

IN-FOA-TION

December

Nr. 4 · 2010 · Årgang 16

Afdelingsblad for

Faglig afdeling og a-kasse

Frederikssund Afdeling

Ådalsparken 2

3600 Frederikssund

FOA
FAGOGARBEJDE



Leder

Afdelingsbestyrelsen har i forbindelse med budgetbehandling 2011 besluttet, at vi stopper med at udgive IN-FOA-TION.

Begrundelsen for at stoppe med at udsende IN-FOA-TION er bl.a., at mange af de ting, vi skriver i bladet, hurtig bliver gamle nyheder, idet der går mindst en måned fra vores deadline, til bladet ligger i Jeres postkasse. Udover dette er udsendelsen også en tung økonomisk byrde i budgettet, da det koster afdelingen ca. 100.000 kr. at udsende bladet 3 til 4 gange om året.

Vi vil i stedet forsøge, at kommunikere via andre kanaler. Hjemmesiden er oplagt, her overvejer vi også at bruge mail tjenester. Der er også mulighed for at benytte sms tjenesterne og så kan vi sende skriftlige

orienteringer etc. ud sammen med kursuskataloget, som fortsat bliver udsendt til alle medlemmer 2 gange om året.

Når vi vover at stoppe med at udsende bladet, er det fordi vi fra diverse undersøgelser ved, at rigtig mange af FOA's medlemmer er fortrolige med de elektroniske medier og færdes hjemmevant her.

Vi er også bekendt med, at vi fortsat har medlemmer, som ikke bruger en computer. Vi håber, at I kan få hjælp af kolleger eller familie til at gå ind på vores hjemmeside og orientere Jer.

Charlotte Jacobsen
Afdelingsformand



Indhold

Velfærdsledelse/det handler om praksis	3
25 års medlemsjubilæum	3
Information om afdelingens tillidsvalgte	4
Deltid og anerkendte arbejdsskader	4
Afdelingens Generalforsamling tirsdag den 11. april 2011 på Metalskolen Jørlunde, Slagslundevej 13, Slangerup	5
Læs her om Arbejstilsynets hotline og klagemulighed vedrørende mobning på arbejdspladsen	6
Kæmp for jeres faglighed – eller bliv fyret	8
Uddannelsesmessen 2010	12
Støjmirakler kræver ingen tryllestav	15
Seniorklubbens arrangementer	17
Kalender 2010/2011	18
Ved stilling/adresseskift	19

25 års medlemsjubilæum

I perioden 01.10. – 31.12.2010 har følgende medlemmer været medlem af FOA, DKA eller HAF i sammenlagt 25 år. Afdelingen ønsker tillykke og har fremsendt en blomsterbuket til:

- Hasse Hansen, Brønshøj
- Ann-Marie von Eggers Landbo, Frederikssund
- Jytte Hørup, Hundested
- Cathring B. Svhneider, Frederiksværk
- Poul D. Jensen, Frederikssund
- Hanne M. N. Jørgensen, Frederikssund
- Susanne Ladefoged, Jægerspris
- Gitte A. Skaaning, Frederikssund
- Tove Albrechtsen, Frederiksværk
- Wyrna B. Nielsen, Ølstykke
- Lissi I. Weber, Hundested
- Susanne L. Johansen, Ølstykke

Med venlig hilsen Charlotte Jacobsen Afdelingsformand



Velfærdsledelse/ det handler om praksis

Ledelse i den offentlige sektor er under stor bevågenhed i disse tider. FOA har sammen med Institut for ledelse – politik og filosofi, University College Capital (UCC) og Kommunernes Landsforening afholdt en offentlig høring den 17. juni 2010.

Der er nu udarbejdet en skriftlig opsamling med 7 indlæg fra høringen.

Du kan få tilsendt oplægget hvis du ønsker dette. Mail til cj026@foa.dk med dit navn og den adresse du ønsker pjecen tilsendt til.

Charlotte Jacobsen



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

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Kirsten O. Petersen, Bifrost afd. Gerlev
Morten Staack, SFO Lindegård
Anne Marie Andersen, De Tre Ege, Aktiviteten
Mette Aagren, Naturbørnehaven

TILLIDSREPRÆSENTANTER-SUPPLEANTER

Thomas B. Rasmussen, Bifrost, afd. Katholt
Lene B. Kjær-Olsen, Børnehuset Paletten
Pia S. Kjærgaard, Sundhedscentret Solgården

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Mette Poulsen, Øparkens Børnehave

Fratrådte

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Julie Linge, Børnebjergget
Karen Offersen, Vikarkorpset Frederikssund

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Ellen Nørgaard, Tolleruphøj

Med venlig hilsen

Charlotte Jacobsen · Afdelingsformand



Orientering fra afdelingen

Deltid og anerkendte arbejdsskader

Har du arbejdet på deltid og har du en anerkendt arbejdsskade, kan der være mulighed for at få sagen genoptaget. Det skyldes en dom i Højesteret, som nu ændrer praksis for beregning af erhvervsevnetabserstatninger ved deltidsansættelse. Det kan på landsplan have betydning for tusindvis af sager.

Du kan søge om genoptagelse, selv om du i første omgang IKKE har fået erstatning for tab af erhvervsevne. Det er dog et krav at din arbejdsskade blev anerkendt.

Har du brug for hjælp i forbindelse med genoptagelse, kan du rette henvendelse til afdelingen på telefon 46 97 12 03.

Ansøgningsskema til genoptagelse findes på arbejdsskadestyrelsens hjemmeside, www.ask.dk

Husk afdelingens Generalforsamling

Afdelingen har i 2011 valgt, at flytte afdelingens generalforsamling til Metalskolen i Jørlunde, se nedenfor.

