

## Referat

### Faggruppelandsmøde d. 27. – 28. november 2019

#### Faggruppen for Social- og sundhedshjælperne

#### Program 27. november

1. Fælles velkomst og sang (10.00-10.30)
2. Velkomst og formalia (godkendelse af dagsorden, valg af mødeleder, valg af referent og information om valg)

Lars Mortensen mødeleder

Charlotte Mathiasen ordstyrer

Margit Koch Referent

**2a:** *Emne: Fastholdelse og rekruttering*

- *Hvilke udfordringer er der i jeres FOA afdeling/Kommune?*

Der ansættes i mange kommuner flere og flere ikkeuddannede inden for vores fag, på baggrund af, at der ikke er ledige sundhedsfaglige personaler.

Nogle steder ønsker de ikke at fastholde timelønnede.

Vi skal passe på de elever vi får, og ikke stille for store krav. Det er kommuner hvor det er svært at få lov til, at sige nej til at en elev kan gå videre. Da det er svært at rekruttere, har nogle kommuner den holdning, at de elever vi får, skal bestå, så vi har faglige hænder til opgaven.

Det opleves at der ansættes flere kollegaer med udenlandsk baggrund, som har svært ved at tale og forstå dansk, hvilket er et problem i det daglige arbejde.

En kommune har startet projekt med unge piger i fritidsjob, som skal køre et år. De er med til at skabe ro på arbejdspladsen.

De unge 16-17årige er en udfordring, da de ikke har lært alm. Rengøring og oprydning hjemmefra.

Der kommer flere og flere pædagogiske assistenter og banker på vores dør, dette skal vi være opmærksomme på.

På aflastningsafdelinger ansættes der ikke social- og sundhedshjælperne, ledelse mener der kun er brug for social- og sundhedsassistenter.

Flere og flere uddannede social- og sundhedshjælperne tager andre job. Kollegaerne ved ikke hvornår de har en fridag mere end 4 uger før, og derfor søger de andre jobs grundet arbejdsvilkår.

I nogle kommuner bliver social- og sundhedshjælperne ansat som ikkeuddannede i rengøringskorpset.

Der er kommuner som giver ikkeuddannede ugekurser, hvorefter de må det samme som social- og sundhedshjælperne.

- *På tidligere faggruppelandsmøder er der blevet talt om at der var kommuner som kun ville ansatte Social- og sundhedsassistenter, har dette ændret sig?*

I nogle kommuner er der stadig fokus på at ansætte social- og sundhedsassistenter frem for social- og sundhedshjælperne. Social- og sundhedshjælperne tager alle opgaver, som er på gulvet. Social- og sundhedsassistenterne tager de mere komplicerede opgaver. Andre kommuner giver udtryk for, at der ikke er brug for så mange social- og sundhedshjælperne.

I nogle kommuner er det svært at få rekrutteret social- og sundhedsassistenter, derfor søges der nu efter social- og sundhedshjælperne.

I en kommune er der fokus på det tværfaglige samarbejde, hvor kerneopgaven og borgeren er i fokus. Det betyder at sundhedslovs opgaver delegeres til social- og sundhedshjælperne.

Social- og sundhedshjælperne arbejder hver anden weekend og social- og sundhedsassistenterne arbejder hver tredje weekend. Der er brug for, at vi har de samme rettigheder.

Obs der skal ikke kun lønforhandles for social- og sundhedsassistenter, når der skal forhandles lokale lønmidler, det sker nogle steder.

- *Er der kommet udfordringer i forhold til rekruttering af Social- og sundhedshjælperne?*

Svært at rekruttere social- og sundhedsassistenter derfor søges efter social- og sundhedshjælperne.

Social- og sundhedshjælperne opfordres til at søge opslåede social- og sundhedsassistent stillinger i forhold til, at de har erfaring. Det skal synliggøres hvad vores faggruppe kan, og hvilken viden vi har.

I nogle kommuner gives der voksenelevløn til eleverne på grundforløb samt hovedforløbet, for at tiltrække til uddannelsen

Personaleomsætning på social- og sundhedshjælperne er oppe på to cifret procent, og der er flere der er ansat på deltid. Kollegaer stopper grundet de vilkår de tilbydes. Vi skal være bedre til at fastholde de kollegaer vi har.

