

infoa

februar 2015 - nr. 1

SØG OP TIL 25.000 OM ÅRET FRA KOMPETENCE- FONDEN

Side 18-19

PARKERINGSBØDER I HJEMMEPLEJEN

Side 20-24

Højesteret: GRAVIDE - RET TIL FORLÆNGELSE AF UDDANNELSESAFTALE

Side 28-29

FOA
FAGGARBEJDE

Social- og Sundhedsafdelingen



Læs mere om FOA Social- og Sundhedsafdelingens generalforsamling på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu under fanen "Nyheder" og se stemningsvideo på vores facebookside – søg efter "FOA Social- og Sundhedsafdelingen".

Tillidsvalgte fra Brøndby Kommune kickstarter netværk med kursus i fagforeningen **25-27**



Social-og sundhedsassistent Merethe Grip fik jubilæumsbrev og fyreseddel samtidigt fra Rigshospitalet **5-10**

INDHOLD

INFOA NR. 1 – 2015

- 4 Fyraftensteater: Ligeløn – hvordan går det nu lige med det?
- 5-10 Tillykke med jubilæet
– du er fyret
FOA SOSU: Få det på skrift!
Vejet og fundet for let
FOA SOSU: En utilstadelig behandling
Rigshospitalet: En nødvendig udvikling
- 13-15 Opråb til regionspolitikere
FOA SOSU frygter for fusioner
Psykiatrien slap nådigt
- 16-17 SOSU Juletræsfest
- 18-19 Brug Den Kommunale Kompetencefond
- 20-24 Pas dit arbejde – få en parkeringsbøde
Fakta om parkering
FOA SOSU: Handling nu!
Kommunal undersøgelse på vej
- 25-27 Netværk er en nødvendighed
Netværk = en hjælpende hånd til arbejdsmiljøet
- 28-29 Sejr for ligestillingen!
- 31 Nyt fra Seniorklubben

I HVERT NUMMER

- 4 SOSU Kalender
- 11-12 Kort Nyt
- 30 Læserbrev: Bedre information til medlemmer

TAK
TILLIDS-
REPRÆSENTANT

Har du og dine kollegaer en fantastisk tillidsrepræsentant? En tillidsrepræsentant, der står parat til at hjælpe, når der er problemer og en tillidsrepræsentant, der har styr på jeres løn- og arbejdsvilkår? Er det så ikke på tide at fortælle omverdenen, hvor heldige I er?

Send os et brev eller en e-mail og fortæl os, hvorfor det lige netop er jeres tillidsrepræsentant, der skal hyldes med en buket blomster.

Skriv gerne **senest mandag den 20. april** til journalist Lise Lotte Blicher Bendtsen.

Pr. e-mail: LLBB@foa.dk eller pr. brev til FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg.

TILLIDSREPRÆSENTANTEN ER GULD VÆRD!



PALLE NIELSEN, FORMAND FOR FOA SOCIAL-
OG SUNDHEDSAFDELINGEN

Du ved sikkert, hvem din tillidsrepræsentant er på arbejdspladsen. Sådan er det for mange, men ikke for alle vores med-

lemmer. For vi har desværre arbejdspladser uden tillidsrepræsentanter, og på de private arbejdspladser har vi kun få!

På arbejdspladser i kommunerne og i Region Hovedstaden, hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, har du selvfølgelig altid mulighed for at kontakte fæl-

“

*Din tillidsrepræsentant
er din tryghed
på arbejdspladsen*

lestillidsrepræsentanten. Men sådan burde det ikke være, for det er selvfølgelig bedst, hvis du har din egen tillidsrepræsentant på arbejdspladsen eller i den afdeling, hvor du arbejder. En tillidsrepræsentant giver nærvær og tryghed,

fordi en tillidsrepræsentant kender de lokale forhold og taler din og dine kollegaers sag og arbejder for, at I har gode forhold på arbejdspladsen.

Med en tillidsrepræsentant får du medindflydelse og medbestemmelse på arbejdspladsen. Du har mulighed for at få tjekket og forhandlet din løn. Og du får hjælp, hvis du får problemer på jobbet.

Fagforeningen sørger for, at alle tillidsrepræsentanter er veluddannede og parate til at hjælpe dig, hvis du får brug for det. Dertil kommer, at vores tillidsrepræsentanter er en del af netværk med andre tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanten.

Har du ikke en lokal tillidsrepræsentant, så tal med dine kollegaer om nødvendigheden af at have en. Kontakt fællestillidsrepræsentanten eller fagforeningen – og lad os hjælpe jer med at få valgt en tillidsrepræsentant.

