

FOA

FAG OG ARBEJDE

ÅRGANG 13

NR. 68

JUNI 2007

**Svømmekort er steget
til 310 kr.**

**Afdelingen holder lukket
Grundlovsdag den 5. juni 2007**



**Optjening af ferie
se side 4**



**Socialrådgiver Lisbeth
Stefanski holder ferie
i uge 28, 29 og 30**

**OBS
Senior sommerudflugt
den 26. juni 2007 til
Knuthenborg Safaripark
Frist for køb af billetter
7. juni 2007
Se side 11**

KØGE LOKALBLAD

LOKALBLAD NUMMER 68

Kontorets åbningstider

TELEFON NUMMER:
46 97 16 00

Mandag: kl. 10.00-15.00
Tirsdag: kl. 10.00-15.00
Onsdag: kl. 10.00-15.00 A-kassen lukket
Torsdag: kl. 10.00-17.00
Fredag: kl. 10.00-12.00

Fax: 46 97 16 01

E-mail: koege@foa.dk

www.foa.dk/køge

SOCIALRÅDGIVER:

Telefonisk henvendelse og tidsbestilling er :

Mandag: 10.00-15.00
Tirsdag: 10.00-15.00
Onsdag: 10.00-12.00
Torsdag: 10.00-17.00
Fredag: Fri

PEN-SAM:

Se side 6

PÆDAGOGISK SEKTOR:

Formand Lene Bylund træffes efter aftale.

TEKNIK- OG SERVICE SEKTOR:

OBS ny formand pr. 20. 03. 07

KOST- OG SERVICE SEKTOR:

OBS ny formand pr. 20. 03. 07

SOCIAL- OG SUNDHEDS SEKTOR:

Formand Marian B. Christensen træffes mandage i normal åbningstid, og efter aftale.

Bladudvalget:

Jonna Slott, ansvarshavende
 Marian B. Christensen,
 Lene Bylund,
 og Eva Lenskjold.

Layout: Carina Gordon

Oplag: 3.200 ex.

Indholdsfortegnelse

Leder 3

Afdelingen

Generalforsamling 4
 Ferie 4
 Arbejdsskader 5
 Konflikthåndtering 6

TR/SR-information

G4-kurser 7
 Grunduddannelse 8
 Velfærdsreform 9

Seniorklubben

Sommerudflugt 11
 Sensommertur 11
 Banko 11

Teknik- og servicesektor

Generalforsamling 12

Kost- og servicesektor

Generalforsamling 12

Pædagogisk sektor

Generalforsamling 13

Social- og sundhedssektor

Nyt fra sektoren 14

Konkurrence 16

DEADLINE

for indlæg til lokalblad nr. 69
 er den den 27. april 2007
 lokalblad nr. 68
 udkommer 1. juni 2007



LOKALBLAD NUMMER 68

LEDER

FOA ELLER DE GULE FAGFORENINGER

FOA vil forsat kæmpe for medlemmernes interesser, - jo mere modstand vi får, - des bedre bliver vi.

Individet i centrum - via fællesskabet! At trives på arbejdspladsen er at føle tryghed, medindflydelse og rum til at realisere sig selv.

◆ Tryghed i ansættelsen er en anstændig løn samt plads til at være syg m.m. uden at blive fyret.

◆ Medindflydelse er at blive set og hørt, - at lederen taler med dig om arbejdstid og giver dig ris og ros samt demokratisystemer der reelt indrager medarbejderne i beslutningerne.

◆ Disse værdier kan fagbevægelsen forsat bevare og udvikle, under forudsætning af, at vi i fællesskab kæmper for vores individuelle ret til at trives i jobbet.

Hvordan kan vi tydeligere vise, at vi dækker medlemmernes behov for tryghed, indflydelse, selvrealisering samt bedre løn - og ansættelsesforhold? Fagbevægelsen bygger på principper som solidaritet, at vi agere til gavn for de mange og ikke for de få.

Fællesskabet starter på arbejdspladsen! Den måde vi i Danmark organiserer os på, kaldes ofte "den danske model" og den kendetegnes ved, at arbejdsmarkedets parter forhandler aftaler og løsninger for en stor del af forholdene på arbejdsmarkedet. Modellen kræver derfor, at begge parter, - fagbevægelsen og arbejdsgiverne er velorganiserede.

