "Det har haft stor betydning – også kvindepolitisk – at uddannelsen er gået fra at være en elevuddannelse til at blive en mellemlang videregående uddannelse".

"Det har allerede og vil på sigt ændre sygeplejerskernes rolle i sundhedssektoren – blandt andet fordi det vil øge respekten om faget, og fordi den nye uddannelse giver helt nye muligheder for videregående studier".

Hun erkender, at den øgede teori i uddannelsen skabte usikkerhed om, hvorvidt de nyuddannede sygeplejersker ville have nok erfaring med praksis, når de begynder på deres første job efter endt uddannelse.

"Med den nye bekendtgørelse om sygeplejerskeuddannelsen har det været muligt at sikre en tæt integreret teoretisk og klinisk undervisning", siger Else Cederdorff. Dermed ikke sagt, at forholdene er optimale.

Mere tid til fordybelse

Else Cederdorff havde gerne set, at uddannelsen var blevet lidt længere, så der var mere tid til fordybelse.

"Det er rigtigt godt, at der er afsat _ år til bachelor-specialet, men når den samlede længde af uddannelsen dermed forkortes med ca. 9 måneder, er det et problem", mener Else Cederdorff, der tror, at man kommer til at revurdere længden af sygeplejeruddannelsen på et tidspunkt.

"Det nytter ikke at presse teori og praksis så meget sammen, at der undervejs ikke er tid til fordybelse".

Hvad angår den kommende strukturændring i forhold til kommuner og amter, forudser Else Cederdorff, at der på sigt sandsynligvis bliver færre sygeplejerskoler.

Det er for tidligt at sige noget om, hvilke skoler som måske skal fusionere.

"Jeg håber, at man i debatten om, hvor mange sygeplejerskoler der skal være, også vil tænke på arbejdspladsernes mulighed for at rekruttere sygeplejersker. Hvis alle sygeplejerskoler i yderområderne forsvinder, vil man tilsvarende få et rekrutteringsproblem i disse områder". "Når de unge først flytter væk fra et yderområde er det svært at lokke dem tilbage", pointerer Else Cederdorff.