FOA

Social- og Sundhedsafdelingen
Godthåbsvej 15,
2000 Frederiksberg

Telefon **4697 2222**
E-mail **sosu@foa.dk**
Fax **4697 2220**

**Social- og Sundhedsafdelingens
A-kasse**

Telefon **4697 2222**
E-mail **akas050@foa.dk**
Fax **4697 2211**

Åbningstider i fagforening og a-kasse:

Åbningstider

Mandag	Kl. 8.30–15.00
Tirsdag	Kl. 8.30–15.00
Onsdag*	Kl. 8.30–17.00
Torsdag	Kl. 8.30–15.00
Fredag	Kl. 8.30–13.00

Telefontider

Kl. 10.00–14.00
Kl. 10.00–14.00
Kl. 10.00–17.00
Kl. 10.00–14.00
Kl. 10.00–12.00

A-kassens hotline

Har du spørgsmål uden for åbningstid, kan du benytte dig af a-kassens hotline, der har åbent fra mandag til fredag i tidsrummet kl. 16.00–20.00. Telefonnummer: 4697 1010

*) Fagforening og a-kasse er lukket den 2. onsdag i hver måned



Hjemmeside
www.foa.dk/sosu



Ligeløn

– hvordan går det nu lige med det?

Kom og se teatergruppen "Rejsescenen" optræde i fagforeningen torsdag den 5. marts, klokken 16.00-18.00. Det handler om ligeløn, og om hvorvidt vi tør tage debatten. Tag kollegaer og venner med – tilmelding senest mandag den 2. marts på e-mail: udda050@foa.dk. Det er gratis!

I år blev en ny lov om ligeløn for mænd og kvinder vedtaget. Men virker den? Og hvad skal der ellers til for, at vi opnår lige vilkår? Tør vi efterhånden overhovedet snakke om løn på arbejdspladsen – eller er det blevet en privatsag?

FOA arbejder for ligestilling mellem mænd og kvinder – i lønspørgsmål og i livets muligheder i øvrigt.

For at få mere gang i debatten indbyder fagforeningen derfor alle interesse-

rede til en spændende aften med teatergruppen Rejsescenen, der angriber emnet fra skæve, sjove og barske vinkler. "Kunsten kan både kilde og kradse", som de siger i deres præsentation på www.rejsescenen.dk.

STED

Torsdag den 5. marts kl. 16.00-18.00 i fagforeningen på Godthåbsvej 15, Frederiksberg. Opgang E – 2. sal.

TILMELDING

E-mail: udda050@foa.dk – senest 2. marts.

Ud over forestillingen bliver der også tid til debat og hygge. Der serveres sandwich, vand og kaffe. Det er gratis!.

SOSU-kalender

DEN 4. MARTS:

Social café, kl. 9.00-12.00

DEN 8. MARTS:

Kvindernes Internationale Kampdag. I forbundshuset, Staunings Plads 1-3, kl. 14.00-17.00

DEN 10. MARTS:

Generalforsamling i Seniorklubben, kl. 11.00

DEN 1. APRIL:

Løncafé, kl. 15.30-17.00

DEN 14. APRIL:

Medlemsarrangement i Seniorklubben, kl. 11.00

DEN 1. MAJ:

Fagforeningen fejrer 1. maj, kl. 9.00 – 11.30

DEN 6. MAJ:

Social café, kl. 9.00-12.00

DEN 12. MAJ:

Seniorklubbens skovtur

DEN 20. MAJ:

Barselscafé, kl. 16.00-17.30

DEN 3. JUNI:

Social café, kl. 9.00-12.00

DEN 3. JUNI:

Løncafé, kl. 15.30-17.00

.....
Læs om arrangementerne og tilmeld dig i aktivitetskalenderen på fagforeningens hjemmeside: foa.dk/sosu



Tillykke med jubilæet – du er fyret

Efter 25 år på intensivafdelingen Neuroanæstesiologisk Klinik på Rigshospitalet modtog social- og sundhedsassistent Merethe Grip den 28. november sin opsigelse. Dine kompetencer matcher ikke den fremtidige drift, lød begrundelsen. Fremover vil klinikken kun have sygeplejersker

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Det var sådan set ventet, for siden januar måned var social- og sundhedsassistent Merethe Grip og hendes tre kollegaer på Neuroanæste-

siologisk Klinik på Rigshospitalet i stigende omfang blevet frataget kompetencer og arbejdsopgaver. Men da hun tømte postkassen hjemme i etageejendommen på Amager den 28. november sidste år, fik hun alligevel et chok.

I postkassen lå der nemlig

hele to breve fra Rigshospitalet. Det ene var et jubilæumsdiplom for 25 års tro tjeneste. Det andet en opsigelse fra hendes elskede arbejdsplads med begrundelsen; dine kompetencer matcher ikke længere den fremtidige drift.

– Det var virkelig en lus-

sing, og jeg blev både gal og ked af det. Jeg vidste jo godt, at opsigelsen kom, men at den lige skulle komme samme dag. Det gør man bare ikke, siger Merethe Grip.

Hun havde glædet sig så meget til sit jubilæum, så selvom hun og hendes tre



Tillykke med jubilæet – du er fyret

kollegaer var blevet varslet mundtligt om opsigelsen den 8. oktober, så troede hun ikke rigtig på det.

