

Pædagogisk sektors  
Faggruppe:  
**Omsorgsmedhjælperne**

**REFERAT**

**1. Velkomst, herunder praktiske oplysninger**

**2. Formalia:**

a) Valg af ordstyrer og referent: Kenneth blev valg til ordstyrer og Poul blev som referent.

b) Godkendelse af dagsorden og forretningsorden: Begge blev godkendt

**3. Gennemgang og præsentation**

Herefter gik vi over til en kort præsentation af faggruppedeltagerne. Med fra starten af mødet var også Rudy Larsen fra forbundet som senere skal holde et oplæg om arbejdsmiljø.

Det blev oplyst at evaluering af faggruppelandsmødet vil blive elektronisk via mail.

Den udsendte dagsorden blev kort gennemgået og der blev givet udtryk for at det var nogle spændende punkter der var sat på dagsordenen.

**4. Konflikter og magtanvendelse v./ Henrik Rosager, Center for konfliktløsning**

Kenneth bød velkommen til Henrik Rosager, Center for konfliktløsning. Henrik præsenterede kort sig selv og sin professionelle tilgang til og erfaring med konflikt-håndtering. Henrik's oplæg har fokus på konflikter i forhold til beboere og manglende opbakning fra ledelse i konfliktsituationer.

Definition på en konflikt er når uoverensstemmelser fører til spændinger mellem mennesker. Der er altså tale om en *sag* og en *relation*. Der var debat om relationens betydning for at konflikter opstår. Nogle af deltagerne kom med gode eksempler på konflikter og kollegiale samværsformer fra arbejdspladsen.

Ifølge Henrik er det når man kommer på kant med normen, at man bliver marginaliseret. I denne relation er der risiko for konflikt hvor den marginaliserede enten påtager sig en oprørsrolle eller en offerrolle. Her er det også interessant at se hvad der sker når normer støder sammen.

Henrik bad alle deltagere om at tænke på en situation hvor man havde været i en personlig konflikt med en anden person og med korte, præcise ord beskrive sine holdninger til denne anden person. Der kom mange malende beskrivelser og gode grin fra gruppen i denne sammenhæng. Dernæst skulle vi så tænke på hvad disse følelser gjorde ved os.

De følelser der blev skildret ex. ked af det, irriteret m.m. er typiske konfliktfølelser. Til slut skulle vi sige hvad vi havde haft lyst til at gøre i den konkrete konfliktsituation. De fleste handlinger i en sådan situation består af enten angreb eller flugt (i lidt overført betydning) og det passede fint overens med deltagerens udmeldinger.

I en konflikt er det vigtigt at se på *fakta*, hvad der er blevet sagt eller gjort, og hvilket *behov* man har i situationen og også overveje hvilke behov modparten måtte have. Under en konflikt har begge parter ofte de samme behov.

En god konfliktløsning består af en *dialogfase* og en *forhandlingsfase*.

Faggruppen takkede Henrik for et godt og interessant oplæg.

Faggruppen gav udtryk for at det havde været et godt og interessant oplæg.

## 5. Arbejdsmiljø v./Rudy Larsen

”Pausens betydning og nattevagters arbejdsmiljø”

Kenneth bød velkommen til oplægsholder Rudy Larsen fra forbundet, som kort præsenterede sig selv.

Rudy startede med at lægge ud omkring *pausens betydning*. Hvad ved vi, hvad ligger der i overenskomster og aftaler og hvad betyder det i vores hverdag. Rudy nævnte ”Aftale vedr. arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner” som beskriver det der er aftalt vedr. afholdelse af pause. Rudy nævnte nogle medlemsundersøgelser som viser at 26 % af de adspurgte FOA medlemmer sjældent holder deres pause. 44 % siger at de som regel bliver afbrudt i pausen, fordi de bliver kaldt tilbage på arbejde. **Det er vigtigt at man på arbejdspladsen får aftalt en pausepolitik.**

Herefter gik vi over til at snakke om *nattevagters arbejdsmiljø*. Rudy nævnte kort definitionen på natarbejde og natperioden, samt hvor mange timer af ens vagt der skal ligge i natperioden for at man har natarbejde. Vi snakkede om sammenhængen mellem natarbejde og brystkræft. Som nattevagt har man krav på helbredsundersøgelse minimum hvert 3. år samt ved ansættelsen. **Arbejdsgiver har ansvaret for at arbejdet kan udføre sikkerheds – og sundhedsmæssigt forsvarligt.** Det er velkendt at natarbejde kan påvirke kroppen fysisk og psykisk.

<p><b>Hvis der planlægges nedskæringer i normeringen for nattevagterne på en arbejdsplads skal det omkring sikkerhedsgruppe og MED-udvalg og handlingsplan skal dokumenteres via en arbejdspladsvurdering.</b></p>
--

Ifølge Rudy er problemet med APV’erne at de bliver rigtig dårligt brugt. Der blev uddelt et hæfte omkring APV i praksis.