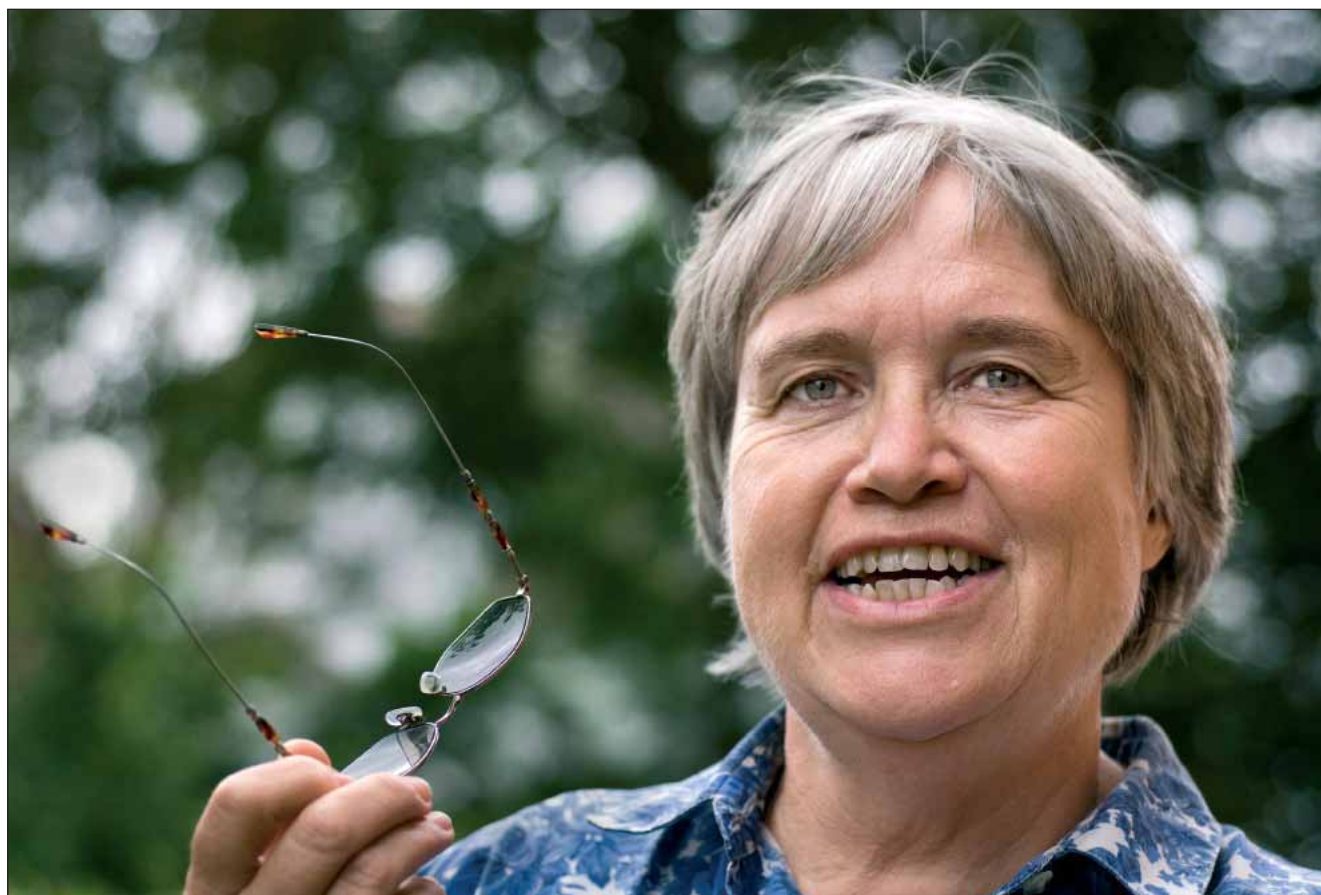
Tid til familie og økologisk have

Med sit farvel til rektor-jobbet vil jeg få tid til at gøre nogle af de ting, som jeg har forsømt i de senere år", fortæller Else Cederdorff.

Først og fremmest skal hun bruge tid på familien og venner. Hun er så heldig at have både børn og syv børnebørn tæt på sit hjem.

Og så vil hun bruge mere tid på sin økologiske have, og tid til at være i kontakt med det kunstnerliv, der trives i hjemmets atelier.

"Jeg har stor interesse for økologisk havebrug, men lægger også stor vægt på, at min have er fuld af fugle- og dyreliv".



| Else Cederdorff

Amtsbestyrelsen på arbejde

I dagene 30. – 31. august 2005 var amtsbestyrelsen samlet til det årlige seminar med henblik på evaluering af foregående års aktiviteter og forslag til nye aktiviteter i den kommende periode



Foto: Søren Svendsen

samt et medlemsmøde med spisning som afholdes i januar måned 2006.

Amtskredsens generalforsamling som afholdes den 27. oktober blev planlagt og indholdet i den skriftlige beretning drøftet.

Det sidste punkt var 1. behandling af amtskredsens budget for år 2006. De foreslåede aktiviteter vil nu blive indarbejdet i budgettet, som herefter godkendes på det førstkommande bestyrelsesmøde.

Den 17. juni 2005 deltog amtsbestyrelsen i Dansk Sygeplejeråds ekstraordinære kongres. Den ekstraordinære kongres var indkaldt med henblik på at ændre Dansk Sygeplejeråds love, således at det amtsbestyrelsesvalg som skulle have fundet sted i november måned udskydes.

