

INFORMATION

Februar

Nr. 1 · 2008

Årgang 14

Afdelingsblad for

FOA – FAG OG ARBEJDE

Fag og Arbejdes a-kasse

FOA Frederikssund – Nordsjælland

Ådalsparken 2

3600 Frederikssund

FOA
FAG OG ARBEJDE



Leder

Mange FOA arbejdspladser er præget af markeds-gørelse i form af udliciteringer, fritvalgsordninger og interne styreformer inspireret af den private sektors økonomiske styrereds-kaber.

Vi mener ikke, at der skal tjenes penge på vel-færdsydelser. FOA ønsker ikke regeringens kom-mercielle, ulige og markedsstyrede samfund. Velfærdssamfundet skal fortsat skattefinansieres. Skattestoppet er med til at sættes alvorlige be-

grænsninger i løsningen af både nuværende og kommende opgaver. FOA tager afstand fra bruger-betaling, fordi kun et skattefinansieret velfærds-samfund kan sikre retfærdig og rimelig omforde-ling til fordel for de svage.

FOA ser det som sin opgave at være et stærkt talerør for det solidariske velfærdssamfund, hvor velfærden ikke gøres til en vare, men handler om behov. I et samfund, der er så rigt som det danske, er alt andet uværdigt.

Uligheden i samfundet er stigende, ulighed får et samfund til at falde fra hinanden.

Vedr. udlicitering er der talrige undersøgelser, som viser, at udlicitering skaber utilfredse med-arbejdere. Der refereres bla. til en undersøgelse udarbejdet af Rambøll i dec. 2006, hvor det tyde-ligt fremgår, at medarbejdertilfredsheden falder markant. Dansk Industri har fået et analyseinstitut til at undersøge tilfredsheden blandt medarbei-derne før og efter en udlicitering. Det samlede resultat viser, at på en skala fra 1 til 6 er der et fald i den gennemsnitlige tilfredshed fra 4,9 til 4,3 efter overdragelse.

Sidst har vi oplevet at Frederikssund kommune ønsker at sende kostproduktionen i udbud. Her har medarbejderne på et møde fået at vide at ud af en medarbejderstab på i alt 60 ville kommunen frem-over kun have brug for de 20. Enhver sund fornuft siger, at det ikke kan gå. Arbejdspresset vil blive enormt. Hvordan skal 20 medarbejder klare arbej-det fremover, hvor de før har været 60. FOA kræver anstændighed og redelige arbejdsforhold.

FOA ser velfærd fra to sider, fordi FOA's medlem-mer er både borgere og medarbejdere i velfærds-samfundet, derfor nej til markeds-gørelse af det danske velfærdssamfund.

Charlotte Jacobsen
Afdelingsformand

Ny medarbejder i FOA Frederikssund	3
Beklagelse	3
Faglig sekretær Niels Mortensen stopper i FOA Frederikssund	3
Konflikt	4
Muligheder for tjenestefrihed	6
Information om afdelingens tillidsvalgte	8
Strejkefeber i Frederikssund	8
25 års medlemsjubelæum	8
Pressemeddelelse	9
Kan dagplejen bevare sin størrelse?	10
Landskonferencen 2008	12
Generalforsamling i Pædagogisk Sektor	13
Kursusprogrammet	13
Nyt fra SOSU-Sektoren	14
Nyt fra formanden	17
Serviceassistenter på Metalskolen i Jørlunde	17
Det kan godt betale sig at tjekke om man får pension	18
En lille historie fra det virkelige liv	19
Overenskomst 2008	22
Om afspadsering i forbindelse med sygdom	23
Plan A – Fokus på sproglig læring	24
Kære tidligere elever i perioden 2005-2007	24
Landsmøde i FOA Ungdom	25
Seniorklubbens arrangementer	26
Kalender 2008	27
Ved stilling/adresseskift	27
Få reel indflydelse ved overenskomsten 2008	28
FOA Frederikssund orienterer	28

Ny medarbejder i FOA Frederikssund

FOA Frederikssund byder velkommen til Irene Møller Buus

Irene er ansat som faglig medarbejder fra januar 2008- januar 2009.

Irene servicerer medlemmerne ved henvendelse til afdelingen.

Er elevansvarlig i afdelingen.

Deltager i Miljøudvalget samt er med omkring regionsarbejdet og vil være sparringspartner for FTR på Frederikssund Hospital.

Personligt

er Irene uddannet Sygehjælper 1989, Social og sundhedsassistent 2000 samt har en akademisk ud-

dannelse i Ledelse 2007. Har arbejdet som sygehjælper/ Social og sundhedsassistent på plejehjem, hjem for yngre fysisk handicappede samt flere specialer i sygehusvæsenet. Har været FTR på Frederikssund Sygehus i en årrække. Har været teamleder i hjemmeplejen inden sin ansættelse i FOA Frederikssund Nordsjælland.

Brænder for faglighed, udvikling, fagidentitet.

Fritid

Irene er fritidsleder i en håndboldklub.

Er bestyrelsesmedlem i Sosu-sektoren.

Beklagelse

Sidste udgivelse af INFOATION som I skulle have modtaget før jul blev ved en fejl først leveret efter jul, dette beklager vi meget.

For at spare samsender vi vores materiale som skal udsendes med Forbundet. Der var her sket en misforståelse omkring dato for levering.

På afdelingens vegne
Charlotte Jacobsen

Faglig sekretær Niels Mortensen stopper i FOA Frederikssund

Niels har valgt at søge nye udfordringer og stopper i afdelingen med sidste arbejdsdag den 29. februar 2008. FOA Frederikssund skal hermed takke for et godt samarbejde og ønsker Niels god vind fremover.

På afdelingens vegne
Charlotte Jacobsen



Konflikt

4

FOA er som bekendt i fuld gang med at forhandle overenskomst for vore medlemmer og går som sædvanlig efter et forlig, men får vi ikke et forlig I/vi kan acceptere, kan vi iværksætte kollektive kampskridt for at forsøge at få gennemtruffet vores overenskomstkrav. Midlet fra FOA's side er strejke/konflikt. Derfor er FOA Frederikssund og Forbundet i fuld gang med at forberede en evt. konflikt.

Vi kan allertidligst varsle konflikt den 1. marts og da der er en måneds varsel vil konflikten først kunne træde i kraft en måned efter, dvs. 1. april.

Hvem varsles

Vi har foreløbig udtaget følgende arbejdspladser under kommunerne:

- Løvdalen social- og sundhedspersonale og husassistenter, Halsnæs Kommune
- Solhjem, social- og sundhedspersonale og husassistenter Halsnæs Kommune
- Hjemmeplejen, social- og sundhedspersonale Halsnæs Kommune

- Halsnæscentret, social- og sundhedspersonale og husassistenter Halsnæs Kommune
- Medlemmer under Region Hovedstaden i FOA Frederikssund bliver ikke varslet i konflikt i første omgang.

Konfliktunderstøttelse

Medlemmer i konflikt vil modtage konfliktunderstøttelse svarende til den manglende lønudbetaling efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag, da der ikke skal svares arbejdsmarkedsbidrag af konfliktunderstøttelse. Feriepenge af beløbet vil ligeledes efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag blive udbetalt sammen med

konfliktunderstøttelsen. Der vil også blive indbetalt pensionsbidrag svarende til den manglende pensionsindbetaling. Vær opmærksom på, at der ikke optjenes ret til betalt ferie under konflikt, I skal være opmærksomme på, at der som en del af konfliktunderstøttelsen udbetales et beløb svarende til de manglende feriepenge til brug ved senere ferieafholdelse.

Hvad gør vi

Hvis konflikten bliver til noget, vil afdelingsrepræsentanter og de tillidsvalgte selvfølgelig være hos Jer.

Hvorfor ikke mig?

I første omgang varsler vi ca. 10 % af vore medlemmer, senere kan der komme en udvidelse af konflikten.

Konflikten skal ses som en samlet konflikt på landsplan. Dette betyder, at der er lagt en samlet strategiplan. Feks. har vi ikke udtaget pædagogmedhjælpere til konflikt i FOA Frederikssund idet deres pædagog kolleger ikke skal i konflikt i FOA Frederikssunds område. Andre afdelinger i landet har i stedet udtaget pædagogmedhjælpere der hvor pædagoger også er udtaget.

Andre grupper vil komme "i spil" ved en udvidet konflikt.

Ikke konfliktramte

Medlemmer, der ikke er omfattet af konfliktvarslet, og grupper, der undtages fra konflikt efter aftale, skal forholde sig neutrale og må ikke påtage sig andet og mere arbejde, end hvad de sædvanligt har beskæftiget sig med. Det skal understrejes, at det er vigtigt ikke at påtage sig arbejde, der er strejkeramt. Hvis medlemmer ansat på arbejdspladser, der ikke er varslet i konflikt, nedlægger arbejdet, bliver det behandlet som en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

Elever

Elever er ikke omfattet af arbejdsstandsninger. Dette betyder at der skal tages stilling til hvordan elevernes fortsatte uddannelse kan sikres. Men husk, at elever ikke må sættes til at udføre andet arbejde end det, de normalt er beskæftiget med som led i deres uddannelse.

Fleksjobbere

Medlemmer i fleksjob er omfattet af konflikten

Nødberedskab

I Hovedaftalen er fastslået, at der skal indgås en aftale med arbejdsgiverne som sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der berøres. Før konflikten iværksættes forhandles de generelle rammer mellem forbundet og arbejdsgiver. Disse rammeaftaler, er udgangspunktet for forhandlingerne om de lokale aftaler på de enkelte arbejdspladser som indgås mellem den enkelte arbejdsgiver og Den tillidsvalgte /lokale FOA Afdeling.