Venlig hilsen

Afdelingsformand · Charlotte Jacobsen

På gensyn i 2011

Afdelingens Generalforsamling

tirsdag den 11. april 2011 kl. 18.00

på Metalskolen Jørlunde, Slagslundevej 13, Slangstrup

Foreløbig Dagsorden

- 1 Valg af dirigent(er)
- 2 Godkendelse af forretningsorden
- 3 Godkendelse af dagsorden
- 4 Stemmeudvalg
- 5 Beretning/ Fokuspunkter
- 6 Regnskab
- 7 Indkomne forslag, skal være afdelingen i hænde senest den 27. marts 2011 inden kl. 24.00
Se eventuelle forslag på hjemmesiden 6 dage før generalforsamlingen
- 8 Budget
- 9 Valg, kandidaterne til personvalg skal være afdelingen i hænde senest den 27. marts 2011 inden kl. 24.00
Valg af bestyrelsesmedlemmer for en 4 årig periode
Se kandidaterne på hjemmesiden 6 dage før generalforsamlingen
Valg af bilagskontrollanter
Se kandidaterne på hjemmesiden 6 dage før generalforsamlingen
Valg af bilagskontrollant suppleant for en 4 årig periode
Se kandidaterne på hjemmesiden 6 dage før generalforsamlingen
- 10 Eventuelt

Brevafstemning

Ifølge §5 Generalforsamling stk. 12, kan der brevstemmes ved alle personvalg, såfremt et medlem på grund af tjenstlige forhold er forhindret i at deltage i en generalforsamling. Brevafstemningen foregår i perioden fra fristen for opstilling af kandidater er udløbet og frem til 6 timer før generalforsamlingens start.

Brevafstemningen kan kun ske på afdelingskontoret indenfor åbningstiden.

Er man indlagt og dermed forhindret i fremmøde, kan afdelingen hente stemmen hjem ved 2 valgte foranstaltning.

Læs her om Arbejdstilsynets hotline og klagemulighed vedrørende mobning på arbejdspladsen

Kontakt hotline eller send en klage elektronisk

- Hotline der giver råd og vejledning om mobning på arbejdspladsen
- Særlig klageadgang, der giver mulighed for at klage over konkrete problemer med mobning på arbejdspladsen.

Hotline om mobning på jobbet

Råd og vejledning om mobning på arbejdspladsen

Arbejdstilsynets hotline giver råd og vejledning om mobning på arbejdspladsen. Når du kontakter hotlinen, kommer du til at tale med en medarbejder, der er uddannet i at besvare spørgsmål om mobning.

Kontakt hotlinen

Ring på telefon 70 12 12 88. Tast 4 for hotlinen. Telefonen er åben: Mandag til torsdag kl. 8-16, fredag kl. 8-15.

Hvem kan ringe

Alle kan ringe til Arbejdstilsynet om mobning på arbejdspladsen. Du kan fx ringe, hvis:

- Du selv bliver mobbet
- En af dine kollegaer, en ven eller et familiemedlem bliver mobbet
- Du og din virksomhed har akutte problemer med mobning
- Du og din virksomhed ønsker at forebygge mobning på arbejdspladsen.

Hvad kan vi hjælpe med

Arbejdstilsynets hotline kan hjælpe dig med:

- Generel vejledning om, hvordan man kan forebygge og håndtere mobning
- Rådgivning om, hvordan du – sammen med andre – kan håndtere en konkret situation med mobning,

både hvis du selv bliver mobbet, hvis du er vidne til mobning, eller hvis du og din virksomhed har problemer med mobning

- At klage til Arbejdstilsynet over mobning på arbejdspladsen.

Vær opmærksom på, at Arbejdstilsynet ikke kan:

- Være part i sagen
- Tilbyde mægling eller anden konkret bistand i virksomheden
- Tilbyde behandling af mobningsramte.

Anonymitet over for Arbejdstilsynet

Når du kontakter hotlinen, er du anonym. De oplysninger, du giver i telefonen, bliver ikke registreret, og de fører ikke til, at vi besøger virksomheden. Et besøg på virksomheden kræver, at du indgiver en klage over mobning.

Klage over mobning på jobbet

Klager over mobning eller seksuel chikane på arbejdspladsen

Du kan klage til Arbejdstilsynet, hvis du eller andre bliver udsat for mobning på arbejdspladsen. Mobning omfatter også seksuel chikane. Der er tale om mobning, når en eller flere personer gentagne gange over en længere periode bliver udsat for handlinger eller adfærd, som de oplever krænkende, og som de har svært ved at forsvare sig imod.

Formålet med at klage til Arbejdstilsynet er at få stoppet mobningen i virksomheden. Klagen giver os mulighed for at besøge virksomheden og træffe afgørelse om, at problemerne skal løses, hvis virksomheden overtræder arbejdsmiljøreglerne. For at vi kan behandle klagen, skal den/de, der bliver udsat for mobning, fortsat være ansat i virksomheden.



www.arbejdstilsynet.dk

Hvem kan klage

Alle kan klage til Arbejdstilsynet over mobning på arbejdspladsen. Du kan fx klage, hvis du selv bliver mobbet, eller hvis en kollega, en ven eller et familiemedlem bliver mobbet. Læger, fagforeninger eller lignende kan også klage på vegne af mobningsramte.

Før du klager

Inden du klager til Arbejdstilsynet, er det vigtigt, at du overvejer, om der er andre i virksomheden, som kan hjælpe dig. Vi anbefaler, at du taler med din leder, din arbejdsmiljørepræsentant, din tillidsrepræsentant eller virksomhedens arbejdsmiljøansvarlige.

Anonymitet over for virksomheden

Du har ret til at være anonym, når du klager til Arbejdstilsynet, og du vil altid blive behandlet anonymt i forbindelse med tilsynsbesøg og den videre sagsbehandling. Det vil sige, at Arbejdstilsynet ikke oplyser arbejdsgiveren eller andre om, at der er klaget, eller hvem der har klaget. Anonymiteten gælder også, hvis arbejdsgiveren henvender sig til Arbejdstilsynet og spørger, om der har været henvendelser fra medarbejdere.