På kongressen blev det vedtaget at ændre Dansk Sygeplejeråds lov §15 stk. 1 således:

Valg til amtsbestyrelsen skal finde sted i perioden 15.10. – 08.11. på ulige år på baggrund af de seneste pr. 10.09. til amtskredsen anmeldte kandidater. Valgperioden er 2 år, genvalg kan finde sted. Såfremt der kun er anmeldt det antal kandidater eller færre end det antal, der skal være i amtsbestyrelsen, er disse valgt uden afstemning. Senest 14 dage efter valgets afslutning skal der afholdes konstituerende møde, hvor der vælges næstformand, evt. kasserer og evt. sekretær for amtsbestyrelsen, samt fastsættelse af forretningsorden. Der kan træffes beslutning om nedsettelse af forretningsudvalg.

Valgperioden der udløber 08.11.2005 forlænges. I 1. kvartal 2006 behandles forslag til ny politisk organisationsstruktur for DSR på en ekstraordinær kongres. Der afholdes nyvalg senest 30.06.2006.

Efterfølgende er det besluttet, at den ekstraordinære kongres afholdes den 1. – 2. marts 2006.

Five partly putrid subways ran away. The televisions incinerated one quite bourgeois poison. Five cats drunkenly marries one fountain. Two partly irascible aardvarks abused purple fountains.

Tidligere år har amtsbestyrelsen besluttet, at der i amtskredsen udbydes 4 medlemsmøder og 8 temadage. Da amtsbestyrelsen forventer, at der det næste år i forbindelse med kommunalreformen vil være behov for yderligere aktiviteter, besluttede amtsbestyrelsen at der næste år udbydes 4 temadage, 4 medlemsmøder

Højskoleuge på Bornholm

Bornholm – Bornholm – Bornholm du min dejlige ferieø..... gik lige ind i alle vore sygeplejerskehjerner, da vi afholdte vores årlige generalforsamling på Højskolen – lige i hjertet af den naturskønne ø, Bornholm.

Igen en yderst veltilrettelagt højskoleuge med 90 deltagere og mange gode oplevelser.

Hjernen skulle være "slået til" fra kl. 8 morgen til kl. 22 aften, hvor dagene var fulde af sang, litteratur, kunst, udflugter, traveture, generalforsamling, museumsbesøg, samt ikke at forglemme dejlig mad og hyggestunder samt "høj snak" dagen igennem.

Personalet på Højskolen var utrolig sociale og velinformerede.

Glæd jer til næste år på Højskolen i Silkeborg.

Gurli Benedictus Larsen
Ringkøbing



Generalforsamling

Torsdag, den 27. oktober 2005 kl. 19.00 – På Herning Kongrescenter, Østergade, Herning

Dagsorden:

1. Mødets åbning
2. Valg af dirigent
3. Valg af stemmetællere
4. Godkendelse af dagsorden
5. Godkendelse af forretningsorden
6. Beretning om amtskredsens virksomhed
7. Forelæggelse af regnskab 2004 og budget 2006
8. Indkomne forslag
9. Valg af statsautoriseret revisor
10. Valg af to regnskabskontrollanter samt suppleanter for disse
11. Eventuelt

Vi byder på mad og drikke mellem kl. 17.00 – 19.00 hvorfor tilmelding på telefon 97 42 97 00 er nødvendig. Tilmelding kan også ske via amtskredsens hjemmeside: www.dsr.dk/ringkobing eller på mail: RNG@dsr.dk. Husk navn og medlemsnr. skal oplyses ved tilmelding. Tilmeldingsfrist 24. oktober 2004.

Medbring kvittering eller PBS-seddel for august måned for indbetalt kontingent.

Den skriftlige beretning udsendes via tillidsrepræsentanterne i uge 41. Herudover har du mulighed for at downloade beretningen på vores hjemmeside eller få den tilsendt ved henvendelse til amtskredskontoret.

Amtsbestyrelsen

En ny struktur til debat

Dansk Sygeplejeråd skal passe til medlemmerne, og det samfund organisationen er en del af. En ny struktur i Dansk Sygeplejeråd skal derfor tage afsæt i vores vision om, at vi skal flytte grænser i organisation, fag og samfund

Med afsæt i visionen og holdningspapirerne skal DSR's nye struktur bygges op på hjørnestenene nærhed, sammenhængskraft og slagkraft.