Nødberedskabet skal sikre, at der udføres arbejde, der er livsvigtigt eller uopsættelige/påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt forlighedstruende følger.

Ferie

Ferie der er påbegyndt senest samtidig med konflikten, skal afholdes som planlagt, uanset konflikten. Der udbetales sædvanlig løn under ferien.

Ferie, der er planlagt påbegyndt under konflikten, suspenderes og kan ikke afholdes under konflikten. Der ydes ikke erstatning for tab, som er opstået i forbindelse med at ferien suspenderes.

Ikke planlagt ferie kan ikke påbegyndes under konflikten.

Sygdom

Medlemmer som er omfattet af konflikten og som ved dennes start er sygemeldt vil ikke modtage løn, men vil modtage konfliktunderstøttelse med fradrag af eventuelle sygedagpenge, som medlemmet kan få udbetalt ved henvendelse til social- og sundhedsforvaltningen i bopælskommunen.

Under konflikten skal medlemmerne ved sygdom give meddelelse til afdelingen.

Tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanten er som andre omfattet af konflikten

Tillidsvalgte kan på Tillids Zonen finde konfliktvejledninger etc..

Muligheder for tjenestefrihed for medlemmer i forbindelse med pasning og pleje af syge børn eller andre nærtstående

I det følgende gennemgås de forskellige orlovsordninger

1. Pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom
2. Pasning af døende
3. Pasning af kronisk sygt eller funktionshæmmet barn i hjemmet
4. Pasning af alvorligt sygt barn

1) Pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom.

Lovgrundlag: Lov om social service § 118

Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

Kommunen har pligt til at ansætte en person med løn i op til 6 mdr., der ønsker at passe en nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom. 6 mdr.s perioden kan deles op i 2 perioder på hver 3 mdr. Et forventet lovforslag vil i 2008 gøre ordningen mere fleksibel.

Ved nærtstående forstås ægtefælle, samlever, voksne børn, forældre og andre med en tæt tilknytning til den syge eller handicappede

Den nærtstående skal bo i egen bolig (må ikke bo på institution eller lignende).

Den, som passer en nærtstående, har ret til løn på 17.898 kr./mdl.(pr. 1. januar 2008). Ansættelsen foretages af den kommune, hvor den nærtstående bor. Ansættelsen sker på sædvanlige vilkår med ansættelsesbrev, mv.

Der er følgende betingelser for iværksættelse af en sådan ordning:

- Alternativet til pasning i hjemmet er døgnophold uden for hjemmet, eller at plejebehovet svarer til et fuldtidsarbejde.
- Enighed mellem parterne om etablering af plejeforholdet.
- At der ikke er afgørende hensyn, som taler imod, at den pågældende passer den nærtstående (eksempelvis nedsat funktionsevne hos den ansatte eller andre alvorlige problemstillinger).

2) Pasning af en døende

Lovgrundlag: Lov om social service §§ 119-121

KTO-aftale: Om fravær af familiemæssige årsager, 2005, § 39

Personer, som passer en nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, er berettiget til et plejevederlag - en godtgørelse for tabt arbejdsindtægt - svarende til 1,5 gange det sygedagpengebeløb pågældende ville have fået udbetalt af kommunen ved egen sygdom.

Til personer som ikke vil have ret til udbetaling af sygedagpenge ved egen sygdom, udbetales et minimums-plejevederlag, svarende til 82% af højeste dagpengesats.

Der er følgende betingelser

- Hospitalsbehandling af den nærtstående skal være udsigtsløs, derudover må den nærtståendes tilstand ikke nødvendiggøre hospitalsindlæggelse.
- Enighed mellem parterne om etablering af plejeforholdet.
- At der ikke er afgørende hensyn, som taler imod, at medlemmet passer den nærtstående (eksempelvis nedsat funktionsevne hos medlemmet eller andre alvorlige problemstillinger).

FOA's medlemmer har ifølge § 39 i KTO's "Aftale om fravær af familiemæssige årsager, 2005" ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i perioden, hvor de passer den døende.

3) Pasning af kronisk sygt eller funktionshæmmet barn i hjemmet

Lovgrundlag: Lov om social service § 42

KTO-aftale: Om fravær af familiemæssige årsager, 2005, § 38

Medlemmer som i hjemmet forsørger et barn under 18 år, som er kronisk eller langvarigt sygt eller har betydeligt og varig nedsat psykisk eller fysisk funktionsevne, kan få hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste.

Der er her tale om en ordning, hvor behovet for dækning af tabt arbejdsfortjeneste vurderes ud fra barnets behov. Det er en betingelse, for bevilling af ydelsen, at det er nødvendigt, at barnet passes i hjemmet. Bevillingen gives oftest for et forholdsvis begrænset antal timer ugentligt.

Socialforvaltningen fastsætter det nødvendige timetal. Den tabte arbejdsfortjeneste beregnes ud fra den hidtidige bruttoindtægt i forhold til det fastsatte timetal. Den tabte arbejdsfortjeneste reguleres en gang årligt med satsreguleringsprocenten (pr. 1. januar).

Der følges jævnlige op på bevillingen, som kan justeres efter barnets behov.

Medlemmer, som bliver ledige fra et deltidsarbejde, kan samtidig med at de modtager tabt arbejdsfortjeneste, få en særlig ydelse i op til 3 måneder. Denne ydelse tilgodeser især medlemmer, som ikke kan modtage dagpenge fra a-kassen fordi de ikke kan stå til rådighed for et fuldtidsarbejde.

Betingelsen for at få denne særlige ydelse er, at

- de er medlem af en a-kasse
- de ikke kan få dagpenge fra a-kassen
- de ikke har et rimeligt tilbud om deltidsarbejde og
- de ikke modtager andre ydelser til forsørgelse

4) Pasning af alvorligt sygt barn

Lovgrundlag: Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) § 26

KTO-aftale: Om fravær af familiemæssige årsager, 2005, § 37

Forældre, der forsørger et alvorligt sygt barn under 18 år, har ret til dagpenge, hvis en forælder, helt eller delvist, må opgive sit arbejde under barnets sygdom.

Dagpengebeløbet svarer til det dagpengebeløb,

som forælderen selv ville have været berettiget til under egen sygdom.

Det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre ophold på hospital eller institution i 12 dage eller mere. Ophold i eget hjem og ambulante behandling kan sidestilles med dette, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for dette.

Kravet om en sygeperiode på 12 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsophold for børn af enlige forsørgere.

Dagpenge kan højst ydes i 52 uger indenfor de forudgående 18 måneder.

Henvielse til anden relevant rådgivning

Hvis du har behov for anden rådgivning, kan du med fordel kontakte rådgivningsfunktionen i en interesse- eller hjælpeorganisation, som er tættest på den nærtstående problemstilling. Rådgiverne har som regel en bred, praktisk erfaring med den aktuelle problemstilling og kan udover rådgivning til dig, give tilbud om forskellige støttende aktiviteter.

De vigtigste samarbejdspartner er dog den relevante kommunes socialforvaltning og arbejdsgiver. Her kan en rundbordssamtale for eksempel være relevant.

Nedenstående er eksempler på tilbud om rådgivning, som kan være relevante for dig. Listen er langt fra udtømmende, men er først og fremmest ment som inspiration til brug af rådgivning fra eksterne aktører.

**Kræftens bekæmpelse
Hjerneskadeforeningen
Dansk Epilepsiforening
Hjerteforeningen
AIDS-linien
Psykiastrifonden**

Information om afdelingens tillidsvalgte

FOA, Frederikssund Afdeling vil gerne byde velkommen til alle nye tillidsvalgte. Samtidig en stor tak til de fratrådte tillidsvalgte for deres store arbejde.

Ny valgte

Fællestillidsrepræsentant

Conny Gad
Løvdalen, Halsnæs
Ellinor Sørensen
Hjemmeplejen, Egedal

Tillidsrepræsentant

Helle B. Lønvig
Torvets Børnehus, Egedal

Tillidsrepræsentant suppleant

Jonna Nielsen
Egedal Dagpleje
Kirsten Kruse Svendsen
Damgårdsparken, Egedal
Litha Jensen
Halsnæs Centret

Sikkerhedsrepræsentant

Annette Andersen
Frederikssund Sygehus

Fratrådte

Tillidsrepræsentant

Gitte Nolte
Torvets Børnehus, Halsnæs
Laila Møller
Egedal Dagpleje

Tillidsrepræsentant suppleant

Hanne Jepsen
Frederikssund Sygehus

Sikkerhedsrepræsentant

Anja Sørensen, Lindehuset,
Slangerup
Ann Stelmach, Fjordtoppen,
Frederikssund
Anni S. Christensen,
Børnehaven Maglehøj,
Ølstykke

Med venlig hilsen
Charlotte Jacobsen
Afdelingsformand

Strejkefeber i Frederikssund

I Frederikssund avisen fredag, den 8. februar 2008 er der på forsiden et interview med undertegnede. I andet afsnit kaldet "Husmødre på barrikaderne" skriver journalisten "Det er husmødre, de plejer at passe sig selv og brokke sig til hinanden".

Jeg skal her tilkendegive, at jeg aldrig har udtalt mig på denne nedladende måde om FOA's medlemmer og aldrig vil gøre det.