RESPEKTLØST

Da infoa møder Merethe Grip i januar måned, er hun fortsat meget berørt af situationen. For hun forstår simpelthen ikke, hvordan hendes veludførte og roste arbejde i 25 år lige pludselig ikke dur længere.

– Det er meget nedværdigende og respektløst at behandle medarbejdere på den her facon, og på afdelingen så både sygeplejersker, portører, fysioterapeuter, læger og selv pårørende måbende til, fortæller Merethe Grip.

Efter opsigelsen har både

sygeplejersker og læger bakket de fire opsagte sygehjælpere og social- og sundhedsassistenter op.

– Opbakningen har betydet rigtig meget for os, men den hjælp desværre ingenting. For vores afdelingssygeplejersker ville have os ud, så de kunne få en afdeling kun med sygeplejersker, mener Merethe Grip.

EGEN FAGGRUPPE

Hun giver ikke meget for ledelsens begrundelser om, hvorfor det er nødvendigt med sygeplejersker.

– De siger hele tiden, at patienterne er blevet mere komplicerede, og behandlingsforløbene mere krævende, men jeg har været på afdelingen siden december 1989, og pati-



Hvorfor smider de guld på gaden?

Social- og sundhedsassistent Merethe Grip

enterne har hele tiden været meget komplicerede.

– Vi taler en neurokirurgisk intensivafdeling med traumer, hjerneblødninger, hjernetumorer, brækkede rygge og brækkede nakker. Selvfølgelig har der været en udvikling, hvor der er kommet ny og bedre teknik til, men en blødning er stadig en blødning og et traume stadig et traume, konstaterer hun.

Set med hendes øjne handler det udelukkende om, at ledelsen vil have egen fag-

gruppe ind, som de kender, og som der er mere prestige i at have.

– Vi gamle sygehjælpere og opskolede social- og sundhedsassistenter har altså et meget udvidet kompetenceniveau, og indtil januar sidste år arbejdede vi på lige fod med sygeplejersker med egne patienter, stuegang, pårørendesamtaler og det hele – lige bortset fra medicin, fortæller hun.

GJORDE EN FORSKEL

På trods af de meget syge og vanskelige patienter har Merethe Grip altid nydt at være på afdelingen.

– Intensivpatienter er virkelig afhængige af os, mange er bevidstløse og ligger i ko-

FOA SOSU: Få det på skrift!

Hvis man oplever at få frataget sine kompetencer eller arbejdsopgaver, eller at en afdelingssygeplejerske for eksempel siger; "at I som social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere ikke skal være her på hospitalet eller afdelingen fremadrettet", så kræver man at få det skriftligt.

Sådan lyder opfordringen fra Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

– Vi får hele tiden at vide af politikere og direktører, at det ikke passer, at social- og sundhedsassistenter ikke længere skal være på hospitalerne, men vores medlemmer oplever rigtig mange steder, at de er dømt ude. Så vi har hårdt brug for noget skriftlig dokumentation, pointerer Eva D'Artibale Lorenzen og fortsætter:

– Sådan at vores tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter kan gå videre til direktionen på det pågældende ho-

spital, og vi som fagforening kan gå videre med det til politikerne og vise, at jo, det passer altså, at social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere dømmes ude som faggruppe. På trods af deres faglige indsigt og ofte mangeårige erfaring.

Rigtig mange steder er oplevelsen, at det er de lokale ledere, der ønsker at satse monofagligt på sygeplejersker. Hvorimod ledere længere oppe i systemet ikke nødvendigvis har samme holdning.

– Så vi skal have nogle skriftlige argumenter fra den lokale ledelse, som vi kan bruge opefter. For vi er villige til at gå hele vejen for at få det her stoppet, siger faglig sekretær Eva D'Artibale Lorenzen.

*Læs mere på side 13-15
"Opråb til politikerne".*



ma. Så her kan man virkelig gøre en forskel, og hvor har jeg mange gange fået at vide, at man kunne se, det var mig, der havde lejret en patient, fordi vedkommende var så nydelig.

– Det har været udfordrende og spændende at stå med så alvorligt syge mennesker. Passet, plejet og observeret dem. Støttet de pårørende i ofte meget vanskelige situationer, og jeg har lært utrolig meget. Både om mine egne grænser, om mennesker og om instrumentelle og tekniske ting, siger Merethe Grip.

Neuroanæstesiologisk Klinik har patienter i alle aldre, og Merethe Grip har blandt andet haft ansvar for børneskabet med tøj og legetøj til

børn, når de blev indlagt på afdelingen.

Yderligere har hun været praktikvejleder for social- og sundhedsassistentelever på afdelingen, og siden 2000 har hun været en af fire ansvarlige for en pårørende-gruppe.



Jeg savner mit arbejde.