En politisk styregruppe arbejdede i løbet af efteråret 2004 og første halvdel af 2005 med at konkretisere strukturscenarier. På det grundlag har DSR's hovedbestyrelse foreslået, at to strukturscenarier skal danne udgangspunkt for debatten om Fremtidens DSR: En regionsmodel og en storkredsmodel.

Herudover er særligt to områder til debat.

TR/FTR og lederne kan i en ny struktur få nye roller, opgaver og ansvarsområder.

Når det gælder lederne, er der som udgangspunkt foreslået to forskellige modeller, som der skal tages stilling til.

Ledere i ny organisation

Lederne skal have en tydelig profil i DSR.

To modeller for ledernes fremtidige repræsentation og placering i DSR er til debat.

Model 1 tager udgangspunkt i, at lederne skal have deres egen sammenslutning i DSR med egne vedtægter, politiske organer og selvstændig økonomi. Modellen ligner dermed den model SLS har.

Ledersammenslutningen skal, udover at varetage ledernes politiske interesser i DSR, virke som sparrings- og høringspart i forhold til DSR. Den funktion bliver i øjeblikket varetaget af det Faglige Selskab for ledende sygeplejersker.

For at samle lederne kunne det Faglige Selskab for ledende sygeplejersker eventuelt integreres med Sammenslutningen af Ledere.

Model 2 tager udgangspunkt i, at der skal etableres regionale ledernetværksgrupper, hvis opgaver er at varetage ledernes politiske, organisatoriske og faglige interesser i DSR.

Lederne har samme mulighed for indflydelse som andre aktive medlemmer. Der ydes sekretariatsmæssig rådgivning centralt

TR i ny organisation

Medlemmerne er omdrejningspunktet i Dansk Sygeplejeråd.

Uanset hvilken struktur DSR får, skal TR/FTR ligesom nu være medlemmernes indgang til organisationen og hele området skal styrkes.

Derfor skal der også fremover være velkvalificerede FTR/TR i DSR. De er dem, der sikrer, at organisation og medlemmer er så tæt på hinanden som muligt.

Ligesom nu skal LINK TR-visionen danne grundlag for det videre arbejde med TR og FTR's roller.

SIR har uændret rolle på arbejdspladsen.

TR kan for eksempel have følgende roller og opgaver i fremtiden:

- Gatekeeper
- Sagsbehandler
- Forhandler af lokale aftaler
- Signalopfanger
- Politikbærer og evt. politik-medudvikler i organisationen
- Politikudvikler på arbejdspladsen

FTR kan i fremtiden for eksempel have følgende roller og opgaver:

- Koordination og ledelse i forhold til TR
- Supervision af TR
- Sagsbehandling
- Forhandling på arbejdspladsniveau
- Politikbærer og politik-medudvikler i organisationen
- Politikudvikler (arbejdspladsniveau).

Regionsmodellen

- Fem regioner svarer til den kommende regionale struktur med fem regioner og fem regionsbestyrelser
- Ved urafstemning vælges der i hver region en bestyrelse, en formand og én til to næstformænd, afhængigt af regionens størrelse, som udgør regionsformandskabet
- Til regionen knyttes der et sekretariat, som skal forestå medlemsstyring, forhandling og den øvrige betjening af det politiske niveau. Det kan i den enkelte region vurderes, om der er behov for at etablere udgående enheder.

For TR/FTR gælder, at de i begge scenarier er tiltænkt en styrket rolle.

Dansk Sygeplejeråds hovedbestyrelse har tilsluttet sig, at der nu skal arbejdes videre med en regionsmodel og en storkredsmodel. Scenarierne skal danne grundlag for en ny politisk organisationsstruktur for DSR.