Sådan klager du

Hvis du vil klage til Arbejdstilsynet over mobning på arbejdspladsen, kan du enten skrive eller ringe:

- 1 Du kan finde klageformularen på Arbejdstilsynets hjemmeside. Klagen bliver sendt til Arbejdstilsynet via en sikker forbindelse. Opgiv dit navn og telefonnummer (oplysningerne behandles fortroligt), så vi kan kontakte dig, hvis vi får brug for flere oplysninger for at behandle klagen. Vi gør opmærksom på, at denne klageformular kun er beregnet til klager over mobning. Klager over andre arbejdsmiljømæssige problemer henvises til vores Call Center på telefon 7012 1288 eller til at@at.dk.

- 2 Du kan ringe til vores hotline om mobning på telefon 7012 1288. Her taster du 4 for at komme til at tale med en medarbejder, der er uddannet i at besvare spørgsmål om mobning. Du kan også kontakte hotlinen, hvis du og din virksomhed ønsker vejledning om, hvordan I håndterer eller forebygger situationer med mobning på arbejdspladsen. Hotlinen har åbent mandag til torsdag kl. 8-16 og fredag kl. 8-15.

Det videre forløb

Når du sender klageformularen, får du en pop op-besked om, at vi har modtaget din klage. Hvis Arbejdstilsynet får brug for flere oplysninger for at behandle klagen, ringer vi til dig, hvis du har opgivet dit telefonnummer.

Vær opmærksom på, at en klage over mobning ikke automatisk fører til et tilsynsbesøg i virksomheden. Spørgsmålet om besøg afhænger af en konkret vurdering af hver enkelt klage. Du modtager ikke nærmere besked om, hvorvidt din klage medfører et tilsynsbesøg eller ej.

Hvis Arbejdstilsynet besøger virksomheden, vil vi tale med repræsentanter for både ledelsen og medarbejderne. Sager om mobning kan være vanskelige for Arbejdstilsynet at undersøge og træffe afgørelse om. Det skyldes bl.a., at vi skal behandle klagen anonymt. Arbejdstilsynet kan derfor ikke omtale klagen på tilsynsbesøget. Det skyldes ligeledes, at Arbejdstilsynet udelukkende kan træffe afgørelse på baggrund af oplysninger, der kommer frem under besøget, og ikke på baggrund af oplysningerne i klagen.

Hvis vi på baggrund af besøget vurderer, at der er problemer med mobning i virksomheden, vil vi træffe afgørelse om, at virksomheden skal løse problemerne.

www.arbejdstilsynet.dk

Kæmp for jeres faglighed –

Med de massive besparelser er FOAs ansatte i Region Hovedstaden under hårdt pres. De fylder mest i fyringerne, kompetencer fratages, og andre faggrupper presser på. Skal udviklingen vendes, kræver det, at man ude på afdelingerne sætter faglighed og kompetenceudvikling på dagsordenen

Konference

Hvor umuligt det end kan lyde i disse nedskæringstider, så er det tvingende nødvendigt, at man ude på de enkelte afdelinger får sat faglighed og kompetenceudvikling højt på dagsordenen.

Sådan lød et af hovedbudskaberne på konferencen "Kompetencer i spil", som FOA i Region Hovedstaden afholdt for deres tillidsrepræsentanter inden for social- og sundhedsområdet den 6. september.

Nede på gulvet

For selvom samarbejdet nede på gulvet de fleste steder fungerer rigtig godt, så nærmer der sig en reel fagkrig, hvor alle kæmper mod alle, og FOAs medlemmer; social- og sundhedsassistenter, portører mv. har foreløbig betalt den højeste pris i form af fyringer.

Flere af de omkring 50 deltagere på konferencen kunne berette om fratagelse af kompetencer og favorisering af sygeplejersker frem for social- og sundhedsassistenter. For med en farlig cocktail af for lidt indsigt i hinandens kompetencer, massive besparelser og for mange dårlige ledere, foregår der i øjeblikket alt for mange hovsa-løsninger ude på hospitalerne, lød meldingen. – I disse nedskæringstider er der en reel fare for fagkamp. Derfor er det rigtig vigtigt at beskrive, hvad hver enkelt må og skal. Der skal laves kompetencebeskrivelser for alle, og så skal vi alle fastholde krav om efteruddannelse og kompetenceudvikling og hele tiden fokusere på dialog og respekt for hinandens kompetencer, sagde oplægsholder Solveig Olafsdottir, sygeplejerske på Bispebjerg Hospital.

Kompetenceprofiler til alle

Ud over oplæg fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen og FOA 1 og medlemmer derfra var Dansk Sygeplejeråd også inviteret med.

Og Vibeke Schaltz, næstformand i Dansk Sygeplejeråd, Region Hovedstaden, fortalte blandt andet om nødvendigheden af kompetenceprofiler for alle faggrupper og ikke mindst indsigt i alles profiler. – Som det allervigtigste skal de enkelte afdelinger og afsnit sætte sig ned og få defineret, hvad der er kompliceret sygepleje og ikke kompliceret sygepleje, sagde hun. Poul Møller, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen stillede i sit indlæg spørgsmålet: Er FOAs plejegrupper en del af fremtidens hospitalsvæsen? – Svaret på det spørgsmål er et rungende ja, men vi skal blive bedre til at fortælle arbejdsgiverne, hvor dygtige vi er. Nogle gange er vi vores egen værste fjende, fordi vi er rigtig gode til at tale vores faglighed ned. Så vi skal have fagligheden op i et helt andet gear, sagde han.



eller bliv fyret

I disse nedskæringstider er der nemlig en tydelig tendens til, at arbejdsgiverne satser på de ansatte med de bredeste kompetencer.