En offentlig ansat medarbejder, der ikke er medlem af en overenskomstbærende fagforening, kan selvfølgelig ikke forvente, at den overenskomstbærende fagforening bruger medlemmernes kontingentkroner på at varetage ikke-medlemmernes interesser.

Det burde være logik for enhver, selvom nogle åbenbart ikke har forstået det ganske.

Da FOA kun kender egne medlemmer ved de lokale lønforhandlinger, så rejser FOA således naturligvis ikke krav om overenskomstforbedringer og lønstigninger for andre foreningers medlemmer.

Det må disse medarbejderes foreninger selv

klare. Derfor kan valg af fagforening have betydning for de lokale lønforhandlinger".

Fagforeninger som De Kristelige, Det faglige Hus og andre discount-foreninger tegner ikke overenskomster, som skaber forbedringer i de ansattes løn- og ansættelsesvilkår. De repræsenterer ikke et "fag", og de har ingen aftaleret. Derved adskiller de sig fra FOA og andre overenskomstbærende fagforeninger.

Det er FOA der gør arbejdet og Discount-foreningerne ligger i læ af de overenskomstbærende fagforeninger, og nyder uden at yde. Der af kommer forskel i kontingenter - bør man huske som lønmodtager når der vælges medlemsskab. Derfor må de og deres medlemmer i sagens natur tage sig til takke med resultaterne af de overenskomstbærende organisationers forhandlinger, og dermed affinde sig med at være uden indflydelse på, hvordan overenskomstresultaterne bliver og lønnen udvikler sig.

Jeg kan kun opfordre kraftigt til at slutte op om den fagbevægelse, der gennem årtier gennem lange seje træk har hentet i massevis af resultater hjem til sine medlemmer.

Mit ønske er, at fagbevægelsen også i fremtiden skal være en aktiv aktør på arbejdsmarkedet. Fagbevægelsen har været med til at præge det samfund vi har i dag.

Min påstand er at der er masser at kæmpe for, - der er behov for solidaritet og fællesskab. Vi skal arbejde for at bevare og forbedre de goder på arbejdspladsen, som det har taget os så mange år at opbygge.

Fagbevægelsen har en fundamental vigtig opgave at løse, og her er de tillidsvalgte nøglen til fremtiden for medlemmerne/kollegaerne. Jeg ønsker en fremtidig udvikling, hvor fagbevægelsen har mandat til den kollektive interessevaretagelse for medlemsgruppen fagligt og politisk.

Hvad med dig som medlem, hvilke ønsker og drømme har du for dig selv, kollegaerne og din arbejdsplads?

Jonna Slott

Afdelingsformand

LOKALBLAD NUMMER 68

AFDELINGEN

Afdelingen har afholdt ordinær generalforsamling
den 28. marts 2007

Afdelingsbestyrelsen ser herefter således ud:

FORMAND: Jonna Slott

NÆSTFORMAND Linda Andersen

BEST.MEDLEM

Bende Bock	P/S
Lene Bylund	P/S
Ayo Karlsson	P/S
Tina Thanner,	P/S
Niels B. Petersen	T/S
Peter W Gylling	T/S
Jani Block Thindal Skov	K/S
Lars Rasmussen	K/S
Marian Bratløv Christensen	S/S
Susanne Uhde Pedersen	S/S
Ruth Højerslev	S/S

1. SUPPLEANT Magrethe Joost S/S

2. SUPPLEANT Hanne Jensen P/S

BILAGSKONTROLLANTER

Kai Svendsen	K/S
Hanne Rundblad	K/S

BILAGSKONTROLLANTSUPP.

René Knudsen	K/S
Marianna Petersen	S/S

FANE BÆRER

Lone Guldborg Petersen	S/S
------------------------	-----

FANE BÆRERSUPPL.

Erik Johansen	T/S
---------------	-----

Ferie



Optjening af ferie.

Hvis en medarbejder er ansat på fuld tid (37 timer i gennemsnit om ugen) optjenes 18,5 times ferie pr. måned, hvilket i alt udgør 222 timers ferie på hele optjeningsåret.

Optjeningsåret er perioden

1. januar - 31. december.

Hvis en medarbejder er ansat på et lavere timetal, optjenes ferie altid i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad. Det betyder derfor også, at optjening af ferietimer ændrer sig, hvis medarbejderens timetal ændrer sig i løbet af optjeningsåret. Det samme gælder i øvrigt afvikling af ferie, hvilket du skal være opmærksom på, hvis du enten går ned i tid eller op i tid i løbet af året.