Der er kommuner som satser på Social- og sundhedshjælperne, da de ikke kan undværes. Social- og sundhedshjælperne er meget dygtige, og der satses på kompetenceudvikling af dem på baggrund af, at der ikke kan fås nok social- og sundhedsassistenter.

Forhåndsftalerne --- her bliver social- og sundhedsassistenterne for fordelt i forhold til funktionsløn, Det er rigtig ærgerligt at der gøres forskel, da lønløft kan være med til at fastholde.

- *Hvordan ser situationen ud i forhold til ufaglærte på vores arbejdspladser? (Er der sket en stigning?)*

Der ansættes ikkeuddannet personale med baggrund i, at der ikke er social- og sundhedspersonale til stillingerne. Ikkeuddannet personale ansættes i vikariatet på et år, så de kan optjene timer til at komme ind på uddannelse. Nogle ikkeuddannede ansættes for at snuse til faget med henblik på uddannelse.

Det opleves at ikkeuddannede, der efterfølgende er blevet uddannet som social- og sundhedshjælper vender ofte tilbage til arbejdspladserne, de har været på.

Der er kommuner der giver voksenløn til de tosprogede som, er højtuddannet fra hjemlandet, og på grundforløbene tilbydes de også på vokselevløn.

### **Konklusion:**

Der ansættes flere og flere ikkeuddannede --- Der ses på om de har lyst til at være inden for vores fagområder.

Opmærksomhed på at de skal uddannes, og gerne med en uddannelseskontrakt i forhold til vokselevløn på hele uddannelsesforløbet.

Vi skal huske at social- og sundhedshjælperne er en del af rekrutteringssituationen, da der ej heller er nok ansøgere til social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker.

Der skal også være en opmærksomhed på de anden etniske medarbejdere vi får ind i faget, i forhold til sprogproblemer og forståelse.

Obs på introduktion af alle medarbejdere i forhold til at varetage opgaverne er vigtig, også i forhold til at fastholde og rekruttering til uddannelse. Ordentlighed er vigtig. Alle har et medansvar.

Der udarbejdes intro materiale på flere arbejdspladser, hvor ledelsen har ansvar for, at viderebringe og holde fast i aftalen.

Vi skal gøre plads til ikkeuddannede, der ønsker at blive en del af vores arbejdspladser, ved at de tilbydes at blive uddannet.

**Frokost kl. 12.30-13.30**

### **3. Fælles oplæg –**

**Kaffepause kl. 15.30-16.00**

### **4. Faggruppens eget punkt: (16.00-17.30)**

- Drøftelse og afrunding af punkt 2a

Der er ikke yderligere kommentar

*Emne: Nye faggrupper på arbejdspladsen.*

- Er vi presset af andre faggrupper på vores arbejdsområde?

- Giver dette udfordringer?

Repræsentant fra sektorbestyrelsen vil deltage under dette punkt.

Torben Hollmann

Sektorerne har talt sammen om pædagogisk assistent, og der er enighed om, at det er vigtigt med en overenskomst på området.

Pt. Bruges der lokale lønmidler til at lønlofte med.

Pædagogiske assistenter skal have deres egen overenskomst, så vi ikke får lukket op for 3F med serviceassistenterne, som kan løse flere opgaver på plejecentrene.

I forhold til SOSU er det vigtigt, at vi får hegnet området ind. Pædagogiske assistenter på ældreområdet skrives ind i et protokollat til overenskomsten på SOSU.

Pædagogiske assistenter er i forhold til efter- videreuddannelse ikke en del af løn lokalt hos SOSU. Vi skal tro på arbejdsfællesskaberne, og det er synd de ikke er medlemmer hos vores sektor.

Der var et ultimatum om, at Pædagogiske assistenter skulle stå i både SOSU-sektoren og pædagogisk sektor, men det blev skudt til hjørne i Hovedbestyrelsen.

Torben har talt med alle sektorformændene. Det er vigtigt at der gøres noget for medlemmerne, derfor er det aftalt, at pædagogiske assistenter skal være medlemmer et sted, og det er i pædagogisk sektor.