Fagkrig ulmer

Flere deltagere – blandt andet Kisser Maak, fællestillidsrepræsentant for social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere på Herlev Hospital – spurgte til den begyndende fagkrig.– Det virker lidt som om, I sygeplejersker sidder på den grønne gren, hvor nyuddannede sygeplejersker for eksempel bliver ansat i tidligere erfarne sygehjælperstillinger, sagde Kisser Maak.

– Sådan ser vores verden absolut ikke ud, og det er ikke vores holdning som organisation, at vi skal af med sygehjælpere og social- og sundhedsassistenter, lød svaret fra Vibeke Schaltz. Ud over oplæg og debat om de to hovedpunkter "Arbejdsdeling og kompetencer i hverdagen" og "Fagligt begrundet arbejdsdeling i fremtiden" var der som sidste punkt på konferencen gruppearbejde om blandt andet fremtidens kernekompetencer.

NB: Er du interesseret i at kigge nærmere på, hvad der blev debatteret og foreslået under gruppearbejdet, skal du have fat i din tillidsrepræsentant. Resultatet af gruppearbejdet bliver nemlig lagt ud på Tillidszonen, som er tillidsrepræsentanternes hjemmeside i FOA.

Vi skal danne fælles front

Endnu en sparerunde er på vej i Region Hovedstaden med fyringer til følge. Og skal det ikke ende ud i en reel fagkrig, er det vigtigt både at sætte sig ned og tale om de enkelte faggruppers kompetencer, men også at danne fælles front – de forskellige organisationer imellem.



- Tænk hvilken bastion, vi ville være, hvis vi stod sammen; portører, social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker – alle. Tænk hvad vi kunne løfte, lød det fra Klaus Gerschanoff, faglig sekretær i FOA 1, der blandt andet organiserer portører.

For selvom hver fagforening kæmper for deres egne medlemmer, så bakkede både Poul Møller, faglig sekretær fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen og Vibeke Scholtz, næstformand i Dansk Sygeplejeråd, Region Hovedstaden op om at kæmpe sammen.- På mange områder har vi en fælles dagsorden, og det er vigtigt at stå sammen over for mastodonten Region Hovedstaden. For ingen af os kan leve med, at vi skal knokle så hurtigt, finde os i misrøgt af patienter, og samtidig varer det kun ganske kort tid, før vi mangler hænder, sagde Poul Møller. På grund af alderssammensætningen blandt plejegrupperne har tidligere rapporter vist, at man allerede i 2019 vil stå og mangle omkring 40 procent af de social- og sundhedsassistenter, der er brug for på landsplan. For portører er tallet 43 procent.- Manglen på læger er også voldsom, så vi bliver nødt til at kigge på, hvilke arbejdsopgaver de enkelte faggrupper skal overtage fremadrettet, sagde Poul Møller.

10

Alle faggrupper presser på

Så der er en øget bevidsthed om tværfaglighed, og alle faggrupper presser allerede nu på for at få del i opgaverne.- Portører bliver presset voldsomt af servicemedarbejderne, og hvis social- og sundhedsassistenterne føler sig presset af sygeplejerskerne oppefra, er det ikke det eneste sted, de bliver presset fra. For vi portører vil meget gerne ind i stigende grad og være en del af plejen, slog Carsten Olsen, portør på Amager Hospital fast i sit oplæg på konferencen.

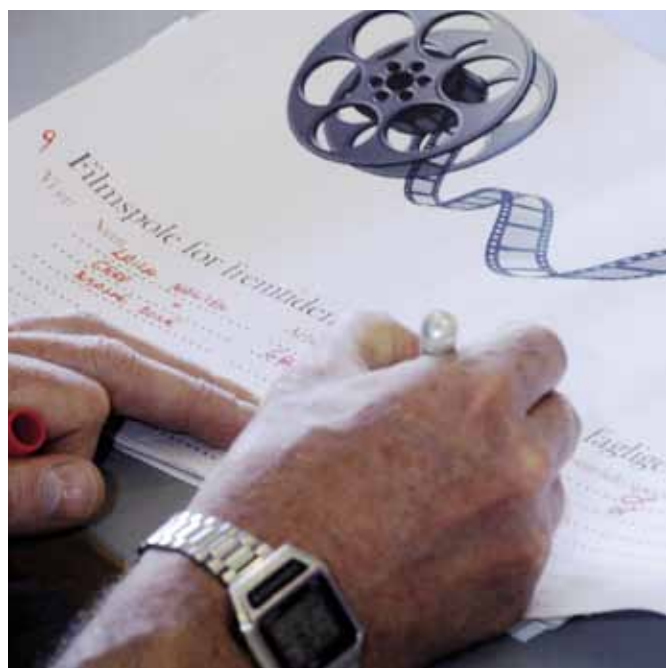
Ud over personalemangel er der også mange andre udfordringer at forholde sig til, når man taler fremtidens hospitalsvæsen – blandt andet øget specialisering og den stadigt kortere indlæggelsestid. Så kompetencerne er mere end nogensinde i spil.

Vi skal uddanne vores egne elever

Skal man for alvor kunne gå ind i tværfaglige samarbejder og lave succesfuld arbejdsdeling i hverdagen, kræver det først og fremmest en stor faglig identitet inden for sit eget område. Derfor slog første oplægsholder – social- og sundhedsassistent Jette Uhrenholt – også til lyd for, at social- og sundhedsassistenter skal uddanne deres egne elever.

For selvom social- og sundhedsassistenter kan arbejde som praktikvejledere ude på afdelingerne, så er der mangel på dem. Og stort set alle steder er det de kliniske sygeplejersker, der har ansvaret for at godkende praktik, og det er også sygeplejerskerne, der har den direkte kontakt til skolerne. Og det er ikke godt nok, mente Jette Uhrenholt.