Undtagelser:

Det er også vigtigt at være opmærksom på, at der ikke optjenes ferie i følgende perioder:

-Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller hvis der ikke optjenes ret til sygeferiegodtgørelse.

◆ Barselsperioder og andre orlovsperioder/tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

◆ Under strejke eller lock out.

◆ Hvis medarbejderen i henhold til overenskomst eller faglig kotume er hjemsendt på grund af vejrmæssige forhold eller mangel på materiale - med mindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

LOKALBLAD NUMMER 68

Arbejdsskadeerstatninger i FOA Køge på 3 millioner i 2006

I 2006 har medlemmer, som afdelingen har kontakt til, sammenlagt fået erstatninger på i alt kr. 3.002.335.

Til sammenligning kan nævnes, at i 2005 har medlemmer, som afdelingen har kontakt til, sammenlagt fået erstatninger på i alt kr. 4.833.138.

Det drejer sig om erstatninger som følge af arbejdsskadesager, det vil sige mén(erstatning, erhvervsevnetab(erstatning samt svie/smerte(erstatning.

Størrelsen af erstatninger varierer fra år til år, da der er mange faktorer, som har betydning for erstatningens størrelse.

Varigt mén

Mén(erstatning gives for de varige mén, der følger af en arbejdsskade. For at få varigt mén, skal arbejdsskaden være anerkendt, tilstanden skal være stationær og der skal være mén vurderet til mere end 5 %. Det er svært at fastsætte, hvor meget et varigt mén er "værd", men der er udarbejdet vejledende tabeller af Arbejdsskadestyrelsen.

For eksempel gives der 5 % i varigt mén for lette, daglige rygmerter.

Erhvervsevnetab

Erhvervsevnetab gives, hvis arbejdsskaden er anerkendt. Der skal være en indtægtsnedgang på mere end 15 % som følge af arbejdsskaden i forhold til, hvad man kunne have tjent, hvis arbejdsskaden ikke var sket.

Erstatning som følge af erhvervsevnetab er meget svingende afhængig af, om man får et andet arbejde til en lavere løn, tilkendes fleksjob eller førtidspension. Der kan gives midlertidigt erhvervsevnetab under revalidering (omskoling).

Svie/smerte(erstatning

Svie/smerte(erstatning gives, hvis den tilskadekomne har været sygemeldt som følge af en arbejdsskade, og arbejdsgiveren kan gøres ansvarlig for skadens opståen. Her er arbejdsmiljøloven, som tages i anvendelse.

Anmeld arbejdsskader

Husk fortsat at få anmeldt arbejdsskader, når de sker. Anmeldelsesfristen er 1 år fra skaden sker eller du får kendskab til, at du har en arbejdsbetinget sygdom. Er du i tvivl, så spørg din sikkerhedsrepræsentant!

LOKALBLAD NUMMER 68

Sådan håndterer du konflikter

Det kan du gøre som leder:

- ◆ Vær opmærksom på konflikter i din afdeling - især hvis en medarbejder ofte er sygemeldt. Du vil ofte være den sidste, der får at vide, at en medarbejder er utilfreds.
- ◆ Konfronter den pågældende medarbejder så nænsomt som muligt, når du bliver opmærksom på konflikten. Hvis medarbejderen har været sygemeldt, tag en snak, når hun/han er tilbage. For de fleste er det en svær samtale. Men den er vigtig.
- ◆ Fortæl, at du sætter pris på, at medarbejderen er tilbage. At du har tænkt på, om jeres uenighed går ham på. Gør det klart, at selvom I kan være uenige, så er det jo ikke meningen, at det skal ødelægge jeres samarbejde.
- ◆ Det er vigtigt, at du ikke er bebrejdende eller anklagende i samtalen - det vil skærpe konflikten.
- ◆ Forebyg, at der kommer flere konflikter. Det kan du blandt andet gøre ved at skabe en kultur, hvor det er tilladt at tale åbent om uenigheder. Der findes kurser, hvor hele afdelingen kan lære at bearbejde konflikter.