Social- og sundhedsassistent Merethe Grip

– De andre var sygeplejersker, men jeg insisterede på at komme med, og siden har jeg nok været den mest sta-

bile i gruppen, og jeg savner den helt forfærdeligt.

Gruppen var et tilbud til alle pårørende, der havde mistet én på afdelingen.

– Vi mødtes hver anden tirsdag fra kl. 17-18.30, og så var det primært de pårørende, der talte. Fokus var hjælp til selvhjælp. Ikke terapi, forklarer Merethe Grip.

TOTALT DEGRADERET

Klumpen i halsen bliver større, når Merethe Grip fortæller om alt, det gode der var. Men når hun skal fortælle om perioden fra januar til den mundtlige opsigelse i oktober, bliver hun mere rasende end ulykkelig.

– Det startede allerede i 2013, hvor min kollega Bente fik frataget sin medicin-

kompetence, jeg måtte ikke længere være ansvarlig for børneskabet, og siden fik vi frataget vores aften- og nattevagter.

Fra januar 2014 skulle de fire primært arbejde i depotet med at pakke varer ud, gøre rent, købe morgenbrød og lave kaffe.

– Vi blev til depotmedarbejdere, og der blev opfundet en række arbejdsopgaver til os såsom at tørre bækkenkøgen af, og så blev vi brugt løst og fast til at vende patienter og så i weekendvagter hver anden uge, hvor vi mærkværdigvis stadig måtte det hele.

– Vi blev totalt degraderet. Det var ren mobning og chikane fra vores afdelingsledelse. De hilste ikke på os, vi





vågne patienter for eksempel med brækkede rygge kan være helt ved deres fulde fem mentalt, men ikke engang kan klø sig på næsen. Mange mister livsmodet og kan være meget ubehagelige og spytte på os, fordi livet rent ud sagt er noget lort, når man ligger der.

TRO PÅ SIG SELV

Merethe Grip er fortsat sygemeldt, så p.t. er hun hjemme hos husbonden og de to sønner på 14 og 20 år. Hun er dog så småt begyndt at kigge efter nyt arbejde.

Selvom Merethe Grip føler sig dybt krænkede over behandlingen, har hun aldrig følt sig rørt på sin egen faglighed. Hun ved, hvad hun kan, og selvom dåbsattesten viser 51 år, er hun overbevist om, at hun nok skal få et andet job.

Gerne på hospital, på et hospice eller i psykiatrien.



Som et slag i maven.

Social- og sundhedsassistent Merethe Grip

så erfarne medarbejdere som os og vælger at ansætte helt uerfarne i stedet, siger hun.

– Det er et meget krævende speciale, hvor mange af de

blev fjernet fra vagtplaner, og vi blev totalt ignoreret. Det var ekstremt ubehageligt, fortæller Merethe Grip.

Yderligere har der været en række fejl i forbindelse med tillæg og løn. Et meget nedslidende forløb, som også har betydet, at Merethe Grip og hendes tre opsagte kollegaer sammen har gået til krisepsykolog siden maj. Og efter de mundtlige opsigelser i ok-

tober blev de alle fire sygemeldt.

PATIENTSIKKERHED

I stedet for Merethe Grip og hendes tre kollegaer blev der ansat helt nyuddannede sygeplejersker, som de fire så skulle være med til at oplære.

– Jeg føler mig så dårligt behandlet, og jeg mener også, at patientsikkerheden bliver ringere, når man fyrer

FOA SOSU: En utilstadelig behandling

Hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen kalder faglig sekretær, Charlotte von Mehren hele sagsforløbet og behandlingen af de fire nu tidligere medarbejdere på Neuroanæstesiologisk Klinik på Rigshospitalet for utilstadelig.

– Rigshospitalet har håndteret den her sag fuldstændig utilstadeligt. Det er dybt krænkende over for en faggruppe, der har været i de her afsnit i så mange år og som har stakkevis af kompetencer, at de fra den ene dag til den anden bliver degraderet og dømt ude, siger Charlotte von Mehren.

– Det giver jo ingen mening først at reducere så erfarne

mennesker til rengøringsansatte og papkassedamer for til sidst at smide dem på gaden og erstatte dem med helt nyuddannede sygeplejersker.

Charlotte von Mehren fortæller, at på selvsamme afdeling på Herlev Hospital mener man, at social- og sundhedsassistenter gør en kæmpe forskel.

– Så kan det da undre, at man slet ikke kan bruge så kompetencestærke ansatte på Rigshospitalet, siger Charlotte von Mehren.

– Men det her handler om, at Rigshospitalet ganske enkelt ikke ønsker vores faggruppe på deres specialiserede afsnit.

Vejet og fundet for let

Social- og sundhedsassistent Bente Nordbirk og sygehjælperne Rene Nees og Lone Rosendahl har i årevis passet og plejet egne intensive patienter. Nu kan de ikke længere bruges

18, 25 og 15. Så mange år har Bente Nordbirk, Rene Nees og Lone Rosendahl hver især arbejdet på Neuroanæstesiologisk Klinik på Rigshospitalet, inden de sammen med Merethe Grip den 8. oktober sidste år blev opsagt mundtligt.