Jeg har talt med journalisten, som har lovet at beklage udtalelsen i en efterfølgende artikel.

Charlotte Jacobsen, Afdelingsformand

25 års medlemsjubilæum

I perioden 01.01.2008-29.02.2008 har følgende medlemmer været medlem af FOA, DKA eller HAF i sammenlagt 25 år. Afdelingen ønsker tillykke og har fremsendt en blomsterbuket til:

Hanne B. Jørgensen, Frederikssund
Jette Jensen, Hundested
Kirsten M. Frederiksen, Hillerød
Inge M. D. Skaaning, Jægerspris
Kirsten Madsen, Frederikssund
Enid M. Pedersen, Farum
Anne Klonaris, Veksø Sj.

Med venlig hilsen Charlotte Jacobsen, Afdelingsformand



Pressemeddelelse

fra FOA – Fag og Arbejde udsendt d. 16/01-2008

Højere bøder for sjuksk med sikkerheden på arbejdspladsen

FOA – Fag og Arbejde er enig med beskæftigelsesminister Claus Hjorth Frederiksen om højere bøder til virksomheder, der sløser med sikkerheden. Det er blot ikke nok. Kulturen skal prioritere sikkerhed, og arbejdstilsynet skal igen kunne give bøder, hvis arbejdspladsvurderingen (APV), sikkerhedsorganisationen og sikkerhedsuddannelsen ikke er i orden.

Tirsdag den 15. januar fortæller Claus Hjorth Frederiksen i Jyllands-Posten om sit forslag til højere bøder til virksomheder som har skader og arbejdsulykker, fordi de sjuksker med sikkerheden.

”Det signal er FOA meget enig i. Vi kan også konstatere en stigning i antallet af arbejdsskader inden for det kommunale arbejdsmarked for FOAs medlemmer. Antallet af anmeldte arbejdsskader for FOAs område er vokset med ca. 4 procent fra 2005 til 2006”, siger forbundssekretær Inger Bolwinkel fra FOA – Fag og Arbejde.

I 2006 blev der anmeldt 5258 ulykker og arbejdsbetingede sygdomme alene inden for FOAs område.

”Ud over dette er det naturligvis vigtigt, at kulturen på arbejdspladserne prioriterer sikkerheden, og her spiller medarbejderne en vigtig rolle sammen med sikkerhedsrepræsentanterne og ledelsen”, siger Inger Bolwinkel.

”Arbejdsmiljøreformen lægger op til, at arbejds-

pladser som vil og kan skabe et godt arbejdsmiljø skal præmieres. Men arbejdspladser som hverken vil eller kan det – skal straffes. Her er højere bøder et klart signal til virksomhederne om at oppe sig”, siger forbundssekretær Inger Bolwinkel.

FOA er glade for, at ministeren hjælper ”den gode vilje” godt på vej, når der er risiko for at få større bøder, hvis man ikke har orden i arbejdsmiljøet.

”Jeg synes også, at de meget gode erfaringer med Arbejdstilsynets mulighed for at give administrative bøder burde tages op igen. Tidligere kunne Arbejdstilsynet uden for mange administrative dikkedarer og tunge retssager uden videre give 10.000 kroner i bøde til de virksomheder, der ikke havde orden i arbejdspladsvurderingen, i sikkerhedsorganisationen, og i sikkerhedsuddannelsen”, fortæller Inger Bolwinkel.

”Erfaringerne fra den periode viste, at der virkelig kom fart på det forebyggende arbejde med arbejdsmiljøet. Hvis regeringen genindfører Arbejdstilsynets muligheder for at handle med administrative bøder, vil man afskaffe en masse ligegyldigt bureaukrati, og gå lige til biddet. Loven er jo ganske klar. Det er overholdelsen af loven, det halter med. Udvides handlemulighederne for Arbejdstilsynet, gavner regeringen det forebyggende arbejdsmiljøarbejde”, slutter Inger Bolwinkel.



Kan dagplejen bevare sin størrelse?

Det er et provokerende spørgsmål, men ikke desto mindre et relevant spørgsmål. For det er FOA – Fag og Arbejdes faste overbevisning, at kommunerne selv bestemmer hvor stor dagplejen skal være. Også i en tid med høj beskæftigelse.

Rekrutteringspotentialet

Der er godt nok ikke så mange hjemmegående husmødre længere, som tidligere udgjorde det store rekrutteringspotentiale. Flere kvinder får en uddannelse, som de gerne vil bruge, og ser derfor ikke dagplejjobbet som en karrierevej.

Men mange familier har svært ved at få to fuldtids-job, en pendler tilværelse og små børn til at gå op i en højere enhed. Der er meget fokus på stress – mange bukker under for et for stort arbejdspress – og det gør alle opmærksom på, at man skal passe på sig selv og sin familie. Den Familie- og Arbejdslivskommission, som regeringen nedsatte, fremlagde da også en undersøgelse der viste, at især børnefamilierne har svært ved at få skabt sammenhæng mellem familie og arbejdsliv.

Det er derfor en ny gruppe af kvinder og mænd, der vil være interesserede i at være dagplejere i nogle år. Nogle bliver lidt længere i jobbet, fordi de synes, at det er et dejligt selvstændigt og givende job. Andre vender tilbage til deres tidligere job og bruger deres uddannelse, når deres egne børn når skole- eller børnehavealderen. Færre vil nok fremover være i jobbet i 10 eller 20 år.

Målgruppen

Vi ved at mange nye dagplejere er blevet opfordret til at søge jobbet af nogen i deres omgangskreds, familie, egne børns dagtilbud, naboer o.a. Vi ved også, at forældre til børn i dagpleje, eller som har haft børn i dagpleje, er mere interesserede end andre grupper.

Det skyldes, at kendskabet til dagplejen naturligt nok øger interessen.

Kendskabet til dagplejen, som den er i dag, skal derfor generelt øges. Og så skal vi have spurgt så mange der kender dagplejen som muligt, om de er interesserede i at blive dagplejere.

Dagplejen et tidssvarende tilbud

Dagplejen er et unikt tilbud til små børn, fordi der er en fast voksen, en lille børnegruppe og hjemlige rammer. Og den vil blive ved med at være et unikt tilbud, hvis den fortsat findes. Den er også stadigvæk et fleksibelt tilbud for kommunerne, hvis alternativ til dagplejere er at opføre vuggestuer, hvor anlægsudgifterne langt overstiger etableringsomkostningerne ved at sætte en ny dagplejer i gang. Der er derfor stor fornuft i at holde dagplejen i live – for børnene, borgerne og for kommunen.

Når det er sagt, så er det også klart, at der en sammenhæng imellem jobbet popularitet og dagplejens omdømme. I de kommuner hvor dagplejen har det godt – hvor arbejdsvilkårene er gode, der er det mindre svært at rekruttere nye dagplejere og fastholde de dagplejere, der allerede er ansat. Det er derfor også vigtigt at slå fast, at det ikke fremover er givet, at dagplejen på landsplan fortsat skal være billigere at drive end en vuggestueplads.

Den attraktive arbejdsplads

En levedygtig dagpleje er nemlig også en dagpleje, hvor det er en pædagogisk vurdering, der afgør hvor mange børn den enkelte dagplejer har, hvor dagplejerne får den supervision og støtte de har brug for af deres dagplejepædagog, hvor gæsteplejen fungerer til både dagplejere og forældres tilfredshed og hvor der er seniorordninger og andre aftaler, der sørger for at dagplejere der har brug for aflastning bliver det. Det er et hårdt fysisk arbejde at være dagplejer, og mange må forlade faget nødtvunget, fordi den fysiske belastning bliver for stor.

At dagplejens ry afgør jobbet popularitet er et vigtigt budskab. Og heldigvis noget der er til at gøre noget ved. Det er ikke gjort med en reklamekampagne med flotte billeder, men tager tid og kræver vedholdenhed. Alt for mange der ikke kender dagplejen går rundt med et forældet billede af, hvad en dagplejer er, hvad hun laver og hvordan hun ser ud.

Reklamekampagnen

I et samarbejde med et reklamebureau har FOA – Fag og Arbejde fået lavet en reklamekampagne, som har to overordnede elementer:

- Plakater, annoncer, folder og hjemmesiden www.dagpleje.dk, der præsenterer danskerne for nye billeder af dagplejere og information om jobbet.
- Et inspirationskatalog, som indeholder det væsentlige – og det tidskrævende – nemlig forslagene til, hvad det er dagplejen og resten af kommunen kan gøre.

Plakater, annoncer, folder og hjemmeside

er holdt i moderne og glade farver med nogle gode billeder af rigtige dagplejere og deres børn i dagpleje. Kampagnen skal ændre borgernes forestilling om dagplejeren. Det er den udgiftstunge del af indsatsen for at skaffe nye dagplejere, og det er en længerevarende proces. Derfor er det også vigtigt, at kommunen som helhed påtager sig opgaven og finder finansiering til at indrykke annoncer m.m. Selve udgiften til kampagnens layout, medierådgivning, fotografering, hjemmesiden m.m. har FOA – Fag og Arbejde betalt for.

Medierådgivere anbefaler at kampagnen køres flere gange i løbet af et år. Vi ved at jobbet som dagplejer er et job, som mange overvejer længe inden de søger det – de skal altså mindes om jobbet igen og igen. Også for at sikre, at de nye billeder af dagplejen forankres.