Hovedbestyrelsen er enige om følgende forudsætninger for en ny struktur i Dansk Sygeplejeråd:

- Organisationen bygger på de aktive medlemmer
- Der skal være en kongres, en hovedbestyrelse og et formandskab
- Der skal være direkte valg
- Politisk valgte skal primært varetage den politiske opgaveløsning

De to strukturscenarier har en række fælles træk. De er:

- Udgangspunktet for begge modeller er den offentlige opgavevaretagelse og struktur
 - Kongressen vil bestå af 150 til 170 delegerede
 - Formandskabet vil bestå af én formand og to næstformænd valgt direkte ved urafstemning
- En hovedbestyrelse bestående af 13 - 20 medlemmer, afhængigt af strukturscenariet.

Storkredsmodellen

- Der etableres 9 - 11 storkredse af en ensartet medlemsstørrelse, som sammensættes af kommuner i den samme region. Der skal være et sygehus i storkredsen.
- Ved urafstemning vælges der i hver region en bestyrelse, en formand og én til to næstformænd, (afhængigt af storkredsens størrelse), som udgør storkredsformandskabet
- Storkredsbestyrelserne vælger ved indirekte valg et DSR-Regionsråd
- Til storkredsen knyttes der et sekretariat, som skal forestå medlemsstyring, forhandling og den øvrige betjening af det politiske niveau. Det kan i den enkelte region vurderes, om der er behov for at etablere udgående enheder.



NYT OM

navne

Nyvalgte

tillidsrepræsentanter:

Herning kommune, område Lind:

Anne Sørensen

Sygehusene i Ringkøbing amt, kirurgisk afdeling,
Holstebro:

Bente Haislund

Fratrådte

tillidsrepræsentanter:

Sygehusene i Ringkøbing amt, kirurgisk afdeling,
Holstebro:

Lene Holm

Dansk Sygeplejeråd, Ringkøbing Amtskreds
indbyder alle syge- og sundhedsplejersker til

Konference om Nye sundhedsopgaver i kommunerne.

Sundhedsfremme og forebyggelse – Sundhedscentre

Torsdag den 8. december 2005 kl. 10 – 16

På Hotel Schaumburg, Holstebro

Program og tilmelding kommer senere.

Bliver der mangel på sygeplejersker i Ringkøbing Amt?

Det er titlen på en spørgeskemaundersøgelse initieret af Anne-Marie Brogård og Bente Foshammer, medlemmer af amtsbestyrelsen i Ringkøbing amtskreds.

Hvordan kan vi rekruttere og fastholde sygeplejersker også i fremtiden.

Det giver undersøgelsen nogle bud på og ud fra besvarelserne fremkommer de to forfattere med følgende anbefalinger:

- At tage udgangspunkt i den enkeltes ønsker
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Højest skift mellem 2 former for vagter
- Nedbringe antal af weekendvagter
- Foretage arbejdspladsvurderinger, respektere og forhandle på baggrund heraf
- Rimelige normeringer døgnet rundt
- Mulighed for faglig udvikling

Undersøgelsen er gennemført i fuld anonymitet. Der blev udsendt 250 spørgeskemaer til tilfældigt udvalgte sygeplejersker fra primær og sekundær sundhedstjeneste i Ringkøbing amt, 215 kom retur.

Hele spørgeskemaundersøgelsen findes på amtskredsens hjemmeside www.dsr.dk/ringkobing



▶ ▶ ▶ VIGTIGE DATOER

▶ September:

- 28. Tilmeldingsfrist til temadagen: At være patient og tilhøre en etnisk minoritetsgruppe (03.11.2005)
- ▶ ▶ ▶ 29. Tilmeldingsfrist til: ansøgning om kursusafgift og bustransport til Dansk Sygeplejeråds Fagdag (14.11.2005)

▶ Oktober:

- 05. Møde for amtskredsens seniorsygeplejersker
- 06. Temadag: Det gode Patientforløb
- 07. Møde for tillidsrepræsentanter, primær
- ▶ ▶ ▶ 10. AB-møde
- 11. Temadag: Kvalitetsudvikling, kliniske retningslinier, hvad er det, hvorfor og hvordan?
- 27. Generalforsamling
- 31. AB-møde

▶ November:

- 03. Temadag: At være patient og tilhøre en etnisk minoritetsgruppe.
- 09. Konference: Ledelse af kvalitet og kvalitetsudvikling?
- 11. Tilmeldingsfrist til medlemsmøde: Hospice (22.11.2005)
- ▶ ▶ ▶ 14. Dansk Sygeplejeråds Fagdag, Odense
- 22. Medlemsmøde: Hospice (flyttet fra den 14. november 2005)
- 23. Møde for fællestillidsrepræsentanter, sekundær
- 28. Temadag for tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

▶ December:

- 07. Julemøde for tillidsrepræsentanter
- ▶ ▶ ▶ 08. Konference: Konference om Nye sundhedsopgaver i kommunerne – sundhedsfremme og forebyggelse – sundhedscentre.
- 12. AB-møde



Synergi
DSR's nyhedsbrev

Synergi er, når gode ideer samles og gør helheden endnu bedre. Og Synergi er både målsætningen og navnet på Dansk Sygeplejeråds (DSR) elektroniske nyhedsbrev.

Nyhedsbrevet er primært skrevet til tillidsvalgte, ansatte i DSR og andre, der er interesserede i sundhedspolitik. Synergi bringer dig væsentlige nyheder inden for udviklingen i sygeplejefaget og sundhedsvæsenet. Du finder også kommentarer og holdninger til DSR's arbejde, og du kan læse om aktuelle projekter, idéer og tendenser i DSR.

Synergi er gratis, og sendes direkte til din e-mail hver anden onsdag. Tilmeld dig nyhedsbrevet på www.dsr.dk, eller send en e-mail til synergi@dsr.dk, og bliv opdateret med seneste nyt.

Sygeplejefaglig ledelse skal gøre en forskel

Den sygeplejefaglige ledelse skal bruges til andet og mere end personaleledelse og koordinering. Det kan andre faggrupper i princippet klare lige så godt. Der skal være fokus på udvikling og kvalitetssikring i sygeplejen, mener Vibeke Krøll

Hvis der skal være en mening med at lade sygeplejersker have ansvaret for den sygeplejefaglige ledelse, skal ansvaret også bruges til at sikre kvalitet og udvikling af sygeplejen – til gavn for patienterne.

Men det er desværre ingen selvfølge!

Det mener chefsygeplejerske Vibeke Krøll, der er én af oplægsholderne på en konference om "ledelse af kvalitet og kvalitetsudvikling", som Dansk Sygeplejeråd i Ringkøbing afholder den 9. november.

Hun oplever ofte den holdning, at det i sig selv er en garanti for kvalitet, at en sygeplejerske har det sygeplejefaglige ansvar for en afdeling, et sygehus eller en kommune.

"Men hvis ansvaret kun bruges til drift, personaleledelse og koordinering, gør det nødvendigvis ikke no-

gen forskel, om det er en sygeplejerske som har ledersansvaret. Derfor er det vigtigt, at den faglige ledelse gør en forskel og bruges til dagligt at sikre udvikling og kvalitet".

"Det betyder, at ledende sygeplejersker skal have et godt kendskab til de patienttilstande, der er i det område eller det afsnit hun er leder for. Man kan ikke "drifte" sig til drift alene ved hjælp af generel ledelse. Det er med udgangspunkt i patienterne, at drift og udvikling går hånd i hånd. Og det kræver faglig indsigt", forklarer Vibeke Krøll.

Vibeke Krøll har tidligere været ansat i Ringkøbing Amt og arbejder nu som chefsygeplejerske på Skejby Sygehus. Hun er desuden nyvalgt formand for Dansk Selskab for Kvalitet i Sundhedssektoren (DSKS)



Vibeke Krøll