Bente Nordbirk er 58 år og social- og sundhedsassistent, Rene Nees 53 år og sygehjælper og Lone Rosendahl 61 år og sygehjælper.

Alle tre kan de berette om glæden over et berigende arbejde, hvor de på lige fod med sygeplejersker passede og plejede egne intensive patienter, rapporterede til stuegang, til anæstesi og havde kontakt med pårørende. Bente Nordbirk, der arbejdede på opvågningen, havde endda medicinkompetence. Indtil den blev taget fra hende i 2013.

Når de taler om forløbet fra januar 2014 og frem til opsigelserne i oktober, er det med en stor portion afmagt, vrede og tristhed.

– Jeg føler mig nedgjort på min faglighed. Såret og utrolig dårlig behandlet, siger Bente Nordbirk.

– Det er virkelig ubehageligt og trist at blive degraderet og få frataget opgaver, som man er god til. Vi har så meget erfaring i forhold til at observere, passe og pleje lige præcis den her type patienter og tage hånd om deres pårørende, og så vælger man i stedet at sende os i depotet for derefter at fyre os, supplerer Lone Rosendahl.

– Vi har følt os magtesløse. I perioden fra januar og frem til opsigelserne kom, var vi som daglejere, der blev ig-

noreret og chikaneret af vores to afdelingssygeplejersker, siger Rene Nees.

URETMÆSSIG FYRING

Ligesom Merethe Grip anklager de deres to afdelingssygeplejersker for systematisk mobning, chikane og ensidig satsning på sygeplejersker og hele sagsforløbet for en masse fejl.

Blandt andet blev Rene Nees uretmæssig fyret, selv om han var tillidsrepræsentant, og der fortsat ville være en medarbejder under FOA-overenskomst efter opsigelserne.

– De endte så med at måtte trække min opsigelse tilbage, og efterfølgende tilbød de mig to forskellige, ikke eksisterende stillinger langt fra 9. sal, hvor jeg havde arbejdet

i 25 år, fortæller Rene Nees.

Med en total mangel på tillid efter sagsforløbet valgte Rene Nees at takke nej til de tilbudte stillinger, og i stedet har han fået lavet en uddannelsesaftale, hvor Rigshospitalet betaler fuld løn under hans uddannelse til social- og sundhedsassistent. Når han er færdig i november 2016, ophører samarbejdet med Rigshospitalet.

SYGEMELDINGER

Ligesom Merethe Grip blev de alle tre sygemeldt efter opsigelserne i oktober. Bente Nordbirk og Lone Rosendahl er fortsat sygemeldt, mens Rene Nees blev raskmeldt den 19. januar. Rigshospitalet har dog bedt ham om at blive hjemme til uddannelsens start.

– Erfaring og kompetencer er ligegyldige, det handler udelukkende om, at de vil have monofaglige afsnit kun med sygeplejersker.

Hun mener, at forklaringerne om mere komplicerede patienter og mere avancerede behandlingsforløb er dårlige undskyldninger for at komme af med social- og sundhedsassistenter.

– De her patienter har alle dage været komplekse, og man kunne jo også vælge en strategi, hvor man byggede oven på vores medlemmers erfaring og gav dem kompetenceudvikling.

MANGE FEJL

Ud over den negative holdning til faggruppen mener FOA Social- og Sundhedsafdelingen tillige, at Rigshospitalet har begået mange bommerter og fejl i den specifikke sag.

– Der har været rigtig mange fejl. Blandt andet i forbindelse med løn og compensation ved fratagelse af kompetencer og dermed ændringer af vagter, og havde vi som faglig organisation haft dialogen med dem fra starten, var det aldrig sket, mener Charlotte von Mehren.

Hele sagsforløbet har da også fået FOA Social- og Sundhedsafdelingen til at anklage Rigshospitalet for brud på overenskomsten for social- og sundhedspersonale og til at kræve en compensation, som følge af det psykiske pres den nærmeste ledelse har udsat de fire medarbejdere for.

I uge 7 – efter redaktionens slutning – blev der afholdt møde med Rigshospitalet om fagforeningens krav.

Rigshospitalet:

En nødvendig udvikling

På Rigshospitalet er klinikchef for Neuroanæstesiologisk Klinik, Kim Garde, grundlæggende uenig i kritikpunkterne fra de fire nu tidligere medarbejdere og FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Kim Garde anerkender fuldt ud, at timingen omkring en opsigelse og en jubilæumslykønsning på selvsamme dag til Merethe Grip var særdeles uheldig, og at der blev begået en fejl, da tillidsrepræsentant Rene Nees blev opsagt.