Det er kedeligt at de kommer ind på vores arbejdsområde og laver aktiviteter med borgerne, da vi også er uddannet til den opgave.

Torben gør opmærksom på, at vi skal være mere bange for at lukke andre faggrupper ind f.eks. serviceassistenterne.

### **Konklusion:**

Pædagogiske assistenter der arbejder på ældreområdet på dagcentre eller lignende med aktiviteter og ansat til dette, aflønnes som pædagogiske assistenter.

Pædagogiske assistenter der arbejder i Hjemmeplejen eller i plejen med plejeopgaver på plejehjem, aflønnes som ikkeuddannede på vores område.

Vi skal være tydelige over for ledelsen, og gøre opmærksom på, at der skal være funktionsbeskrivelse, der beskriver arbejdsopgaven.

De kollegaer der har kompetencen til at underskrive lønindstillinger, skal være opmærksomme på lønsammensætningen.

Middag kl. 18.30

5. Fællesoplæg (kl. 20.00-21.00) – Kaffe og underholdning i plenum

### Program d. 28. november:

6. Godmorgen og sang i plenum (9.00-9.15)  
7. Sammen sætter vi retning i arbejdsfællesskaberne (9.15-11.15)  
8. Faggruppens eget punkt:

*Emne: Hvordan gør vi vores fag interessant?*

- Hvordan får vi især de unge til at vælge vores uddannelse?
- Kom med forslag til hvordan vi gør os attraktive.

#### **Konklusion:**

Der blev vist 2 små film fra YouTube.

**Frokost** kl. 12.15-13.15

9. Faggruppens eget punkt:

*Emne: Da der lige har været Kongres, skal der i følge Lovene være valg til det Faglige udvalg.*

*Der er valg til 3 ordinære pladser og 2 suppleant pladser.*

der er 25 stemmeberettigede.

Kandidater:

Karina Nordjylland	3 stemmer
Heidi Sydsjælland	12 stemmer
Linda Frederikssund	13 stemmer
Anne Marie Esbjerg	2 stemmer
Charlotte Ikast- Brande	25 stemmer
Margit Koch Nordsjælland	21 stemmer

Fagligt udvalg bliver: Linda, Charlotte og Margit

Kandidater suppleanter:

Karina	19 stemmer
Anne Marie	6 stemmer

Heidi 25 stemmer

Heidi er 1. suppleant og Karina er 2. suppleant.

*Emne: Social- og sundhedshjælpernes rolle i fremtidens nære sundhedsvæsen.*

*Indhold: oplæg ved repræsentant fra arbejdsgiversiden.*

*Gæster: Jesper Hermansen og Susanne Andersen*

Dimensionerings aftale er øget, og det viser der er et behov.

Anerkendelse mangler fra arbejdsgiver.

Hvem har ansvaret, det kan ikke alene ligge på lederne, vi har også et ansvar selv, i forhold til de vilkår vi ønsker og vil have.

Vi skal forholde os til rigtig meget, elever, og andre der kommer på vores arbejdspladser.

Social- og sundhedshjælperne har fået en stærkere og mere selvstændig fagprofil. Det gøre vi står stærkere, når vi skal ud at rekruttere. Vi har mere pleje i dag end for 20 år siden.

Fejl at uddannelsen er delt op?

Karrierevej social- og sundhedsassistent?

I dag får social- og sundhedshjælperne flere rengøringsopgaver, og kompleksiteten i plejeopgaverne er øget. Der arbejdes med rehabilitering.

Hårdt at være i vores fag, har ikke lyst til at anbefale andre til at tage job inden for vores fag.

Obs det er rigtig vigtigt at tale vores fag op, også selvom der er udfordringer lokalt.

Obs Statsministeren taler om vores fag og faggruppe.

Dårlige oplevelser avler flere, vi må tale vores fag op til at være vigtigt, så vi får rekrutteret flere.

Gøre noget selv så vi får politikerne til at give flere penge til vores område og uddannelser. Vi skal hjælpe dem til at se lyset.

Der er plads til forbedringer på vores uddannelsers niveau.