Vi har fået lavet nogle regneeksempler på, hvor meget kampagne man som kommune kan få for 100.000 kr. og for 300.000 kr. For hvert eksempel er angivet, hvor stor en andel af kommunens indbyggere, der i givet fald vil se kampagnen, og hvor mange gange de vil nå at se den mens den kører. Der er især lagt vægt på indrykning af helsides annoncer – på nogle af de første sider i lokalavisen og væk fra jobsektionen. Det er nemlig ikke aktive jobsøgende, der er den primære målgruppe i kampagnen.

Plakaterne hænges op der hvor det er relevant. Butiksdøre, sundhedsplejersken, jordmoderen, lægen, supermarkeder, børnehaver, skoler, biblioteker, jobcentret o.a. Folderen lægges der, hvor det giver mening.

Det anbefales også, at der reklameres udendørs fx på busstoppesteder i områder, hvor der mangler

dagplejere, og at der i busser, der kører gennem de områder, hvor der mangler dagplejere, sættes hængekilte inde i bussen med en påklæbet blok – det der står på blokken kan tilpasses lokalt, så f.eks. et lokalt arrangement kan nævnes. I byer der har biografer eller restauranter med toilet reklame, sættes en særligt udformet annonce op her.

Inspirationskataloget

Det er især vigtigt, at Børne- og ungeudvalget, forvaltningen og dagplejen er enige om, at rekrutteringsopgaven er hele kommunens opgave, selvom der målt i timer skal leveres den største indsats i dagplejen selv.

I kataloget er alle forslag til dele af en kampagne samlet – til inspiration. Her er forslag til hvordan man involverer dagplejelederne, dagplejepædagogerne, dagplejerne, sundhedsplejerskerne, mødregrupperne, pladsanvisningen, jobcentre, forældrene, daginstitutionerne, forvaltningen og politikerne. Men også forslag til, hvordan man øger opmærksomheden på dagplejen, og forslag om at bruge ejendomsmæglere og jobmesser i rekrutteringsindsatsen.

Endelig foreslås det også at interesserede i jobbet skrives op i en jobbank, hvis der ikke mangler dagplejere i deres område. Tanken er, at de så kontaktes, når der er en ledig stilling i netop deres område.

Hvordan får man kampagnen og kommer i gang?

I Pædagogisk sektor vil vi gerne komme og præsentere kampagnen f.eks. for Børne- og ungeudvalget, TR'ere og dagplejeledere. Vi vil nemlig gerne fortælle om den research der ligger bag kampagnen og om hvad kampagnen kan udrette for kommunen.

Kontakt: Konsulent Birgit Stechmann, Pædagogisk sektor, FOA – Fag og Arbejde, Staunings Plads 1-3, 170 København V, tlf. 46 97 25 06 eller via mail bist001@foa.dk.

I 7 ud af 10 kommuner mangler man dagplejere, ifølge fælles undersøgelse foretaget af FOA og KL i 2007.



Landskonferencen 2008

"Kvalitet i dagplejen"

I lighed med de tidligere år, har bestyrelsen i Pædagogisk sektor besluttet at bestille

8 pladser til Landskonferencen 2008 arrangeret af Pædagogisk Sektor i forbundet.

Sektorbestyrelsen har forlods tildelt sektorformanden og næstformanden pladser. De

øvrige 6 pladser fordelt med 4 til dagplejerne og 2 til dagplejepædagogerne.

Konferencen finder sted på Hotel Nyborg Strand d. 19 og 20. juni 2008.

Sektoren betaler deltagergebyret (inkl. overnatningen) og transporten.

Tabt arbejdsfortjeneste må du enten selv betale – eller søge din arbejdsgiver om.

Sektoren vil prioritere blandt ansøgerne således, at vi bliver geografisk bredt repræsenteret.

Følgende emner vil blive berørt på konferencen

- Relationskompetance
- Socialt udsatte børn i dagplejen
- Den 0-3 åriges sproglige udvikling
- Børn med særlige behov i dagplejen
- Hvordan er dialogen med forældrene
- Forklaringer eller undskyldninger
- Hjernens udvikling 0-3 årige (v/Peter Lund Madsen hjerneforsker)
- Paneldebat, om dagplejens fremtid.

Er du interesseret i at søge om én af de 6 pladser, skal din ansøgning være Pædagogisk Sektor i hænde senest tirsdag den 1. april 2008

Med venlig hilsen

Ann M. Nielsen, Sektorformand, Pædagogisk sektor

Generalforsamling i Pædagogisk Sektor torsdag den 27. marts 2008

Generalforsamlingen afholdes i FOA Frederikssund, Ådalsparken 2, 3600 Frederikssund.

Dagplejernes klub kl. 18.00

- Velkomst ved klubformanden.
- Valg af dirigent.
- Valg af referent
- Klubbens beretning
- Indkomne forslag.
- Eventuelt.

Ca. kl 18.30 vil der være fælles spising for ALLE sektorens medlemmer.

Af hensyn til traktementet, tilmelding på tlf.: 46971200, senest mandag 17. marts 2008.

Pædagogisk sektor ca. kl. 19.15

- Velkomst
- Valg af dirigent og referent
- Godkendelse af dagsorden
- Bestyrelsens beretning.

- Indkomne forslag
 - Lovændringer jf. afdelingslovene
- Valg
 - Sektornæstformand Jens Nielsen, genopstiller
 - Bestyrelsesmedlem Thøger Nielsen, genopstiller ikke
 - Bstyrelsesmedlem Rene Luttermann, genopstiller
 - Bestyrelsesmedlem Nina Sander , genopstiller
 - Bestyrelsesmedlem Ella Hansen, genopstiller

Eventuelt

Forslag til valg eller sager, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være bestyrelsen i hænde senest 16 dage før generalforsamling.

På bestyrelsens vegne.

Ann M. Nielsen, Sektorformand

Kursusprogrammet

Endelig er kursusprogrammet ude hos medlemmerne, – men, men – desværre ikke til tiden. Vi har fået ny distributør af kursusprogrammet sådan, at det samsendes med de øvrige FOA forsendelser, og dermed sparer FOA og medlemmerne penge. Det har dog ikke været helt uden problemer.

FOA var blevet lovet, at kursusprogrammet ville afleveres til postforsendelse den 14. december 2007 og kort efter skulle det så finde vej til medlemmernes brevsprækker sådan, at medlemmerne i ro og mag kunne udvælge sig kurser i juleferien. Nu går det jo ikke altid som præsten prædker, og de første kursusprogrammer blev udsendt i starten af januar, og enkelte fik det først den 17. januar. Det er jo ikke tilfredsstillende og der arbejdes nu på at forbedre postgangen sådan, at kursusprogram og deadline for kursustilmeldinger kommer til at passe bedre sammen. Indtil da beklager FOA forsinkelsen, som vi desværre ikke har været herre over.

Erling Hjort, Kursusafdelingen.



NYT fra SOSU-Sektoren

TR Konference om nye udfordringer for social og sundhedsassistenter på sygehusene d. 11-8-2008

Budskabet fra forbundet

Social og sundhedsassistenter kan selv sætte fokus på faglighed og faggruppen ved at betegne sig som Social og sundhedsassistent.

Sig ja til at blive oplært i nye opgaver.

Social og sundhedsassistenterne er en faggruppe med faglighed, en stærk faggruppe *ikke et projekt længere*. Der bliver jo ikke lavet projekter omkring sygeplejerskernes opgaveløsning. Opgaveglidning sker i den enkelte afdeling med de andre faggrupper.

Social og sundhedsassistenterne vil gerne videreudvikles/videreuddannes.

Autorisation fremsættes i Folketinget i første kvartal 2008. For at få autorisation skal man selv betale omkring 286,00 kroner. Yderligere oplysninger kommer på tillidszonen.

Det er tankevækkende at uanset hvilke arbejdsforhold vi bydes vælger vi at forblive ansat på sygehusene.

Sygehus Camp

48 deltagere var samlet. Ledelsesrepræsentanter, forskellige faggruppe. Målet var at komme med forslag til bedre arbejdsforhold uden det koster penge (næsten).

Følgende forslag kom frem i arbejdsgrupperne:

Mobilmedarbejdere som besøger borgerne i deres hjem inden indlæggelse og ved udskrivelse for at

vigtige oplysninger ikke skal gå tabt. Hjemmeplejen med ind på sygehuset ved indlæggelsen.

Medarbejderne selv være med til at planlægge deres arbejdstid, for at få bedre sammenhæng mellem fritid og arbejdstid.

Ledelse

- Forandring kræver at ledelsen viser begejstring for målet for forandringen. Det er både medarbejdernes og ledelsens ansvar at nå målet sammen.
- Der skal være fokus på muligheder. Lederne skal påvirke den politiske ledelse. Bruge de kompetencer og ressourcer som er tilstede.
- Anerkendelse af medarbejderne.
- Fange ideer fra medarbejderne og gøre dem til virkelighed. Ideerne blomstrer hos medarbejderne.
- Der er altid nogen som er klogere end dig selv
- Brug ressourcerne med omtank
- Vær ærlig og vær dig selv
- Undre dig
- Kom i gang nu
- Tekniske ting ind på sygehuset f. eks et skab som fortæller hvad der mangler at blive fyldt i.

Øvrige

- Mentor ordning for nye kollegaer
- Mentorer for elever
- Anerkendelse = sund og stærk arbejdsplads.
- Har du spottet din kollegas talent i dag? fokus på dette.