Det kan du selv gøre:

- ◆ Når du er i konflikt med din kollega eller chef, så erkend alvoren i problemerne og søg hjælp.
- ◆ Det er ikke konstruktivt at tale bag ryggen på vedkommende. Det lindrer måske din vrede nu og her, men på sigt er det en meget dårlig løsning.
- ◆ Vær opmærksom på, at det kan gå ud over dit helbred, hvis du kører konflikten for langt ud.
- ◆ Når du er kommet frem til, hvad problemet er, så tag en snak med sikkerheds- eller tillidsrepræsentanten. Alene det at få sat ord på konflikten kan være forløsende. En af de to personer kan hjælpe dig med at handle på problemerne, uden at det betyder, at du skal fyres eller flyttes. For eksempel kan I sammen få en dialog med chefen og de kollegaer, der eventuelt er involverede.
- ◆ Det er vigtigt, at du ikke tager denne snak alene, men at I er to om at hjælpe dialogen til at blive positiv og konstruktiv.

Det kan du gøre som kollega:

Når du oplever en konflikt blandt kolleger, er det nemt at blive på sidelinjen og lade dem føre krig. Men konflikter smitter og er med til at skabe et arbejdsmiljø, som ikke er rart for nogen af jer. Derfor er det utrolig vigtigt, at du er med til at tage ansvar for, at en konflikt ikke udvikler sig negativt - også selvom du ikke er direkte involveret.

- ◆ Få kollegaen til at erkende, at der er en konflikt, der kan udvikle sig, hvis den ikke bliver stoppet.
- ◆ Fortæl kollegaen, at du har lyst til at fortælle jeres leder om konflikten.
- ◆ Hvis lederen er involveret i konflikten, er det en god idé at hjælpe kollegaen til at få en samtale med tillids- eller sikkerhedsrepræsentanten.
- ◆ Vær opmærksom på ikke at gå bag ryggen på din kollega, især hvis vedkommende er sygemeldt. Snak med den syge kollega, når hun/han er tilbage, og spørg hende/ham, hvad der skal til, for at hun/han får det godt med at gå på arbejde igen.

Kilde: Magasinet arbejdsmiljø

LOKALBLAD NUMMER 68

TR/SR INFORMATION

OBS OBS

Til alle tillidsvalgte

(tillidsrepræsentant, tillidsrepræsentantsuppleant, sikkerhedsrepræsentant, samarbejdsudvalgsmedlem samt samarbejdsmedlemssuppleant).

Når man bliver valgt/genvalgt til tillidshverv, skal man altid huske at anmelde det til FOA Køge, da dette ikke sker fra arbejdsgiverens side. Den hurtigste måde vil være at sende en E-mail til **koege@foa.dk**.

G4 kurser 2007

Målgruppe: Tillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentantsuppleanter som har gennemgået vekseluddannelsen/grunduddannelsen.

✿ **Uge 37 / 10. september 2007 - 14. september 2007**
på Esbjerg Højskole, kursus nr. 1040-07-00-07.

Hvis du er interesseret i at deltage i dette kursus, skal du tilmelde dig på nedenstående slip eller på e-mail **koege@foa.dk**.

Hvis du har spørgsmål, er du velkommen til at henvende dig til afdelingen.

Sæt kryds ved det ønskede kursus.



☐ Kursus nr. 1040-07- 00- 07 / G4 Esbjerg Højskole

Navn CPR.....

Adresse Arbejdsplads

Tillidshverv E-mail

LOKALBLAD NUMMER 68

Til alle tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter

**Hvis du ikke har fået henholdvis Arbejdsmarkedshåndbogen 2007
for tillidsvalge eller Faktamijøhåndbogen 2007
for sikkerhedsrepræsentanter,
kan du afhente dem i afdelingen i åbningstiden.**

*Med venlig hilsen
Linda Andersen*

Grunduddannelsen Efterår/vinter

1033 07 00 05

Som noget nyt vil FOA Køge, FOA Midtsjælland, FOA Holbæk, FOA Nordvestsjælland og FOA Roskilde i fællesskab afholde grunduddannelse for nyvalgte tillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentantsuppleanter. Uddannelse vil finde sted i FOA Ringsted.

Datoerne er:

Modul 1: 17. - 18. og 19. september 2007

Modul 2: 22. - 23. oktober 2007

Modul 3: 12.-13.-14. november 2007

Modul 4: 03.-04. december 2007

Tilmelding på nedenstående slip senest 17. august 2007, eller på E-mail koege@foa.dk

Tilmelding grunduddannelsen 1033 - 07-00-05 Efterår/vinter 2007

CPR: Tillidshverv:

Navn Adresse:

Arbejdsplads E-mail adresse:

Sendes til FOA Køge, Nørregade 52, 4600 Køge

LOKALBLAD NUMMER 68

Velfærdsreformen og ændrede regler på arbejdsløshedsdagpenge- og efter-lønsområdet

I sommeren 2006 blev der indgået et velfærdsforlig, der har betydet en række ændringer på dagpenge- og efterlønsområdet.