Men bortset fra de to punkter afviser han alle anklager om systematisk mobning og chikane fra den nærmeste ledelse, utilstodelig behandling, ringere patientsikkerhed og brud på overenskomst. Ligesom han afviser, at der er tale om dårlige undskyldninger, når forklaringer om mere komplicerede patienter og avancerede behandlingstilbud gives som begrundelse for at skille sig af med meget erfarne sygehjælpere og social- og sundhedsassistenter. For i stedet at kunne ansætte sygeplejersker.

– Der er overhovedet ikke tale om en dårlig undskyldning. Det er en faglig diskussion, og en faglig udvikling på hospitalerne som gør, at det er nødvendigt at øge kompetenceniveauet og niveauet for beføjelserne i personalegrupperne, mener Kim Garde.

Men hvorfor kan man ikke bruge social- og sundhedsassistenter hos jer. Når man på

Herlev Hospital på samme tykke afdeling mener, at faggruppen gør en kæmpe forskel?

– Jeg skal ikke blande mig i strategien for ansættelse på Herlev Hospital, men vi er sat i verden for at levere højt specialiseret behandling, og det stiller krav til et højere kompetenceniveau.

Men det virker som om kun grunduddannelse og ikke erfaring tæller i kompetenceniveauet, når man kan fyre meget erfarne social- og sundhedsassistenter og erstatte dem med helt nyuddannede sygeplejersker?

– Der er bestemt ingen, der har afskrevet erfaring som en meget vigtig kompetenceudviklende faktor, men hvis man skal ind og deltage i en højt specialiseret, meget avanceret behandling, så kræver det en grunduddannelse af en vis karakter. En grunduddannelse, som man kan lægge ny efteruddannelse ovenpå, så man kan følge med i den faglige og teknologiske udvikling, mener han.

KUN SYGEPLEJERSKER

Derfor gør Kim Garde det også klart, at Neuroanæstesiologisk Klinik fremadrettet kun har plads til sygeplejersker.

– Jeg forstår udmærket de fire tidligere medarbejders følelser. Når man har været et sted i rigtig mange år og bidraget med rigtig mange gode ting, og man så får at vide, at nu leder klinikken efter

nogle andre kompetencer, som man ikke kan opfylde.

– Jeg er bare nødt til at fastholde, at klinikken har en faglig opgave på et højt specialiseret niveau på alle tider af døgnet, og derfor stiller vi nogle krav til kompetencer og beføjelser, som de her mennesker ikke kunne opfylde længere, men som vi kan få ved at ansætte sygeplejersker, siger han.

Det, social- og sundhedsassistenterne blandt andet mangler, og som de ifølge Kim Garde, ikke kan tilegne sig, er medicinkompetence, sygdomsindsigt og en faglig viden, som er nødvendig for at kunne observere patienterne korrekt og reagere på de rigtige tidspunkter.

– Samtidig tilsiger økonomien, at tingene skal være meget effektive, og det betyder, at vi bliver nødt til at gå efter personer, som har alle de nødvendige kompetencer; sygdomsindsigten, medicinbeføjelserne og plejekompetencerne, siger han.

Infoa har også forsøgt at få sygeplejeadministrerende Helen Bernt Andersen i tale. Hun henviser til klinikledelsen på Neuroanæstesiologisk Klinik og skriver følgende i en mail: – Rigshospitalet har ikke en overordnet holdning til brug af de mange forskellige faggrupper, og det beror altid på en lokal og konkret faglig vurdering af, hvilke personaleprofiler som opgaver og udvikling betinger.

GENERALFORSAMLING

Det var de erfarne tillidsvalgte; Jean Petersen, tillidsrepræsentant fra Kirsebærhavens Plejehjem i Valby og mangeårigt bestyrelsesmedlem, og Susan McAlden, fællestillidsrepræsentant fra Københavns Kommune og bestyrelsesmedlem, der løb med sejren, da der var kampvalg til bestyrelsen i FOA Social- og Sundhedsafdelingen på generalforsamlingen. Bestyrelsen blev også suppleret med fællestillidsrepræsentant Carina Barsøe Olsen, der er ny i bestyrelsessammenhæng og fra Frederiksberg Kommune.

Derudover bød generalforsamlingen, der blev afholdt i Brøndby Hallen torsdag den 20. november sidste år, også på genvalg af formand Palle Nielsen, faglig sekretær Poul Møller, 1. bestyrelsessuppleant Kate Blumensaaft Flenting og fanebærer Benthe Viola Holm, der alle blev valgt uden modkandidater. Lene Tesdorph Jørgensen blev valgt som ny revisor.

Læs om generalforsamlingen på www.foa.dk/sosu - klik på fanen "Nyheder" og gå tilbage til "nyhederne" fra 3.11.14 og 21.11.14. Der ligger også en stemningsvideo fra generalforsamlingen på fagforeningens side på Facebook; søg efter "FOA Social- og Sundhedsafdelingen".