Personale/sundhedsgoder

- Tvungen middagspause (ikke en rugbrød foran computeren)
- Cykelværksted på hospitalet (få lappet cyklen mens du er på arbejde)
- Selvbetalt dynedag (afspadsring, feriefri dag) nedsætter sygefraværet
- Frugt og madordning trukket af bruttolønnen
- Stillekupe område hvor personalet kan sidde uden forstyrrelser, evt. massagestol
- Fri adgang til fysioterapi og massage
- Sundhedsklinik for personalet (læge, andet plejepersonale, diætist m.m.)

Forstyrrelser

- Undgå forstyrrelser ved medicindosering, for at undgå fejl
- Synlig kontaktperson som modtager patienter, pårørende og hjælper dem tilrette.
- Kald som vibrerer eller kun går til personen, som er tilknyttet patienten

Tilfredshedsundersøgelse løbende

- Ved hver indlæggelse / dagligt, evt. rødt, gult, grønt kort.
- Patienten evaluerer dagligt behandlingen. Grøn = tilfreds Gul= tilfreds men gerne forbedringer Rødt = ikke tilfreds.

Kompetenceindlæg fra sygeplejerske

- Man skal kompetenceudvikle for patienternes skyld.
- Der bliver øget behov for pleje og omsorg
- Der er behov for alle sundhedsfaglige personer
- Sundhedspleje med rette holdninger
- Vælg hvilket område man skal udvikle
- Fokus på kommunikation og adfærd i afdelingen

Sygepleje er omsorg for andre mennesker herunder etik, kontinuitet, respekt, værdighed. Sygepleje omhandler menneskesyn hvor mennesket betragtes ud fra en helhed. Mennesket er et selvstændigt individ med ressourcer som kan tage ansvar i egen situation.

Sygepleje uddannede varetager pleje og omsorg. Her skabes rammer, vilkår og holdninger til opgaveglidning. Tænk på hvad der er vigtigt for patienten i den sammenhæng.

Kompetence er fagkunderskaber, menneskekundskab, medmenneskelighed, holdninger og værdier. **Kompetencer vises i handlinger.**

Patienten ønsker

- Dygtige håndværkere
- Respekt for patienten
- Medmenneskelighed
- Støtte patienten, høre hvad de siger

Værdier i sygeplejen er selvhjulpnen

- Flere hænder til rette opgaver (bruges ressourcerne rigtigt)
- Værdier er vigtige
- Adfærd er vigtig

Plejepersonalet tjener 2 herrer, nemlig patienten og arbejdsgiveren. Personalet laver først og fremmest drift orienterede opgaver og først herefter patientopgaver.

- 1. drift – 2. kollegaer – 3. patienten. Er den prioritering ok?
- Ret opmærksomheden mod patienten. Er der behov for nye kompetencer. Lever vi op til vores værdigrundlag i adfærd og handling.
- Lederen har en afgørende rolle i kompetenceudviklingen.
- Tag udgangspunkt i borgeren når I taler om kompetence i afdelingen med lederen
- Leder og medarbejder har fælles ansvar for udviklingen.

Indlæg af formanden for regionernes sundhedsudvalg

- I regionen er social og sundhedsassistenterne en vigtig ressource i den effektive opgaveløsning hvor rekruttering er et større og større problem. Nye store enheder, nye spilleregler og nye opgaver. Større forventninger fra patienten. Visionen er at sundhedsvæsenet skal være patientens, hvilket indebærer at patienten inddrages, øget kvalitet, sammenhæng i patientforløbene og opgaverne varetages på bedst mulig niveau.
- Der skal flyttes opgaver fra en gruppe til en anden for at udnytte ressourcerne bedst muligt. (opgaveglidning)
- Medarbejderne skal være villige til at tage opgaver og afgive opgaver. Der skal være oplæring i nye opgaver.

- Afdelingen skal sætte fokus på god arbejdstilrettelæggelse og opgaveløsning.
- Der skal være målrettet kompetenceudvikling for alle og fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Sidemandsoplæring, attraktiv arbejdsplads, øget ledelsesmæssigt fokus på ressourcer.
- Målet er, at regionen bliver specialiseret med optimale rammer for medarbejderne.
- Vi skal lære af de gode eksempler.

Workshop

Forskellige arbejdssteder fortalte om deres kompetenceudvikling.

Se FOA Frederikssunds hjemmeside, her ligger avisen fra konferencen.

Her ligger masser af ideer, samt indlæg fra foredragsholderne.

Sundhedsministeren indlæg

Tidligere var sundhedsvæsenet et stramt hierarki, nu er patienten i centrum. Der er 25 milliarder afsat til sundhedsvæsenet.

Patientens tilfredshed hænger sammen med medarbejdernes arbejdsglæde og tilfredshed.

Der indføres pakkeforløb, accelererede patientforløb.

Det kræver engagement, fleksibilitet. Personalet er den vigtigste ressource. Kompetence = opgaver. Strategi udvikles sammen med de faglige organisationer.

Ministerens udsendte medarbejder har registreret tiltag omkring udvikling af områder som ernæring, accelererede forløb, øget patient tilfredshed og større medarbejder tilfredshed i de senere år.

Som afsked udtrykte ministeren at han ikke ville forhandle overenskomst med os. Så hastede han ud af døren.

Bindslev A/S konsulent om forandringer/kompetenceudvikling

- Vi omsætter ord til handling.
- Vi laver ikke rapporter til hylden.

- Der er konflikt i skabelsen af nye opgaver/ handlinger. Der skal være enighed i udførelsen.
- Forandring er nytænkning, en lang proces, udvalgsarbejde, mange ord, de samme initiativer.
- Konkrete håndterbare handlinger, hvad kan jeg selv gøre.

Start en forandring med at spørge

- Hvorfor er det vigtig
- Hvordan
- Hvem
- Hvornår

Hvor er problemet og hvorfor er det et problem?

Lav en handleplan

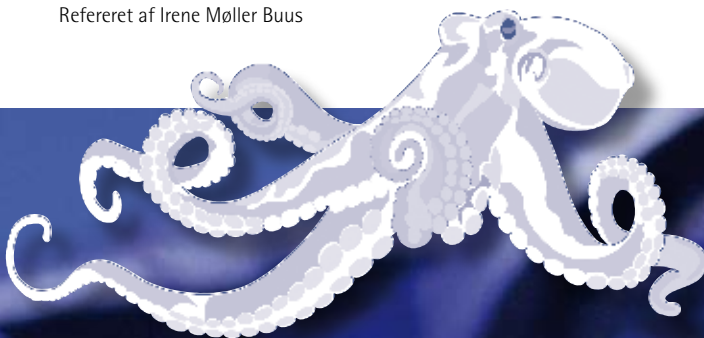
1. Opdag din egen vanetænkning
2. Start altid med målet, sæt tidshorisont på målet
3. Definer hvor og hvad der skal ændres.
4. En ny ide en gammel ud.
 - Hvad er min drøm?
 - Hvad vil jeg gerne?
 - Små/store ting.
 - Pilotprojekt projektledelse?
5. Handling skaber holdninger
 - Fyld så meget så det lægges mærke til
 - Banaliteter gør en forskel i daglig dagen
 - Vælg forandring eller forbedring
 - Gør det enkelt
 - Hvad er det vi skal løse
 - Lad vær med at gøre det sværere for os selv
6. Brug fakta og følelser
7. Brug kun tid på det der kilder i maven (det der ikke kan vente til i morgen)

En ny ide er som et spædbarn, man skal føle for den, tage sig kærligt af den, skal have brændstof til handling.

Frem med fagligheden.

I er en gruppe der er øjne på.

Refereret af Irene Møller Buus





Nyt fra formanden

Vi er nu kommet godt igennem fusionen med det tidligere PMF, og i forbindelse med generalforsamling, den 27 marts 2008, skal vi have revideret sammensætningen af sektorbestyrelsen.

Vi har i bestyrelsen talt om hvordan vi kunne tænke os at sammensætte den så alle faggrupper bliver repræsenteret, samt så bredt geografisk som muligt.

Sammensættes således:

Sektorformand og Sektornæstformand

Dagplejen 4 repræsentanter

Pædagogmedhjælperne 4 repræsentanter

Dagplejeassistenter 1 repræsentant

Omsorgsmedhjælperne 1 repræsentant

Pædagogiske konsulenter 1 repræsentant

Såfremt faggruppen ikke vælger en repræsentant, kan posten ikke blive besat af anden faggrupperepræsentant.

Vi mangler p.t. repræsentanter for: dagplejeassistenterne, omsorgsmedhjælperne samt pædagogiske konsulenter.

Kunne du tænke dig at være en del af sektorbestyrelsen, så skriv til mig senest 16 dage før generalforsamling.

Ann M. Nielsen, Sektorformand



Serviceassistenter på Metalskolen i Jørlunde

Metalskolen i Jørlunde er gået i gang med at ud-danne erhvervsserviceassistenter.

De første som har taget uddannelsen er Gitte Christensen fra rengøringen og Jette Nielsen fra køkkenet. De har været sammen om deres afsluttende projekt, og fået meget flotte karakter.

I deres projekt "Serviceassistenterne på Metalskolen i Jørlunde", beskriver og giver de et meget flot bud på, fremtidens erhvervsserviceassistent på Metalskolen.

Et stort tillykke og held og lykke for fremtiden til Gitte Christensen og Jette Nielsen.

De bedste hilsner fra Marianne Røgen
Servicesektoren





Det kan godt betale sig at tjekke om man får pension

Selvom alle kommunalt ansatte har fået indført pensionsordninger, sker det alligevel, at arbejdsgiverne ikke indbetaler pension.