CV-samtaler og jobformidling

A-kassen har fra 1. januar 2007 overtaget den tidligere arbejdsformidlings opgaver i forbindelse med kvalitetssikring af job-CV. Herudover kan A-kassen nu også formidle job i lighed med jobcentrene og endelig skal A-kassen have en tættere kontakt med de ledige i hele ledighedsforløbet. I samtalerne skal der fokuseres på jobsøgning og rådgivning om arbejde og uddannelse.

Jobsamtaler og rådighedsvurderinger

Hver 3. måned bliver alle ledige indkaldt til en samtale i A-kassen, hvor vi skal vurdere om du fortsat står til rådighed for arbejdsmarkedet og om du har gjort nok for at få arbejde, herunder se på hvor mange jobs du har søgt siden sidst. Men fokus vil være på at hjælpe dig selv til at finde nyt arbejde.

Sanktioner ved udeblivelser fra samtaler og selvforskyldt ledighed

Fra den 1. marts 2007 er de såkaldte "sanktionsregler" ændret. Det er regler om sanktioner for at sige nej til et formidlet arbejde, for at være selvforskyldt ledig eller for at udeblive fra samtaler i Jobcentret og A-kassen m.v.

Ledige har mødepligt til samtaler i Jobcentret, A-kassen og hos Anden Aktør. Hvis du udebliver eller glemmer at komme

til samtale, som du er indkaldt til, mister du dagpengene indtil du har genoprettet kontakten til den instans du var indkaldt til. Anden gang du udebliver eller glemmer at komme får du en karantæne på 2 uger (mister 2 ugers dagpenge) og tredje gang (indenfor et år) mister du helt retten til dagpenge.

Hvis du bliver henvist til et job og ikke tager imod det, uden at have en såkaldt "gyldig grund", får du en karantæne på 3 uger (mister 3 ugers dagpenge). Anden gang mister du helt retten til dagpenge.

Hvis du får 2 karantæner, mister du retten til dagpenge indtil du har haft mere end 300 timers arbejde indenfor 10 uger.

Dagpengeret for de over 60-årige

Ledige, der er fyldt 60 år får nu ret til 4 års dagpenge som alle andre, mod tidligere 2,5 år.

Ledige mellem 55 og 59 år

For alle ledige der senest den 31. december 2006 var fyldt 54 år gælder de hidtidige regler om forlænget dagpengeret mellem 55 og 59 (kræver bl.a. ret til efterløn). Disse ledige får forlænget dagpengeretten indtil de kan få efterløn som 60-årige.

Tidligere har ledige mellem 58 og 60 år kunnet fravælge aktivering. Det kan de ikke længere.

Seniorjob

Ældre ledige, der opbruger dagpengeretten når de er mellem 55 og 60 år, kan ikke længere få den forlænget, men får i stedet ret til et såkaldt "seniorjob". Det er et job på overenskomstløn, som kommunen skal

LOKALBLAD NUMMER 68

finde, men du optjener ikke ret til dagpenge. Betingelsen for ret til et seniorjob er at du har ret til efterløn når du fylder 60 år. Du skal når du er ansat i et seniorjob stå til rådighed for formidlet arbejdet - d.v.s. at du har pligt til at påtage dig et arbejde som formidles af Jobcentret. Ordningen træder i kraft den 1. januar 2008.

Efterløn

Medlemmer, der den 1. januar 2007 eller senere fylder 48 år berøres af de nye efterlønsregler.

Hidtil har efterlønsalderen været 60 år og betinget af bl.a. at der var betalt efterlønsbidrag i 25 år (dog flere særlige overgangsregler). Arbejde ved siden af efterlønnen blev modregnet time for time.

For de medlemmer der fylder 48 år den 1. januar 2007 eller senere hæves efterlønsalderen gradvist til 62 år, således at medlemmer der var fyldt:

- ✱ 47,5 år får ret til efterløn når de fylder 60,5 år
- ✱ 47 år får ret til efterløn når de fylder 61 år
- ✱ 46,5 år får ret til efterløn når de fylder 61,5 år
- ✱ Yngre medlemmer vil først få ret til efterløn når de fylder 62 år.

Indbetaling af efterlønsbidrag skal starte den dag medlemmet fylder 30 år.