Flere søger ind som social- og sundhedshjælper, da de ikke ønsker det øgede ansvar.

Nogle af de opgaver vi har lavet tidligere, er taget fra os. Rehabilitering skal borgerne visiteres til, og på den måde er det andre faggrupper, der tager sig af den lette træning mm.

Lokallønsforhandlinger. Obs her er en forpligtigelse der skal løftes af afdelingen, TR og FTR, så der løftes ud over slutløntrin. Der skal være øje for en lønudvikling.

Fedt at få lov til at rehabiliterer borgerne.

Vigtigt at vi er fremme i skoene, og tage de opgaver der byder sig.

Hvordan tale vores uddannelse op, når voksenlærling med en realkompetenceafklaring kan tage uddannelsen på 6 mdr. og uden at være i praktikforløb.

Gode historier og ønsker skal fremlægges til politikerne i fagudvalget --- flere ønsker opfyldes, og politikerne får en anden viden.

Glade medarbejdere kræver også en ordentlig løn. Nogle medarbejdere har ikke haft lønudvikling i 15-20 år. Vigtigt at vi skriver, og bliver bedre til at lave uenighedsreferater.

Ældreområdet --- kompleksitet --- demografi

Hvordan er social- og sundhedshjælperne en del af områder. Tales karriereveje og efteruddannelse.

Velfærdsteknologi --- akademiuddannelse for social- og sundhedshjælperne. Vigtigt at vi dygtiggøre os inden for dette.

Bruge vores kompetencefonden til efteruddannelse. Det italesættes at der er plads til vores faggruppe, og der skal være plads til, at vi også bliver kompetenceudviklet.

Vi skal være bedre til at byde ind på andre opgaver, og blive oplært i dem.

Vindene har vendt, og det er ikke alle kommuner der siger, at vores faggruppe er en værdifuld arbejdskraft. Vi skal blive ved med at sige det på chefgangene. Italesætte at det gør noget ved vores faggruppe, at ikkeuddannede får lov til at løfte de samme opgaver som os.

Kompetenceprofiler for ikkeuddannede --- udarbejde instruks på hvad skal de bruges til?

Vigtigt at have den dialog.

Ikkeuddannede skal ikke have lov til at arbejde alene. Obs på hvad vi kan sende dem ud til.

Vi skal kære os om vores opgaver også rengøringsopgaverne, borgerne er visiteret til opgaven af en grund. Hvad er basis i løsningen af vores opgaver, være opmærksom på standarden og kvaliteten.

Bekymring for fremtiden --- andre faggrupper uden for, der efterspørger vores kompetencer.

Kommer til at mangle sundhedsfagligt personale ca. 25000 på landsplan.

Vores faggruppe efterspørges også i psykiatrien til at løfte de sundhedsfaglige opgaver.

OBS det handler om personlige kompetencer, og ikke altid en bestemt faggruppe, når der skal ansættes koordinatorene.

Plads til forbedringer også på løn i overenskomsten. Dialog om en særlig indsats.

FOA- Nordjylland har aktivitet på sårpleje for social- og sundhedshjælperne. Der er også arrangement for social- og sundhedsassistenter.

Hvorfor valgte vi selv faget engang?

Hvad er det vi siger om vores fag. Vi skal tænke at vi har kvalifikationerne til de stillinger vi får dag, aften og nat. Vi skal være stolte af vores fag, og tale vores fag op.

**Konklusion:**

**10. Evaluering i egen faggruppe.**

**Konklusion:**

Virkelig fået noget ud af tiden i vores egen faggruppe, da der har været temaer på som giver os noget med hjem.

Der er blevet taget godt imod nye.

**God stemning**

Faggruppens tre indspil til den centrale sektors handleplan:

- Efteruddannelse og kompetenceudvikling inden for eget fag, i forhold til karriereveje.
- Mulighed for overenskomstmæssigt lønløft efter de 11 år som er slutløn.
- Fokus på at rekruttere de ikkeuddannede til uddannelse inden for vores fag.

**11. Farvel og tak for i år (kl. 15.15-15.30)**

**12. Fælles afslutning ved sektorformand Torben Hollmann i plenum (15.30).**