Et af vore medlemmer indenfor SOSU-sektoren, sammenlignede sidste år sin lønseddel med en kollega, og de undrede sig over, hvorfor det ikke fremgik af lønsedlen, at der blev indbetalt pension.

Medlemmet kontaktede FOA og efter en henvendelse til kommunen, blev det klart, at der var sket en fejl på lønkontoret, så medarbejderen var blevet snydt for pension helt tilbage fra 1. maj 2000.

Efterfølgende har kommunen fået rettet fejlen og der er nu blevet indbetalt ca. 165.000 kr. til den pågældendes pensionsordning i PenSam.

Heldigvis har hun ikke haft brug for nogle af de forsikringer, der er tilknyttet pensionsordningen f. eks. kritisk sygdom eller invalidepension. Det kunne have været en stor udgift for kommunen, da det efter FOA's opfattelse er kommunen, der har begået fejlen, og derfor må hæfte for de økonomiske konsekvenser af den manglende dækning, som hendes pensionsordning ville have givet, hvis der var indbetalt pensionsbidrag.

Så det kan godt betale sig at være opmærksom på om ens arbejdsgiver indbetaler pension efter reglerne i overenskomsterne.

Alle der ansættes på månedsløn og er fyldt 21 år har efter et år beskæftigelse ret til pension.

Det uddannede personale på eksempelvis social- og sundhedsområdet vil typisk have ret til pension allerede ved ansættelsens start, da elevtiden medregnes.

Er du i tvivl om du får indbetalt det korrekte pensionsbidrag, er du meget velkommen til at kontakte FOA Frederikssund, så vi kan være behjælpelige med at undersøge hvad du har krav på.

Niels Mortensen, Faglig sekretær.

Faglig stolthed hvad er det?
Hvad giver fagidentitet?
Hvad giver faglig stolthed?



En lille historie fra det virkelige liv

19

Gruppemøde uge 0

Eleven møder i næste uge, hvem har lyst til at være vejleder?

Rummet fyldes med tavshed. Flere undskyldninger kommer frem.

Jeg er morgenvagt og kan derfor ikke have eleven med når jeg skal planlægge.

Jeg sidder i mange arbejdsgrupper og er tit til møde.

Jeg har haft de sidste 3 elever, jeg trænger til en pause.

Jeg har aldrig prøvet at have elever.

Jeg har ingen praktikvejlederkursus.

Jeg er væk på grund af kursus og ferie i den periode eleven er her og det er vigtigt at være tilstede når man har elev.

Hvordan kan vi som kollega og arbejdsplads stille krav om fagligt dygtige kollegaer i fremtiden; når vi ikke tager ansvar for at uddanne egne kollegaer???

Der bliver igen stille i rummet.

OK vi skal finde 2 som kan være vejledere for eleven.

Det betyder ikke at man skal følges med eleven hver dag. Eleven skal følges med samtlige ansatte, da vi hver især har forskellige styrker og metoder til at løse opgaverne hos borgeren. I er alle inspirationskilder og rollemodeller over for eleven.

Det er meningen at vejlederne er ansvarlig for at afholde ugesamtalen med eleven, planlægge hvilke borgere eleven skal tilknyttes og hvilke mål der arbejdes med uge for uge.

I samarbejde med teamlederen laves ugentlige/ 14 dages læringskontrakter for eleven. Der aftales på ugemøderne hvilke mål der arbejdes med i den næste periode og der evalueres på den forrige periodes mål. Dvs. at teamlederen er tovholder på forløbet.

Gruppen er alle ansvarlige for at eleven får hjælp, vejledning og undervisning samt faglig sparring. Ligeledes er alle i gruppen med til at evaluere eleven gennem hele praktikforløbet.

Således at eleven får mest mulig faglig viden og erfaring i opgaverne, samt reflekterer over sine handlinger.



Til sidst lyder det:

Jeg kunne godt tænke mig at prøve at være vejleder for den nye elev.

Jeg kunne også godt prøve.

Der aftales at Teamleder sender velkomstbrev til eleven.

Samt hvem eleven følges med den 1 uge.

Uge 1

Eleven starter i praktik.

Der afholdes elevmøde, hvor eleven præsenteres for logbogskrivning i praktikken, læringskontrakten. Der aftales at eleven skriver logbog om oplevelserne hos borgerne. Samt undrer sig over metoder til opgaveløsning.

Ugerne 2-14

Gennem praktikforløbet har eleven udviklet sig fra at være novice, usikker på sig selv og sit fag til at blive en fagperson som er nysgerrig på sammenhænge i borgerens livssituation.

Logbogen har ændret sig fra at være en meget kort beskrivelse af opgaven hos borgeren til at være et redskab til at koble teoretisk viden sammen med de opgaver der løses hos borgeren. Endda har redskabet givet eleven lyst til at fordybe sig i faglig viden udenfor sit kompetenceområde, fordi ny viden gav anledning til nye spørgsmål som kunne vise sammenhængen mellem opgaverne hos borgeren og borgerens helhedsituation.

Personligt har udviklingen gået fra at holde facaden til at turde stille faglige spørgsmål samt videregive sin viden til kollegaer. Eleven har fået succesoplevelser som giver lyst til læring og faglig stolthed.

Ugesamtalerne har givet mulighed for at eleven selv er med til at planlægge sine mål, her skubbes eleven ud over kanten hvis det er nødvendig i forhold til udviklingen. Nogle gange tror man ikke man kan, men det kan man når man skal.

Her aftales hvilken støtte der skal være i næste periode for at nå målene. Her roses eleven for de mål der er nået, fagligt, personligt, samarbejds-mæssigt. Her fås redskaber til brug i samarbejdet eller opgaveløsningen, her tales teori i henhold til opgaverne.

Eleven slutter nu praktikken og skal videre.

Eleven har givet udtryk for at der har været faglig udvikling, personlig udvikling, støtte personligt, oplevelse af at gøre en forskel for borgeren, påskønnelse fra borgeren.

Eleven fortæller nu kan jeg bare køre med klatten når jeg skal på skole, de kan bare komme an.

Efter en sådan oplevelse, kan jeg ikke undgå at føle faglig stolthed

Jeg er glad for at eleven er blevet fagligt nysgerrig, hvilket er med til at udvikle faget og sætte fokus på at det er et fag som kræver uddannet personale.

Jeg er glad for at en elev bliver en god, nysgerrig, samarbejdende kollega. Men også har oplevet faglig stolthed under sin uddannelse.

Faglig stolthed er at være stolt af sit arbejde, at kunne gøre en forskel, fagligt kunne argumentere for sin handlinger og kunne flytte holdninger ved hjælp af faglige argumenter, samarbejde om problemstillinger og løse dem tværfagligt.

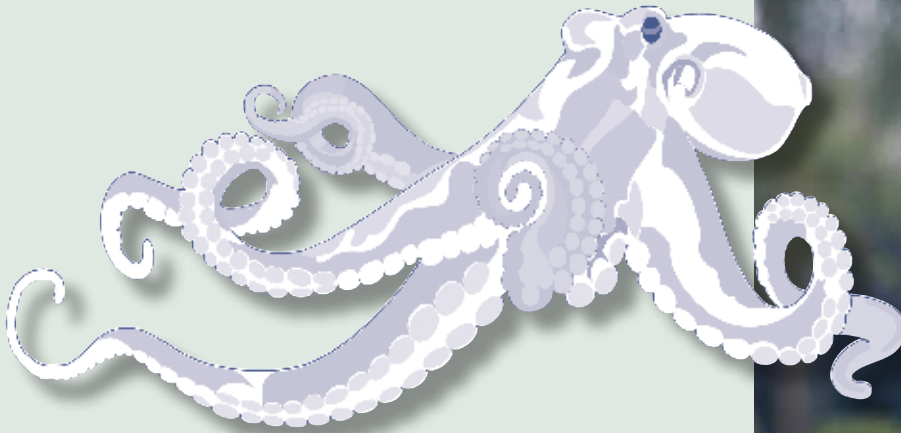
Faglig stolthed er at tale om sit arbejde, fortælle de gode historier, dele de svære situationer med sine kollegaer. Få hjælp til de svære opgaver af kollegaer og løse dem sammen. Det giver faglig stolthed.

Faglig stolthed er også at være med til at give fagets traditioner videre. Få lov at præge kommende kollegaer med holdninger og vejledning giver faglig stolthed, når man ser en kommende kollega gå ud af døren med rank ryg og siger her kommer jeg og jeg er god til mit fag.

Fagidentitet er en svær størrelse

Kan jeg identificere mig med kollegaerne og faget?

- Har vi samme normer?
- Har vi samme værdier?
- Ved alle hvad en social og sundhedshjælper/ social og sundhedsassistent er?
- Kender vi vores kompetencer?
- Kender vi vores rettigheder?
- Bliver vi værdsat som fagperson?
- Forstår vi at sætte vores faglighed på dagsordenen?
- Er der rummelighed til den faglige udvikling?
- Følger vi med i fagets udvikling? Nye trends?



Rollemodeller er med til at skabe fagidentitet. Det at være rollemodel på en arbejdsplads er en vigtig del af hvordan elever oplever faget, holdninger, værdier, menneskesyn, kommunikation, fagets udvikling. Det er her man siger sådan vil jeg aldrig gøre eller det var en god måde at gøre tingene på, sådan vil jeg være når jeg er færdig med uddannelsen.