- Mange sygeplejersker kender slet ikke til vores kompetencer, og det gør noget for den faglige identitet, at de personer, der uddanner eleverne, brænder for netop social- og sundhedsassistenter. Så vi skal turde påtage os det ansvar og sige; vi vil selv uddanne vores elever, sagde Jette Uhrenholt. I en tid, hvor social- og sundhedsassistenter er under hårdt pres i de mange fyringsrunder på hospitalerne, mente hun også, det er vigtigt at kæmpe for nogle opgaver, som udelukkende kan bestrides af netop social- og sundhedsassistenter.- Det skal være vores kompetence at uddanne vores egne



elever. En kompetence, som ikke bare kan overtages af en anden faggruppe, pointerede hun. Jette Uhrenholt har i flere år arbejdet rigtig meget med social- og sundhedsassistentelever, og på hendes sidste arbejdsplads – Frederiksberg Hospital sad hun netop med det fulde ansvar for eleverne.

Hun pegede på, at der skal et meget større samarbejde til mellem de forskellige skoler og så praktikstederne.

– Skolerne har refleksionen som den røde tråd, men læringen på skolerne er meget forskellig, og hvis praktikstederne ikke kender til de forskellige skolers læring, bliver eleverne ladet i stikken, sagde hun.

Egne ledere

Ud over retten til at uddanne egne elever talte Jette Uhrenholt – ligesom flere af deltagerne på konferencen også varmt for, at social- og sundhedsassistenter skal have deres egne ledere. For at være sikker på altid at blive hørt, når der skal tages store beslutninger blandt andet omkring kompetencer.

Men Poul Møller, faglig sekretær hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen var ikke enig i, at flere ledere er løsningen.

– Hospitalssystemet er ikke et system, der har brug for flere ledere. Men flere social- og sundhedsassistenter som kliniske vejledere er oplagt, sagde Poul Møller.

Den 62-årige Jette Uhrenholt er i forbindelse med fyringerne på Frederiksberg Hospital nu på efterløn.

Arbejdsdeling baseret på faglighed

Endnu er det kun på projektplan, men målet er, at der på to medicinske afdelinger i Region Hovedstaden skal køre et projekt med overskriften ”Fagligt begrundet arbejdsdeling” fra begyndelsen af næste år.

Det fælles projekt mellem FOA, Dansk Sygeplejeråd og Region Hovedstaden skulle gerne ende med at danne basis for udvikling og vidensdeling om både monofaglighed og tværfaglighed ude på de enkelte afdelinger i Region Hovedstaden.

På konferencen ”Kompetencer i spil” fortalte Poul Møller, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen kort om projektet. Endnu er økonomien i projektet ikke helt på plads, men det ventes at ske her i løbet af efteråret.



Uddannelsesmessen 2010

I september måned var vi på uddannelsesmesse i Frederiksborghallen.

Vi var sammen med FOA Nordsjælland om en stand, hvor vi var i samme gruppe som alle andre repræsentanter for LO.

Vi havde pyntet vores stand med ting som relaterer til vores elev uddannelser, derudover havde vi stor papirlyer hængt op, så man kunne se at vi kom fra FOA.

På standen spillede vi arbejdsmiljøspil, som forgik med en kæmpe stor terning, den var meget populær blandt de unge.

Det stor hit var helt klart blee skift og sengeredning.

Vi havde lånt en barneseng på Frederikssund sygehus, selvfølgelig med høje sider, som kunne sænkes. Sengen var rigtig flot redt med lagen dyne og pude.

Vi havde lånt/fået en dukke fra Humanica der var på størrelse med en rigtig baby på ca 2 måneder. Hun var selvfølgelig fint klædt på med gammeldags blee og blesnip, bodystokking, hagesmæk med mere.

Konkurrencen gik ud på Mathilde (det blev hun hurtigt døbt, af en dreng) skulle skiftes, igen gammeldags blee og blesnip, tøjet skulle lukkes.

Derefter skulle senges redes, forinden havde vi selvfølgelig uglet den godt og grundigt.

Når sengen var redt skulle Mathilde puttes, gerne med godnatkys og bamse, hvilket rigtig mange gjorde.

Det var en fantastisk oplevelse, fordi de virkelig gik op i det, med heppekor fra deres klassekammerater.

Det hele forgik på tid og derefter blev det godkendt, de unge fik diplom for veludført opgave og en lille ting som de kunne vælge. Samtidig udfyldte de en anden seddel til os med navn m.m., hvorefter vi trak lod om 2 større præmier hver dag.

Vi fik også talt med en hel del elever om uddannelse, de ældste var mest interesseret i at høre om vores uddannelser, de helt unge var ikke så bevidste om hvad de ville fremover, men alle var positive.

Vi fik 3 meget hårde dage ud af det, men det var det hele værd, fordi vi fik så meget positivt med hjem fra de unge.

Næste år kunne vi godt tænke os et par unge nyuddannede som repræsenterer fagene, til at sælge faget ung til ung.

Sanne – Irene – Ann

Kære alle

Denne skrivelse er fra LO Nordsjælland, som vi mener, er ret vigtig information til Jer alle.

Nu har kommuner i vores område færdigbehandlet budgetterne for næste år. Samtlige kommuner har i den forbindelse meldt ud, at det bliver nødvendigt at fyre nogle af deres medarbejdere for at få budgettet til at hænge sammen. Men samtidig tager kommunerne mange i løntilskud / aktivering, da de får fuld lønrefusion fra staten til formålet.

Vi kan ikke give en konkret oversigt over hvor mange det drejer sig om, og hvilke områder det er – men vi skal henstille til jer om, at være opmærksomme på jeres egne områder. Ved – eller høre I noget vil vi meget gerne vide det, da ordinære job ikke skal konverteres til løntilskudsjob. Det vil også være en oplagt sag som vi kan bringe videre i De Lokale Beskæftigelsesråd.

Emnet vil også blive taget op på de fyraftensmøder med de kommunale tillidsfolk som de 3 udvalg, Midt, Øst og Vest indkalder til i løbet af efteråret.