Faggruppen takkede Rudy for et rigtig godt og udbytterigt oplæg med masser af gode og spændende meningsudvekslinger.

## 6. Overenskomst 2011 – Brainstorm

Efter et fællesoplæg fra sektoren til alle faggrupper omkring overenskomstfornyelsen 2011 fortsatte debatten ude i de enkeltet faggrupper. Jakob Sølvhøj var tilstede og stillede sig til rådighed med svar på spørgsmål i starten af vores snak om de tanker vi gjorde os i den forbindelse. Der blev snakket om uddannelse (PAU) og de muligheder eller mangel på samme der ligger der for omsorgsmehjælperne. Ligeledes blev der også debatteret om fordele og ulemper ved at der lægges midler fra de centrale lønforhandlinger ud til lokallønsforhandlinger.

Efter en kort pause startede vi op med en brainstorm omkring krav til overenskomstfornyelsen 2011. Følgende emner var der fra deltagernes side fokus på:

- tøjpenge
- løn
- uddannelse - 2 års erfaring giver ret til uddannelse (PAU)
- fastholdelse af seniorordning
- ingen nedskæringer i normeringen
- slutlønstrin hæves fra løntrin 21 til løntrin 24
- enkeltmandsprojekter udløser 2 løntrin
- opskrivning af kolonitimer
- minimumsfravær udløser bonus
- aftentillæg må ikke bortfalde hvis man møder ind før kl. 14.00
- dobbeltfunktion for at være både omsorgsmedhjælper og ex. serviceassistent udløser løntrin
- psykisk arbejdsmiljø/fokus på stress,
- procentdel af løn for nattillæg,

Det blev besluttet at faggruppeudvalget ud fra de fremlagte emner foretager en prioritering i forhold til hvilke områder der særligt skal være fokus på til overenskomstfornyelsen.

## **7. "Tid til forandring" – oplæg fra den centrale sektor**

Deltagerne blev inddelt i 3 grupper som hver især skulle tage stilling til spørgsmålene bagest i hæftet "Tid til forandring". Grupperne kom til bage med følgende:

GR1: Blandede oplevelser vedr. vilkår for vores brugergrupper. Nogle steder ringere vilkår med øgede udgifter for beboerne, andre steder det modsatte. Nogle steder har brugerne flere udgifter end indtægter. Kommunerne er ved at skabe en ny "fattigdomsgruppe" Visse steder har man oplevet nedskæringer i normeringen, andre steder forventer man stramninger efter at være kommet i kommunalt regi. Skattestopet bærer et stort ansvar for generelle forringelser på vores område. Ændret lovgivning og politisk ideologi var et ønske fra gruppen. Hvilken rolle skal kommunerne spille og hvilken rolle skal staten have.

GR2: Politikerne skal stå ved deres ansvar. Servicelovens bestemmelser revurderes så den også passer i forhold til vores brugergrupper. Der skal stilles nogle bedre normeringsvilkår på arbejdspladserne.

GR3: Hvad med en form for kvotenormering der tager hensyn til den type bruger man arbejder med. Uddannelsesplanlægning, uddannelse og tværfaglighed skal være med til at gøre vores gruppe til kvalificeret arbejdskraft som arbejdsgiverne ønsker. Den stigende privatisering er et problem som ikke forbedrer vores vilkår.

*Efter gruppernes fremlægning var der åben debat om emnet:*

Uddannelse, tværfaglige kurser også i AMU-regi samt generel kompetenceudvikling er rigtig vigtig for omsorgsmedhjælpergruppen. Dette emne "fylder" på en positiv

måde meget i debatten. Nogle af deltagerne gav eksempler på forskellige kursusforløb.

Ud fra gruppernes arbejde blev følgende prioriterede krav videregivet som FOA bør rejse overfor politikerne frem til næste folketingsvalg:

**1: Tjek af serviceloven. Revidering/tilpasning.**

**2: Fast rådighedsbeløb til handicappede.**

**3: Kvotenormering for arbejdet med fysisk/psykisk handicappede.**

**4: Ophævelse af skattestoppet.**

**5: Det psykiske arbejdsmiljø samt uddannelsesplanlægning for omsorgsmedhjælpere.**

## **8. Eventuelt**

Alle gav udtryk for at det havde været et godt faggruppelandsmøde og at faggruppeudvalget havde lavet et godt stykke arbejde og at forløbet havde været godt planlagt med gode oplægsholdere og spændende og interessante emner.

Til slut blev det nævnt at honorar for sikkerhedsrepræsentanter burde gives på lige fod med tillidsrepræsentanter, - altså at det er en del af overenskomstgrundlaget. Det er tilsyneladende forskelligt fra kommuner og regioner hvorvidt fagligt valgte sikkerhedsrepræsentanter aflønnes.

Faggruppeudvalget gav til slut udtryk for at det også var glad og tilfreds med forløbet.

**Tak for et godt faggruppelandsmøde og på gensyn næste år!**