Medlemmer, der den 31. december 2006 er 29-30 år skal også betale efterlønsbidrag i 30 år, men kan vente med at betale efterlønsbidrag fra den dag de fylder 32 år. Der er udsendt særlig vejledning til medlemmer over 24 år.

Medlemmer, der er ældre end 30 år vil blive omfattet af nogle overgangsregler. Til disse forventes udsendt særsomt vejledning i løbet af marts måned 2007.

Efterløn og fradrag for arbejde

Fra 1. januar 2007 sker der en lempeligere modregning i efterlønnen for de første 30.000 kr's arbejdsindtægt. Det kan således bedre betale sig at arbejde ved siden af efterlønnen.

Tidligere blev én times arbejde modregnet med én times efterløn. Nu modregnes der for de første 30.000 kr. kun én times efterløn hver gang der modtages 178,96 kr. i løn (den såkaldte "omregningssats"). Arbejde under 92,30 kr. i timen modregnes dog altid med 92,30 kr. (svarer til efterlønnen). D.v.s. at hvis du tjener under 178,96 kr. i timen vil der være en lille økonomisk fordel i forhold til tidligere ved at arbejde ved siden af efterlønnen.

Fortrydelsesordning

Fra 1. januar 2007 indføres en fortrydelsesordning så medlemmer der ikke betaler efterlønsbidrag, kan blive tilmeldt efterlønsordningen, hvis de har været længe på arbejdsmarkedet.

De skal betale efterlønsbidrag i mindst 15 år frem til efterlønsalderen, men kan dog ikke få fuld efterløn. Efterlønnen nedsættes med 2 % for hvert år, der ikke er betalt bidrag.

For at benytte denne ordning skal medlemmer over 34 år have været medlem af en a-kasse siden 1997. Yngre medlemmer skal være medlem uafbrudt fra det 24. år. Der er udsendt særlig vejledning om de nye regler.

Ole Wibroe

A-kasseleder



LOKALBLAD NUMMER 68

SENIORKLUBBEN

**Tirsdag 26. juni
2007**

**Sommerudflugt til
Knuthenborg Park**

med efterfølgende spisning og
kaffe et hyggeligt sted
Pris 125 kr.

Afgang turistholdepladsen
kl. 9.30

Max 43 deltagere

Billetter kan købes i afdelingen -
sidste frist 4. juni 2007

Torsdag 4. oktober 2007

Bankospil i FOA

Nørregade 52 Køge

kl. 13.00

Pris 30.00

Max 40 deltagere

**Billetter kan købes i
afdelingen**

- sidste frist 20. september 2007.

Onsdag

23. august 2007

Sensommertur

**Turen går i år til Museet
for moderne Glaskunst**

Pris 100. kr.

Som dækker frokost og kaffe.

Transport for egen regning.

Afgang med S toget fra

Køge Station kl. 9.15

Billetter kan købes i afdelingen

- sidste frist 1. august
2007



LOKALBLAD NUMMER 68

TEKNIK- OG SERVICESEKTOR

Har afholdt Generalforsamling 20. marts 2007 på
Teaterbygningen i Køge
Efter generalforsamlingen ser bestyrelsen sådan ud:

Formand: Niels Bent Petersen	Bestyrelsesmedlem Svend Nielsen	Bestyrelsessuppleant og Bilagskontrollant Jørgen Stenkilde
Næstformand: Erik Johansen	Bestyrelsesmedlem Arne Mathiasen	Bilagskontrollant Mogens Hansen
Kasserer Jan Jaszczak	Bestyrelsesmedlem Niels H Madsen	Bilagskontrollantsuppl. Søren Stage
Bestyrelsesmedlem Peter Gylling	Bestyrelsessuppleant Frank Petersen	

KOST- OG SERVICESEKTOR

Efter generalforsamlingen i Kost- og servicesektorer
20. marts 2007 ser bestyrelsen således ud:

Formand Janni Skov, <i>Erhvervs uddannet Serviceassistent</i> <i>Køge Sygehus Øst</i>	Bestyrelsesmedlem Hans Pedersen, <i>Serviceassistent, Køge Sygehus Øst</i>
Næstformand Lars Rasmussen, <i>Erhvervsuddannet serviceassistent</i> <i>Køge Sygehus Øst</i>	Bilagskontrollant Rene Knudsen, <i>Erhvervsuddannet serviceassistent</i> <i>Køge Sygehus Øst</i>
Bestyrelsesmedlem Kaj Svendsen, <i>Husassistent KRAM</i>	Bilagskontrollant suppleant Jens Hansen <i>Serviceassistent, Køge Sygehus Øst</i>
Bestyrelsesmedlem Britta Voxen, <i>Husassistent Fjorden</i>	