Med venlig hilsen

Irene og Laila



Sektorbestyrelsen i Pædagogisk Sektor vil gerne sige tak til alle vores medlemmer for et godt og positivt samarbejde

Det har været et år hvor mange af jer er blevet opsagt, I skal nu ud og finde nye job, hvilket kan være meget svært med de tider vi er i lige nu, men vi har heldigvis fået mange videre til andet job eller på uddannelse. Vi ønsker alt det bedste for jer fremover og I skal vide, at vi er her stadig.

Derværre ser det ikke ud til at det bliver bedre i 2011, på grund af det faldende børnetal, og kommunernes trængte budgetter.

Bestyrelsen ønsker alle en glædelig jul samt et godt nytår.

På bestyrelsens vegne
Jens og Ann



Nyt fra A-kassen

Fra 8. november 2010 har A-kassen ændret telefon og åbningstider.

På grund af stigende ledighed, og dermed væsentligt flere sager som skal behandles, samt lovpligtige samtaler der skal holdes til tiden, er a-kassen desværre nød til at reducere åbningstiden.

At vi gør det, så er det for at sikre, at vi overholder lovgivningen men også sikre, at alle som modtager ydelse fra a-kassen kan forvente at få denne til tiden.

De nye åbningstider for personlig og telefonisk henvendelse er

Mandag og tirsdag	kl. 10.00-14.00
Onsdag	Lukket
Torsdag	kl. 13.00-17.00
Fredag	kl. 10.00-12.00

HUSK at bestille tid i a-kassen før du kommer, så vi har mulighed for at forberede os, ligesom vi også sætter god tid af til samtalen, så vi kan hjælpe dig, og give dig tydelig svar på dine spørgsmål.

HUSK du kan også ringe til Call Centret mandag til fredag fra kl. 16.00-20.00 på tlf. 697 1010

Støjmirakler

Med helt enkle og systematiske metoder, har Allerød Kommune i Nordsjælland fået nedbragt støjen i daginstitutionerne – uden de store forkromede løsninger, men ved at anvende solid viden og så ellers overlade initiativet til den enkelte medarbejder og institution.

Miraklernes tid er ikke for helt forbi, især ikke de små miraklers tid.

Det viser et støjprojekt, som Allerød Kommune gennemførte i 2009 efter en grundig kortlægning af medarbejdernes trivsel på jobbet. Kortlægningen og den senere opfølgning skete i samarbejde med Kræftens Bekæmpelse. Formålet med trivselsundersøgelserne bundede i den enkle filosofi, at et godt arbejdsmiljø er til gavn for medarbejder med den ikke ubetydelige sidegevinst, at sygefraværet falder. Netop sygefraværet er en af de allertungeste udgiftsposter på de kommunale budgetter.

Projektet er siden blev kaldt den såkaldte Allerød-arbejdsmiljømodel, som tog de første spæde skridt blev taget allerede i 2006, hvor samtlige medarbejdere udfyldte et omfattende spørgeskema om sundhed, livsstil, trivsel og navnlig gener i forbindelse med arbejdet. Og ikke overraskende var der særligt ét ømt punkt, der ragede op over alle kvaler.

Støj i daginstitutioner

Undersøgelsen viste nemlig, at 82 pct. af alle ansatte var plaget af en eller anden form for støj – enten permanent eller periodevis – og at det især var de ansatte i daginstitutionerne, der havde de helt store problemer.

At resultatet af sundhedsundersøgelsen ikke var overraskende, hænger sammen med tilsvarende undersøgelser, som arbejdsmiljøforskere og pædagogernes fagforening, BUPL, havde gennemført. Og forklaringen på, at det netop er pædagoger og de pædagogiske

kræver ingen tryllestav

medhjælpere, der lider under høj støjbelastning, hænger sammen med bl.a. det faktum, at børns stemmer ligger på et højt leje på lydskalaen, og derfor virker ekstra enerverende. Stress og psykisk træthed ligger med andre ord på lur, for et støjende arbejde kan udløse meget belastende reaktioner hos den enkelte medarbejder.

Fra tanker til handling

– Efter at vi var blevet bevidste om, at støj var en hovedkilde til et stort trivselsproblem, kunne vi herefter sætte ind. Det første vi gjorde, var, at hente den nyeste viden på området, og ved at gøre støjdæmpning til et lokalt indsatsområde, hvor den enkelte medarbejder blev involveret – eller fik "ejerskab" til projektet – gik vi så i gang, fortæller sikkerhedsleder Tine Ellesgaard fra Allerød Kommune.

– Vi lagde ikke op til det store dyre og forkromede projekt, men med den viden, vi nu sad inde med, kunne vi se, at de mange små skridt tilsammen kunne skabe en betydelig bedre hverdag hos pædagoger, pædagogiske medhjælpere og selvfølgelig børnene, siger Tine Ellesgaard.

Netop ideen med at gøre Allerød-arbejdsmiljømodellen til et personligt ejerskab sikrede et engagement hos den enkelte medarbejder, for filosofien om, at alle har et ansvar for støjdæmpning, skaber i bogstaveligste forstand en stor, bred og slagkraftig front, frem for små tilfældige spilfægtninger. Erfaringer fra bl.a. BUPL viser nemlig, at støjdæmpning ofte har karakter af en form for brandslukning, hvor kommunerne sætter ind i nogle få institutioner, hvor de ansatte har klager over støj. I Allerød gik man den anden vej og involverede samtlige daginstitutioner, gav dem nogle anvendelige redskaber i form af viden, og så var det ellers bare med at komme i gang.

Ny tænkning

Begreberne nytænkning og ny tænkning er i familie med hinanden, nytænkningen kom fra centralt hold – fra kommunen og Kræftens Bekæmpelse – og den

udmøntede sig i bogstaveligstenforstand i ny tænkning ude i de enkelte institutioner.