KORT NYT

RETTELSE

I artiklen "Det er overlevelse nu" i infoa nr. 3, 2014 har vi desværre skrevet, at fagforeningen har "en sag, hvor fire social- og sundhedsassistenter på neurokirurgisk afdeling på Rigshospitalet mere eller mindre er blevet fjernet fra patientplejen". Det er desværre ikke helt korrekt, der er tale om "neuroanæstesiologisk klinik" og ikke "neurokirurgisk afdeling". Infoas redaktion beklager fejlen!

NB: Læs om de fire medlemmer på side 5-10.

TILLYKKE LIS MUNK

Lis Munk fejrede den 6. februar sit 25-års jubilæum på Omsorgscentret Hjortespring i Herlev.

Lis blev i 1996 ansat som aktivitetsmedarbejder i Hjortesprings Aktivitetscenter, og fra 2003 har hun været leder af Aktivitetscentret. Lis har taget flere uddannelser, senest akademiuddannelse i ledelse.

Lis er en ildsjæl, som med sin favnende, rummelige og imødekommende natur tager god hånd om sine medarbejdere.

Som leder er Lis meget idérig, nyskabende, initiativrig og god til at "have mange bolde i luften".

Lis har let til smil og



spredt en positiv stemning med sin smittende latter, til stor glæde for både beboere og medarbejdere på Omsorgscentret Hjortespring.

*Stort tillykke fra dine tøser
i Aktivitetscentret*

ULIGHED OG KVINDEKAMP!

Kom og vær med til at fejre Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts i FOA's forbundshus på Staunings Plads 1-3 i København. Tag gerne venner og familie med!

- Kl. 14.00:** Dørene åbnes.
- Kl. 14.10-14.20:** Velkomsttale af forbundssekretær Nanna Højlund.
- Kl. 14.30-14.40:** Tale ved overborgmester Frank Jensen, Københavns Kommune, der er sprunget ud som feminist.
- Kl. 14.40-15.00:** Frank Jensen og Nina Groes, direktør for Kvinfol, debatterer.
- Kl. 15.00:** Frokostbuffet fra kvindekooperativet "Send flere krydderier".
- Kl. 15.30-16.45:** Jane Lærkedahl med band spiller.
- Kl. 17.00:** Tak for i dag!

NB: Som altid serveres der også øl, vin og vand ved arrangementet.

ARBEJD MED KERNEOPGAVEN

Nyt videobaseret undervisningsmateriale om kerneopgaven er nu tilgængelig på kampagnesiden: www.styrksamarbejdet.dk. Materialet kan bruges til at arbejde med kerneopgaven på din arbejdsplads.

Materialet er gratis – og øvelserne kan gennemføres over flere dage.

SOSU NYHEDSBREV

Med fagforeningens nyhedsbrev – SOSU Nyhedsbrev – modtager du aktuelle tilbud, arrangementer, kurser, byture og andet nyt fra fagforeningen direkte i din elektroniske postkasse. Men det kan kun lade sig gøre, hvis fagforeningen har din e-mailadresse.

Gå derfor ind på vores hjemmeside: www.foa.dk/sosu og tilføj din e-mailadresse i fanen "Ret dine persondata" nederst til venstre på siden. Du vil herefter modtage FOA Social- og Sundhedsafdelingens nyhedsbrev: SOSU Nyhedsbrev.

KORT NYT

MØD OS PÅ
FOLKEMØDET 2015
11.-14. JUNI

FOA CAMPING – **FOLKEMØDE** PÅ BORNHOLM

Tag familien med på camping og oplev Folkemødet på Bornholm på nærmeste hold. FOA Camping er fra den 7. til 14. juni og er for medlemmer og deres familier.

FOA betaler lejen til Sandvig Familiecamping, broafgift til Storebæltsbroen og 400 kroner i tilskud til familier, hvis udgifter til offentlig trans-

port overstiger 515 kroner.

Tilmelding: Senest den 8. maj på forbundets hjemmeside: www.foa.dk – skriv "Bornholm 2015" i søgefeltet øverst til højre på siden. Der er kun et begrænset antal pladser, så "først til mølle-princippet" gælder.

NB: Folkemødet løber af stablen fra den 11. til 14. juni.



Undervisningsminister Christine Antorini (S) overrakte diplom og 1. præmie til social- og sundhedsassistenteleverne Stephanie Sejling Clausen og Sofie Ramy Corfitsen fra Social- og Sundhedsskolen i Silkeborg.

DM I SOSU **SKILLS**

Hundredevis af elever fra 51 forskellige fag konkurrerede i Bella Centret fra torsdag den 8. til lørdag den 10. januar om at være de bedste inden for hvert deres fag.

I konkurrencen om den bedste faglighed inden for social- og sundhedsområdet var det social- og sundhedsassistenteleverne Stephanie Sejling Clausen og Sofie Ramy Corfitsen fra Social- og Sundhedsskolen i Silkeborg, der løb med æren og som kunne kalde sig Danmarks mestre i SOSU Skills 2015.