LOKALBLAD NUMMER 68

PÆDAGOGISK SEKTOR

Efter generalforsamlingen i Pædagogisk sektor

20. marts 2007 ser bestyrelsen således ud:

FORMAND

Lene Bylund

BESTYRELSESMEDLEM

Emmy Bendtsen

NÆSTFORMAND

Ayo Karlsson

BESTYRELSESMEDLEM

Christa Damgård Petersen

BESTYRELSESMEDLEM

Karen Marie Bak Jensen

1. BESTYRELSESSUPPLEANT

Lizette Ahrens Ny

BESTYRELSESMEDLEM

Marianne Petersen

2. BESTYRELSESSUPPLEANT

Brita Majbritt Rasmussen

BESTYRELSESMEDLEM

Tina Thanner

3. BESTYRELSESSUPPLEANT

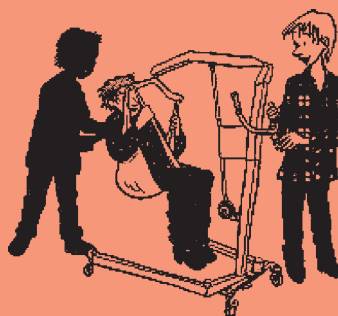
Hanne Jensen

Få inspiration til forflytning:

Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed har revideret hjemmesiden Forflyt.dk med en række gode råd og inspiration til dig, som arbejder med forflytning af borgere eller patienter i hverdagen.

Her kan du blive guidet videre til hjemmesiden "dit hjem mit arbejde", hvor der tages hånd om de dilemmaer, der kan opstå, når borgerens hjem er ens arbejdsplads.

Du kan også finde opdaterede branchevejledninger om forflytninger, der gælder for sygehuse, ældrepleje og døgnpleje. For eksempel med oplysninger om forflytning af svært overvægtige.



LOKALBLAD NUMMER 68

SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOR

Nyt fra Social og sundhedssektoren

Sektorbestyrelsen:

Formand:	Marian Bratløv Christensen - <i>Plekehjemsassistent</i>
Næstformand:	Susanne Uhde Pedersen - <i>Plekehjemsassistent - Køge kommune</i>
Bestyrelsesmedlem:	Ruth Højerslev - <i>Social og sundhedsassistent - Sygehus Øst</i>
Bestyrelsesmedlem:	Margrethe Joost - <i>Sygehjælper - Stevns kommune</i>
Bestyrelsesmedlem:	Margit Thimgard Pedersen - <i>Social og sundhedsassistent - Sygehus Øst</i>
Bestyrelsesmedlem:	Anne Filsø - <i>Hjemmehjælper - Køge kommune</i>
Bestyrelsesmedlem:	Marianna Pedersen - <i>Social og sundhedsassistent - Køge kommune</i>
Bestyrelsessuppleant:	Helle Stasiow Hansen - <i>Sygehjælper - Køge kommune</i>
Bestyrelsessuppleant:	Lone Frisk - <i>Social og sundhedsassistent - Fjorden</i>

Uddannelse af Praktikvejledere:

Generalforsamlingen godkendte at Social og sundhedssektorens bestyrelse arbejder videre med planerne om at sætte fokus på praktikvejlederne på social og sundheds-uddannelserne. Det gør vi ved at tilbyde alle praktikvejledere et uddannelsesforløb over tre aftener i løbet af 2007 og så har vi indkøbt bogen "Praktikvejledning i social- og sundheds-uddannelserne" som alle praktikvejledere der deltager på uddannelsen vil få udleveret ganske gratis. Emnerne i uddannelsen er som følger:

1. **Den nye Uddannelsesreforms betydning for praktikken**
2. **Hvorfor er der så stort et frafald i praktikken**
3. **Det gode praktikforløb og eleverne som vores fremtidige kollegaer**

Kompetenceudvikling og Faglighed:

Der var også enighed om at sektorbestyrelsen arbejder videre med "Kompetence-udvikling og faglighed", det gør vi ved at lave to arrangementer i løbet af 2007.