Fagidentitet skabes af faglige diskussioner, holdningsdiskussioner, debat om værdier i samarbejdet med borgeren/ kollegaen.

Hvis vi skal opnå fagidentitet og faglig stolthed så hjælper det ikke at vi ikke har lyst til at være med til at uddanne vores elever.

Det er ret vigtigt at vi er bevidste om det.

Fagidentitet er en realitet når udenforstående ved hvad fagpersoner kan fagligt.

For der er jo ingen som er i tvivl om hvad en sygeplejerske er – vel!!! Eller en sygehjælper!!!

Så derfor kom frem og fortæl om din hverdag i dit arbejde. Så du kan sætte fokus på faglig stolthed og fagidentiteten bliver synlig i samfundet.

Hvordan oplever du faglig stolthed? Er du stolt af dit fag?

Har du en fagidentitet?

Irene Møller Buus

Sygehjælper og social- og sundhedsassistent



Overenskomst 2008

Overenskomstforhandlingerne mellem lønmodtagere og arbejdsgiverne på det kommunale område og i regionerne er nu i fuld gang.

I skrivende stund (28. januar) har KTO, som forhandler de generelle vilkår for alle ansatte i kommuner og regioner, indgået 2 delforlig med henholdsvis KL (Kommunernes Landsforening og 1 delforlig med RLTN (Danske Regioner).

Delforligene er indgået under forudsætning af at der senere bliver indgået et samlet forlig på det kommunale og regionale område.

Delforlig nummer 1, med KL og RLTN indeholder i korte træk følgende:

Ferie

Den ansatte får mulighed for at vælge at holde ferie med feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn. Det kan være en fordel, hvis man får meget overarbejde eller går ned i ugentlig arbejdstid i løbet af ferieåret. Beslutningen skal dog tages inden optjeningsårets start.

Arbejdsgiverne kan fra 2009 beslutte, at de ansatte skal give besked om de ønsker at afholde den 6. ferieuge, eller om de ønsker at få den udbetalt.

Tillidsrepræsentanter

Fremover skal der indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanter. Der er ikke aftalt et bestemt tillæg, da det lægges ud til en lokal forhandling.

Opsigelsesvarslerne for tillidsrepræsentanter forbedres, så de kan opsiges med deres individuelle varsel tillagt 3 måneder.

Hermed bliver det længste varsel ved opsigelse på 9 måneder, mod i dag på 6 måneder.

Der indføres ret til at vælge fellestillidsrepræsentant for overenskomstgrupperne i kommunerne.

AKUT bidrag

Det er aftalt, at der sættes flere penge af til uddannelse af tillidsrepræsentanter ved en forhøjelse af det såkaldte AKUT-bidrag, som arbejdsgiverne betaler pr. arbejdstime for alle ansatte.

Samtidig bliver der mulighed for at også sikkerhedsrepræsentanter via midlerne i AKUT-fonden kan deltage i kurser, som organisationerne arrangerer.

Der afsættes også yderlige midler til en lokal pulje,

som fagforeningerne og kommunerne i fællesskab kan bruge til lokale uddannelsesaktiviteter. (gælder ikke i regionerne)

Informative lønsedler.

Senest ved udgangen af 2010 skal ansatte have en lønseddel med mere uddybende oplysninger om hvordan lønnen er sammensat og hvordan pensionsbidraget er beregnet.

Delforlig nummer 2, med KL indeholder i korte træk følgende:

Bedre vilkår for seniorer

Der indføres ret til seniordage fra man er fyldt 60 med 2 dage om året. 61-årige får 3 dage og 64-årige og derover får 4 dage. Ordningen træder i kraft 1. januar 2009.

Særligt udsatte grupper, som blandt andet omfatter social- og sundhedspersonale, rengøringsassistenter, husassistenter, omsorgs- og pædagogmedhjælpere, får ret til 2 seniordage fra de er fyldt 58 år, 3 ved 59 år og 4 ved 60 år.

Der afsættes endvidere midler til forhandling af senioraftaler i de enkelte kommuner.

Barselsorlov

Barselsorloven med løn til kvinder udvides til 26 uger efter fødslen og samtidig får faderen ret til yderligere 6 ugers orlov med løn. Det er en betingelse at han er ansat på det kommunale arbejdsmarked og omfattet af KTO-aftalen. Hvis faderen ikke holder de 6 uger med løn, kan retten ikke overføres til moderen. Der bliver ikke tale om at udvide retten til barsels og forældreorlov, men alene at øremærke en del af den eksisterende orlov med løn til faderen.

Kompetenceudvikling

Ved 3 partsaftalen blev der afsat midler til kompetenceudvikling og det er i delforliget aftalt hvordan disse midler skal udmøntes til kompetencegivende kurser /efter- og videreuddannelse i kommunerne. Desuden bliver alle medarbejdere sikret ret til en årlig MUS-samtale.

Disse delforlig træder først i kraft når der er indgået en samlet løsning på det kommunale og regionale område.

Information om forhandlingerne

På FOA's hjemmeside (www.foa.dk) kan du løbende følge med i overenskomstforhandlingerne.

Herudover kan du vælge at få sendt en sms, når der er nyheder om forhandlingerne eller du kan vælge at få tilsendt de nyhedsbreve som FOA løbende udsender.

På hjemmesiden vælger du:



Herefter kan du så vælge at få sms eller nyhedsbrev-

På samme side har FOA også lagt en konfliktorientering, hvor du kan få svar på de fleste spørgsmål om, hvordan man skal forholde sig under en evt. strejke.

Konfliktorienteringen bliver løbende opdateret

Hvis du har yderligere spørgsmål, kan du kontakte TR/FTR, ligesom du er meget velkommen til at ringe til afdelingskontoret.

Niels Mortensen, Faglig sekretær



Om afspadsring i forbindelse med sygdom

På SOSU-området får jævnligt spørgsmål om afspadsring betragtes som afviklet i de tilfælde, hvor medarbejderen bliver sygemeldt forud for den planlagte afspadsring.

Her skal man skelne mellem afspadsring, der er optjent ved over- eller merarbejde og afspadsring, der optjenes ved arbejde på særlige tidspunkter f.eks. ved weekendtjenester.

I det sidste tilfælde er det aftalt, et medarbejderen f.eks. lægger sin afspadsring for søndagstjeneste ind som en fast "rullende" afspadsring. Her gælder det, at man under sygdom både optjener og afvikler sin afspadsring, afhængigt af om man er sygemeldt på en søndag, hvor der er

planlagt tjeneste eller man er syg på den dag, hvor den "rullende" afspadsring er planlagt afviklet.

Hvis den planlagte afspadsring er optjent ved over- eller merarbejde, har man krav på at bibeholde sine afspadsringstimer til senere afvikling.

Det er derfor vigtigt, at den ansatte i vagtplanen kan se hvilke afspadsringdage, der skyldes over- eller merarbejde, og hvilke dage der indgår, som "rullende" afspadsring for tjeneste på weekends.

Niels Mortensen, Faglig sekretær

Plan A – Fokus på sproglig læring

FOA Frederikssund – Nordsjælland har i efteråret deltaget i et spændende samarbejde med Frederiksværk-Hundested Kommune og VUC Nordsjælland, for at forbedre de skriftlige kompetencer hos medarbejderne i hjemmeplejen.

Begrundelserne for at tage uddannelsen som social- og sundhedshjælper kan være mange, ikke mindst interessen for mennesker. Men der er også nogle, der har valgt uddannelsen, fordi den ikke er så skriftlig. Måske fordi den enkelte tror eller føler, at de ikke er gode til at stave og formulere sig skriftligt.

Men også denne uddannelse kræver skriftlige kompetencer, eksempelvis benytter personalet i Halsnæs hjemmepleje håndholdte computere til at notere deres observationer om den ældres situation i dagligdagen. Det kan være notater om, at tingene er i god gænge. Men det kan også være observationer om, at den ældre måske ikke indtager væske eller mad nok. Eller måske ikke får husket at tage sin medicin.

Der opstod på denne baggrund et behov for et kursus, der kunne forbedre medarbejdernes kompetencer sådan, at det kunne give sikkerhed, selvtillid og give større tryghed i den skriftlige formidling, ligesom kurset kunne afdække om medarbejdere havde et reelt problem med f.eks. ordblindhed.

Charlotte Jacobsen, formand i FOA Nordsjælland indgik derfor i et samarbejde med Bettina Poulsen, projektleder i hjemmeplejen i Frederiksværk-Hundested kommune og Karen Thygesen fra VUC Nordsjælland om at afholde et kursus der blev kaldt Plan A.

I oktober blev så det første Plan A kursus afholdt med deltagelse af medarbejdere fra hjemmeplejen.

Kurset strakte sig over 10 uger, og startede med en Introdag hos FOA Frederikssund-Nordsjælland, hvorefter resten af kurset blev afholdt på VUC i Frederiksværk.

Ud over undervisning i den skriftlige kommunikation, fik medarbejderne også større erfaring med deres håndholdte computere, der jo er en del af deres arbejdsredskaber, der giver øget sikkerhed for både den ældre, men også for medarbejderne. Og så var der også en meget vigtig sidegevinst for medarbejderne, nemlig den personlige gevinst. Medarbejderne oplevede hvor meget de kunne og det gav dem øget tryghed og selvtillid, og det var absolut også et vigtigt formål med kurset.

Med de gode erfaringer for det første Plan A kursus, der jo også var et spændende pilotprojekt, er det nu planen at brede kurset ud over et større geografisk område for på denne måde at give medarbejderne større kompetencer i deres arbejdsdag.