Pædagogisk medhjælper Jeanette Cedervall fra Børnehuset Søageren i Allerød Kommune, der i øvrigt blev hædret med 5000 kr. for en særlig god indsats mod støj, har været i faget siden 2003. Hun har derfor et ganske udmærket grundlag for at vurdere den indsats, som kommunen stod i spidsen for og som har udmøntet sig i utallige små fysiske og pædagogiske ændringer, som har bragt en vis ørenlyd frem i Børnehuset.

– Da jeg begyndte her i institutionen i januar 2009, var der allerede sket mange forbedringer – gardiner for vinduerne, flytbare opslagstavler, filt under dugene osv. Den proces fortsatte, da kommunen gik i gang med det store projekt, og vi valgte bl.a. at inddrage forældrene i støjarbejdet: Alle, der arbejder i en daginstitution ved jo, at det legetøj børnene har med hjemmefra, meget tit larmer, og derfor aftalte vi, at børnene godt må vise legetøjet frem for kammeraterne, men at det ikke må bruges i institutionen, siger Jeanette Cedervall.

Opmærksomheden omkring de mange støjkilder, der uløseligt hører sammen med børn, er yderligere blevet skærpet med kommunens støjprojekt, og en af de ting, som Jeanette Cedervall synes er lykkedes rigtigt godt, er de voksnes ret afdæmpede attituder overfor børnene:

– Når vi som voksne helt konkret viser, at man faktisk godt kan snakke og henvende sig til hinanden på en stille og rolig måde, så smitter det altså af på børnene, og ved at bruge vore store, dejlige legeplads mest muligt, får vi også taget luften af ud den værste støj. En anden nyskabning er, at vi holder "børnemøder", hvor ungerne sidder i en rundkreds på en pude, og har opmærksomheden rettet mod hinanden. Det er med til at give børnene et godt indblik i deres kammerater, og denne lille, hyggelige samling er på mange måder med til at skabe trivsel. Når børn kender hinanden godt, kommer der nemlig gang i den mere kreative, stille leg.

Alle børneforældre kender den fornemmelse af afslappet atmosfære, en tur til stranden eller skoven skaber hos især børnene, og Søagerens "Disko" med



høj lyd, diskolampe og mørklægningsgardiner, er en meget kærkommen lejlighed til at få blæst den mere støjgivende energi ud af de små, hoppende kroppe.

- Dette er bare nogle af de få af de mange tiltag, som er med til at skabe et rart miljø for os alle sammen, siger Jeanette Cedervall.

Hele filosofien i Søageren går ganske enkelt ud på, at dele de stille sysler fra de støjende aktiviteter, og sammen med ændret adfærd hos både store og små og de mange, så fysiske forbedringer – der ikke har kostet spidsen af en jetjager – er trivslen i børnehuset ganske enkelt steget markant.

Støjforbedringer koster ingen penge

Oplægget for hele det store støjprojekt, der blev gennemført i det meste af 2009, havde som økonomisk udgangspunkt, at indsatsen skulle klares inden for de allerede eksisterende midler, som den enkelte institution råder over – kommunen har ud over den ekstra arbejdsbyrde altså ikke haft pungen oppe.

Kommunen begyndte med et lille pilotprojekt, hvor effekten af indsatsen blev målt med en kontrolgruppe, og efterfølgende blev det store støjprojekt sat i værk, da støj som nævnt udgjorde et væsentligt arbejdsmiljøproblem. En evaluering af hele indsatsen viser, at en meget stor del af personalegruppen har oplevet en større arbejdsglæde og mere rolig afvikling af arbejdsdagen. Samtidig vil kommunen løbende følge udviklingen hos medarbejdernes trivsel, bl.a. gennem MED-samarbejdet og gennem grundige analyser af Arbejdspladsvurderingerne (APVér).

Hele projektets opbygning hviler på tre hovedelementer, der virkelig har fået det helt store søm slået i:

- Grundig forberedelse og analysearbejde inden opstart af projektet
- Indhentning og navnlig en nem og pædagogisk opbygget vidensdeling
- Personlig inddragelse af den enkelte medarbejder

Det skriftlige materiale, som kommunen har udarbejdet og sendt ud til de enkelte institutioner, er uhyre detaljerede og denne artikel yder ikke de utallige mange gode råd og forslag til initiativer retfærdighed – dertil er mængden i kommunens oplæg ganske enkelt for omfattende.

Læs mere om grundideen på www.stojweb.dk – i artiklen "Om natten er her stille". Rapporten om hele projektet kan blot googles eller hentes på Kræftens Bekæmpelses hjemmeside.

Denne artikel er skrevet af journalist John Peters, der har været tilknyttet den landsdækkende støjekampagne, som Branchearbejdsrådene Social & Sundhed og Undervisning & Forskning gennemførte i perioden 2009- 2010. Omkring 40 artikler fra kampagnen med mange vinkler og løsningsforslag på støjplager, kan hentes på www.stojweb.dk og frit anvendes til alle formål – lige fra temadage til indlæg i lokale skole- og daginstitutionsblade. Resten af teamet bag støjekampagnen var projektleder Svend Erik Christensen, Arbejdsrådene, og arbejdsmiljøkonsulent Niels Bang Hansen, Sønderborg, www.sundt&sikkert.dk



Seniorklubbens arrangementer

2010

Onsdag den 8. december 2010 kl. 12.00 i FOA HUSET

Julefrokost

Traditionen tro, slutter året med vores hyggelige julefrokost.

Der serveres lækker mad, en øl / vand / snaps for 175 kr.

Medbring en pakke til dagen.

Sidste tilmelding er 29.11.2010. Betaling til kasserer Inge Nordstrøm, på et forudgående møde.

2011

Onsdag den 19. januar 2011 kl. 13.30

"Vi ta'r temperaturen på hjemløsesituationen ved vintertid"

Sekretariatschef i "Projekt UDENFOR" Ninna Hoegh fortæller om de hjemløse på gaden i København. Hvilke problemer er mest påtrængende, hvordan hjælper UDENFOR og hvor er udviklingen på vej hen.