1. **Kompetenceudvikling - Præsentation af "Brovst-modellen" fra Brovst kommune i Nordjylland.**
2. **Faglighed - Film og Social og sundhedsassistenter og Social og sundhedshjælperes faglighed med efterfølgende debat.**

Sygehusplanen

Region Sjælland har sendt ikke mindre end tre forslag til ny sygehusstruktur i Høring. Social og sundhedssektorformændene i de FOA afdelinger der er i Region Sjælland mødtes onsdag før påske og lavede et samlet høringssvar til oplæggene.

Her peger vi bla på at kernepersonalet på sygehusene består af andet end læger og sygeplejersker. I Region Sjælland arbejder 4000 FOA-medlemmer - det drejer sig om Social- og sundhedsassistenter, Serviceassistenter, Sygehjælpere, Husassistenter, neurofysiologiassistenter, Portører og overportører.

LOKALBLAD NUMMER 68

Vi anbefaler også, at enhver omorganisering af sygehusvæsenet sker på baggrund af en fastlagt langsigtet strategi, så usikkerheden kan minimeres blandt patienter og medarbejdere i Regionen, det afgørende for et godt resultat er, at medarbejderne får indflydelse på den praktiske udmøntning af omstillingsprocessen.

Vi forventer derfor, at der gøres udstrakt brug af det medinsflydelses-system, der er etableret på regionens arbejdspladser. Samtidig henstiller vi til, at der arbejdes målrettet med tryghedsskabende initiativer i forbindelse med de konkrete omstrukturingsinitiativer, herunder iværksættelse af individuelle løsninger for de berørte medarbejdere - med henblik på at bevare dem i organisationen.

FOA har i januar 2007 offentliggjort en undersøgelse blandt Social- og sundhedsassistenter, som viser, at denne gruppe rummer et ubrugt potentiale indenfor opgaver som stuegang, medicingivning, apoteksbestillinger og terapeutiske samtaler med patienterne, undersøgelsen viser at:

- * Over halvdelen går stuegang - mens resten gerne vil, men mangler oplæring eller ikke må for deres chef.
- * to ud af tre udleverer medicin til patienterne - mens resten gerne vil, men mangler oplæring eller ikke må for deres chef.
- * To ud af 5 udfører bestillinger af medicin på apotekerne - mens resten gerne vil, men mangler oplæring eller ikke må for deres chef.
- * To ud af tre udfører terapeutiske samtaler med patienterne - mens resten gerne vil, men mangler oplæring eller ikke må for deres chef.

På den baggrund mener vi, at der ud over realkompetenceafklaring af de enkelte medarbejdere bør fokuseres på efteruddannelse på alle niveauer, samt at der gøres en særlig indsats for at udvikle ledergrupper til at imødekomme de krav, der stilles til moderne personaleledelse, herunder især at håndterer forandringsprojekter.

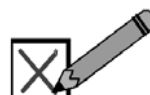
Vores hørings svar er blevet bemærket i den socialdemokratiske gruppe, specielt afsnittet om det ubrugte potentiale hos Social og sundhedsassistenterne.

Hørings svaret kan læses i sin fulde længde på FOA Køges hjemmeside www.foa.dk/køge

FOA
FAG OG ARBEJDE
KØGE AFDELING
 Nørregade 52,
 Køge



TIPSKUPON



7 RIGTIGE	JA	NEJ
1. Kan man som tillidsvalgt få udleveret Arbejdsmarkedshåndbogen i afdelingen		
2. Skal ledige indkaldes til en samtale hver 3. måned i A-kassen		
3. Har seniorklubben sommerudflugt d. 27. juni 2007		
4. Går optjeningsåret vedr. ferie fra d. 1. januar - 31. december		
5. Har region sjælland sendt 3 forslag til ny sygehusstruktur i høring.		
6. Er der G4 kursus i uge 37		
7. Var arbejdsskadeerstatningerne i FOA Køge på 2 millioner i 2006		

Jeg har fået nyt arbejde, telefonnummer eller e-mail:

Hvis jeg vinder, vil jeg gerne have (kun et x)

☐ Rødvind

☐ Rejsepung

☐ Taskeparaply

Indsendt af:

Navn: Cpr.nr.:

Adresse:

Postnr.: By:

Send hele siden ind til FOA, Nørregade 52, 4600 Køge

Mærket "konkurrence" senest 27. april 2007

VINDEREN AF SIDSTE NR: Johanne Nielsen, Stensbjerghuse 38, 1th, Køge