24

Kære tidligere elever i perioden 2005-2007

Hvis du har afsluttet din uddannelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent i ovenstående periode, bedes du rette henvendelse til mig.

Send mig venligst en kopi af dit uddannelsesbevis.

Vi pønser på at invitere dig til reception i FOA Frederikssund, for at fejre dig.

Hilsen

Irene Møller Buus.

Elevansvarlig



Landsmøde i FOA Ungdom 28. - 30. marts



Læs mere på www.foa.dk/ungdom

FOA
UNGDOM

Tag din kollega med til landsmøde i FOA Ungdom

25

Alle unge under 31, kan deltage i landsmødet den 28.-30. marts 2008.

Tag din kollega i hånden og tag af sted og få en oplevelse sammen med andre unge.

FOA dækker udgifter til ophold, transport samt dokumenteret tabt arbejdsfortjeneste.

Send en mail til foabureau@foa.dk og tilmeld dig. Eller send en sms til 1919 med teksten "landsmøde".

Sidste frist for tilmelding er den 7. marts 2008.

Sammenhold; fest; ballade og skøre indfald er det dig?

Diskuter mere i løn og flere hænder er det dig?

Forbered dig på en mulig konflikt eller bliv moviestar er det dig?

Så skynd dig og meld dig til foa ungdoms landsmøde.

Hilsen

Irene M. Buus, Elevansvarlig

Seniorklubbens arrangementer

Onsdag den 26. marts 2008 kl. 13.30 i FOA HUSET

Generalforsamling og Bankospil

Generalforsamling, dagsorden ifølge lovene.

Vi afholder den årlige generalforsamling Dagsorden ifølge lovene.

Indkomne forslag skal være bestyrelsen i hænde senest 14 dage før generalforsamlingen.

Traditionen tro er der efterfølgende bankospil.

Onsdag den 16. april 2008 kl. 13.30 i FOA HUSET

"Cafedag"

Vi får besøg af gadedigteren Christian Kronman, forfatter og gadedigter.

Han vil fortælle om sin opvækst og andre spændende oplevelser.

Bestyrelsen bager som vanligt til mødet.

Onsdag den 14. maj 2008

Den årlige udflugt ud i det blå

Prisen er 200 kr for at deltage.

Tilmelding er bindende og betaling skal ske senest den 2 maj 2008.

Brug evt konto: Reg 1335-6448550654/FOA Seniorklub eller betal på et forudgående møde til kasserer Inge Nordstrøm.

Oplysninger om mødetid og udflugtsmål følger.

Kalender 2008

Afdelingen

27. marts	Repræsentantskabsmøde
10. april	Afdelingsbestyrelsesmøde
5. maj	TR-dag

Servicesektoren

13. marts	Generalforsamling
-----------	-------------------

Social- og Sundhedssektoren

28. februar	Eksternt møde hele dagen
3. marts	Møde eksternt hele dagen
4. marts	SOSU bestyrelsesmøde + generalforsamling
7. marts	Feriedag
11. marts	Møde eksternt fra kl 12.30
13. marts	Møde internt, formiddag
17-19. marts	Ferie
26. marts	Møde internt, eftermiddag
27-28 marts	LO-skolen, Helsingør
31. marts	Møde eksternt hele dagen
2. april	Møde eksternt, eftermiddag
7. april	På Bornholm
10. april	Afdelingsbestyrelsesmøde hele dagen
14-17 april	Ferie
23. april	Møde internt, eftermiddag
24. april	Møde internt, formiddag
2. maj	Fri

Pædagogisk Sektor

20. februar	Sektorbestyrelsesmøde
21. februar	Møde i forbundet
5. marts	Sektorbestyrelsesmøde
27. marts	Generalforsamling
16. april	Sektorbestyrelsesmøde
20. maj	Sektorbestyrelsesmøde

Lukkede dage

20. marts - Skærtorsdag
21. marts - Langfredag
24. marts - 2. påskedag
18. april - St. Bededag
1. maj - Kr. Himmelfartsdag
2. maj - dagen efter Kr. Himmelfartsdag
12. maj - 2. pinsedag

Adresse FOA Frederikssund · Ådalsparken 2
Postboks 195 · 3600 Frederikssund

Faglig afdeling Tlf. 46 97 12 00
Fax 46 97 12 01
frederikssund@foa.dk
www.foa.dk/frederikssund

A-kassen Tlf. 46 97 12 00
Fax 46 97 11 95
akas026@foa.dk
www.foa.dk/frederikssund

Åbningstider

Mandag-tirsdag	9.00-15.30
Onsdag	9.00-15.30
Torsdag	9.30-17.00
Fredag	9.00-11.30

Telefontider

Mandag-tirsdag	9.00-14.00
Onsdag	Telefonen lukket hele dagen
Torsdag	10.00-17.00
Fredag	9.00-11.30

Kontaktpersoner:

Afdelingen:	Formand:	Charlotte Jacobsen
	Næstformand	Marianne Røgen
	Formand:	Laila R. Olsen
Social- og sundhedssektoren:		
Pædagogisk Sektor:	Formand:	Ann M. Nielsen
	Næstformand:	Jens Nielsen
Servicesektoren:	Formand:	Marianne Røgen
	Næstformand:	Roger Pettersen
Seniorklubben:	Formand:	Kirsten Vind

Personale:

A-kasseleder:	Merete Kragh
Sagsbeh. a-kasse:	Susanne Schnipper
Sagsbeh. a-kasse:	Liza Schleiter
Sagsbeh. a-kasse:	Charlotte Pallesen
Sagsbeh. a-kasse:	Charlotte Lognness
Socialkonsulent	Christian Schak Bossen
Faglig sekretær:	Niels Mortensen
Sekr. Faglig Afd.:	Gitte Tærsker
Receptionen:	Jette Christiansen
Husassistent:	Nina Larsen
Kursusleder:	Erling Hjort

Pen-Sam 44 39 39 39 - Kan træffes i afdelingen efter aftale, den første onsdag i hver måned.

Ansvarshavende redaktør Charlotte Jacobsen
Bladet udkommer 4 gange årligt, og trykkes i 3.500 eksemplarer.

Næste nummer Deadline Udkommer ca. den 2. maj 2008
Den 7. april 2008

Grafisk fremstilling Prinforparitas Frederikssund · 47 31 47 00

Ved stilling/adresseskift

Skifter du arbejdsplads, stilling eller adresse, bedes du udfylde nedenstående skema og sende det til:

FOA – Fag og Arbejde · Ådalsparken 2 · 3600 Frederikssund

Navn	Arbejdssted
Cpr.nr.	Ansæt pr. dato
Adresse	Stillingsbetegnelse
Postnr. & by	Antal timer
Telefon	Email

Få reel indflydelse ved overenskomsten 2008

Få stemmeprocenten over 40%!

Vi er en projektgruppe bestående af tre tillidsrepræsentanter fra FOA-Midtsjælland.

Vi vil appellere til dig som FOA-medlem,

- at du stemmer ved urafstemningen, ud fra den viden
- at stemmeprocenten skal op på 40% eller derover, for
- at vi som medlemmer får reel indflydelse

Afstemningsreglen på 40% er én af de regler, der blev etableret af Forligningsinstitutionen i Augustforliget 1908, til forebyggelse af lockout eller strejke og mægling under konflikter.

Eksempel:

Ved en stemmeprocent på 40% eller derover bestemmer flertallet af dem som har stemt.

Hvis stemmeprocenten fx er 39% (og vi ønsker mæglingsforslaget forkastet) kræves det, at mindst 25% af alle stemmeberettigede stemmer nej.

Eksempel:

100.000 stemmeberettigede medlemmer

Stemmeprocent på 39% = 39.000 medlemmer har stemt, så kræves det, at 25% af de 100.000 medlemmer (= 25.000 medlemmer) stemmer nej.

Projektgruppen: Anne-Marie Pedersen, Karina Hansen og Vinni Hansen.

Mail: foaprojekt40@forum.dk

FOA Frederikssund orienterer

Husk den 1 årige frist for anmeldelse af arbejdsskader

Det er vigtigt at overholde den 1 årige anmeldefrist. Hvis en arbejdsskade ikke er anmeldt inden fristen udløber, risikerer du at få sagen afvist i Arbejdsskadestyrelsen, medmindre der er en særlig god grund til at komme for sent.

Det er altid arbejdsgivers pligt at anmelde en arbejdsskade. Men du har også selv ret til at anmelde en skade.

Som udgangspunkt sker anmeldelsen til arbejdsgivers forsikringsselskab. Når de har modtaget anmeldelsen, vil du få et brev, hvor selskabet kvitterer for modtagelsen. Først da er sagen anmeldt.

Hvis du er i tvivl om din skade er anmeldt, har du

selv ret til at anmelde skaden direkte til arbejdsgivers forsikring, Arbejdsskadestyrelsen eller Arbejdstilsynet, enten ved at udfylde en anmeldelsesblanket eller ved blot at skrive til dem.

Du skal være opmærksom på, at det ikke er sikkerhed nok, at du har fået en kopi af en udfyldt anmeldelse. Du skal have en kvittering for at anmeldelsen er modtaget af forsikringen eller Arbejdsskadestyrelsen.

Hvis du er i tvivl om reglerne eller har andre spørgsmål, er du velkommen til at kontakte socialkonsulent Christian Schak Bossen i afdelingen.