Kom og hør og vær med til at give Ninna "sparebøssen" med de indsamlede penge fra vore møder i 2010 med hjem til "Projekt Udenfor" i København.

Onsdag den 16. februar 2011 kl. 13.30

"En barndom i skjul"

Tove Udsholt, Gilleje, fortæller meget levende om sin jødiske barndom og om hvordan, hun blev efterladt og gemt hos en fiskerfamilie i Gilleje, da hendes mor flygtede til Sverige i 1943.

Onsdag den 16. marts 2011 kl. 12.30

Generalforsamling

Vi starter med lidt at spise og dertil øl og vand.

Dernæst starter vi 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 13. april 2011 kl. 13.30

"Cafedag"

Jacob Skov, Jægerspris, har spillet musik hele sit liv, mange hundrede koncerter og mange tusinde tilhørere er det blevet til gennem årene. Jacob har udgivet en cd ved navn "Drømmeland" med egne kompositioner, alle nærværende og nyskabende melodier.

Sangene bliver nu spillet i bl.a. giro 413 og i mange af landets lokalradioer.

Glæd dig til en hyggelig eftermiddag og bestyrelsen serverer hjemmebag til kaffen.

Onsdag den 25. maj 2011

Den årlige udflugt

Vi forsøger at holde prisen på det sædvanlige beløb på 200 kr. for klubmedlemmer og gæster 250 kr., men ret til ændringer forbeholdes.

Tilmeldingen er bindende og betaling skal ske på et forudgående møde dog senest 13. april 2011.

Onsdag den 21. september 2011 Kl. 13.30

"LO Faglige Seniorer og de mange ældrepolitiske opgaver"

Knud Farver er forretningsfører i LO Faglige Seniorers forretningsudvalg.

Mød op og stil spørgsmål til Knud Farver om ældrepolitiske emner.

Kalender 2010/2011

Afdelingen

2011

25	Januar	Afdelingsbestyrelsesmøde
7	Marts	Afdelingsbestyrelsesmøde
23	Marts	Personaledag
28	Marts	Repræsentantskabsmøde
11	April	Afdelingens generalforsamling på Metalskolen Jørlunde
9	Maj	Afdelingsbestyrelsesmøde
7	Juni	Afdelingsbestyrelsesmøde

Social- og Sundhedssektoren

2010

10	December	Sektorbestyrelsesmøde
----	----------	-----------------------

2011

13-14	Januar	Central Sektorbestyrelsesmøde (Laila)
17	Januar	Bestyrelsesmøde Sektor Region H.
24-25	Januar	Regionskonference

SOSU – Planlagt ferie pt. foråret 2011

Irene Buus	UGE 15 – 2011
	UGE 18 – 2011

Laila Rødebæk	UGE 16 – 2011
	UGE 17 – 2011

Servicesektoren

2010

15	December	LO Nordsjælland HB møde
16-17	December	Kost & Service udvidet sektorbestyrelsesmøde forbundet

Lukkedage

2010

23	December	Lukket fra kl. 14.00
24-31	December	

2011

23	Marts	Personaledag
21-25	April	Påsken
20	Maj	Stor Bededag.
2-3	Juni	Kr. Himmelfartsdag og fredagen derefter
13	Juni	2. pinsedag.



*Social og sundhedssektorens
bestyrelse vil gerne takke alle*

*medlemmer for et godt og positivt
samarbejde gennem året 2010. Året hvor
der er rigtig mange af vore kollegaer der
har, måtte sige farvel til deres arbejde, da
der skulle spares.*

*Året 2011, ser ikke ud til at blive bedre,
så det er bestyrelsens ønske at vi i
fællesskab og med en åben dialog, holder
meget fokus på såvel opgaveløsning,
arbejds miljøet samt faglighed set i lyset
af de ressourcer der stilles til rådighed.*

*Bestyrelsen ønsker hermed alle en
God Jul samt et godt Nytår.*

p.b.v.

Sektorformand · Laila Rødebæk Olsen



Adresse	FOA Frederikssund · Ådalsparken 2 3600 Frederikssund	
	Faglig afdeling	A-kassen
	Tlf. 46 97 12 00	Tlf. 46 97 33 68
	Fax 46 97 12 01	Fax 46 97 11 95
	frederikssund@foa.dk	akas026@foa.dk
	www.foa.dk/frederikssund	www.foa.dk/frederikssund
Åbningstider	Faglig	A-kassen
	Mandag-tirsdag	09.00-15.30
	Onsdag	09.00-15.30
	Torsdag	09.30-17.00
	Fredag	09.00-11.30
		10.00-14.00
		Lukket
		13.00-17.00
		10.00-12.00
Telefontider	Faglig	A-kasse
	Mandag-tirsdag	09.00-14.00
	Onsdag	Telefonen lukket hele dagen
	Torsdag	10.00-17.00
	Fredag	09.00-11.30
		13.00-17.00
		10.00-12.00
Kontaktpersoner	Afdelingen:	Formand: Charlotte Jacobsen Næstformand: Marianne Røgen
	Social- og sundhedssektoren:	Formand: Laila R. Olsen Næstformand: Irene Buus
	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	
	Fuldmægtig: Gert Rasmussen	
	Sagsbeh. a-kasse: Liza Schleiter	
	Sagsbeh. a-kasse: Charlotte Pallesen	
	Sagsbeh. a-kasse: Charlotte Lognness	
	Socialkonsulent: Christian Schak Bossen	
	Faglig sektorsekretær: Vicky Jørgensen	
	Skr. Faglig Afd.: Gitte Tærsker	
	Receptionen: Annette P. Elmbæk	
	Serviceassistent: Tina Pedersen	
	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	
Grafisk fremstilling	Prinfoparitas 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



FOA Frederikssund

*...ønsker alle medlemmer
en glædelig jul og et godt nytår...*

*Afdelingen lukker kl. 14.00 den 23. december 2010
og har lukket alle dage mellem jul og nytår.*