FOA **UNGDOMS** LANDSMØDE

– *Ulighed på arbejdsmarkedet*

I FOA kæmper vi for at mindske ulighed, og ikke mindst den ulighed som rammer medlemmer og borgere, vi arbejder med i vores hverdag. Derfor handler landsmødet om, hvordan vi kan bidrage til, at samfundet udvikler sig i en positiv retning.

Deltag i FOA Ungdoms landsmøde, der afholdes på Vejle Center Hotel fredag den 13.-15. marts. Alle FOA-medlemmer under 31 år er velkomne – det er gratis!

Tilmeld dig senest søndag den 1. marts på



www.foa.dk/ungdom eller via e-mail: foabureau@foa.dk.

NB: Lørdag aften er der 80'er temafest med underholdning – så husk udklædning.



FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

1. MAJ I FAGFORENINGEN

Traditionen tro byder FOA Social- og Sundhedsafdelingen 1. maj på brunch, taler og fællessang for medlemmer, familie og venner. Vi har igen i år valgt at slå teltet op i gården på Godthåbsvej 15, Frederiksberg – så der er plads til mange gæster!

Vi starter kl. 9.00 og går kl. 11.30 i demonstrationsoptog til Fælledparken, hvor vi mødes i FOA-teltet.

Vi ses – FOA Social- og Sundhedsafdelingen

Opråb til regionspolitikere

I et fælles brev til samtlige politikere i regionsrådet i Region Hovedstaden efterlyser fællestillidsrepræsentanter for social- og sundhedsassistenter og FOA-afdelingerne i regionen en fremtidssikring af social- og sundhedsassistenterne på regionens hospitaler. Baseret på en objektiv og faglig begrundelse

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: RIGSHOSPITALET

I et fire sider langt brev med overskriften "Mangelfuld koordinering og udvikling af kompetencer og arbejdsopgaver for social- og sundhedsassistenter i Region Hovedstaden" forsøger FOA nu at råbe politikerne i regionsrådet op i forhold til behandlingen af social- og sundhedsassistenter på mange af Region Hovedstadens hospitaler.

I et fælles brev til samtlige politikere i regionsrådet fortæller fællestillidsrepræsentanter for social- og sundhedsassistenter og FOA-afdelingerne i regionen om, hvad der mest af alt ligner en afvikling af en faggruppe, der pt. tæller omkring 2.000 af Region Hovedstadens ansatte.

Om en virkelighed, hvor lokale sygeplejeledelser og enkelte afdelinger fra den ene dag til den anden fratager erfarne social- og sund-

hedsassistenter deres kompetencer og arbejdsopgaver. Og en virkelighed, hvor strategien for sygeplejeledelsen på mange somatiske afdelinger er, at afdelingerne fremadrettet skal være monofaglige enklaver på plejeområdet udelukkende med sygeplejersker.

– Vi har rejst problemet omkring behandlingen af social- og sundhedsassistenterne rigtig mange gange over for koncernledelsen, men de ønsker ikke at blande sig i,

hvad der foregår ude på de enkelte hospitaler og de enkelte afdelinger. Så vi ser ingen anden vej end at forsøge at råbe politikerne op, siger Poul Møller, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

TÆNK FREMADRETTET

Ifølge Poul Møller skal der ske noget nu, inden social- og sundhedsassistenter snart er en saga blot på mange hospitalsaftdelinger.

– De lokale sygeplejeledel-

FOA SOSU frygter for fusioner

Selvom det ikke gik så slemt med antal fyringer på Region Hovedstadens hospitaler som ventet i forhold til besparelser for 2015, så er FOA Social- og Sundhedsafdelingen fortsat stærkt bekymrede.

For med de igangværende fusioner af henholdsvis Herlev/Gentofte hospitaler og Rigshospitalet/Glostrup Hospital er frygten, at social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere bliver hårdt ramt.

– Vi er meget nervøse for,

om vores grupper ryger ud med badevandet i kølvandet på fusionerne. Lige nu kan vi i hvert fald se, at vi har rigtig svært ved at holde vores stillinger mange steder, fortæller Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

– På mange hospitalsafdelinger foregår der p.t. en meget aggressiv tilgang til social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere, hvor de bliver frataget kompetencer og arbejdsopgaver med be-

grundelser om mere komplekse patienter, højt specialiserede hospitaler og større effektivitet ved kun at have sygeplejersker ansat, forklarer hun.

FÆRRE FYRINGER

Selve besparelserne for 2015 endte med under 100 fyringer, hvor der tidligere var meldt 200 fyringer ud. Ansatte inden for HK-området blev hårdest ramt, hvor det endte med ni fyrede social- og sundhedsassistenter/syge-

hjælpere – på henholdsvis Rigshospitalet og Amager Hospital, oplyser Eva D'Artibale Lorenzen.

Det forventede antal nedlagte stillinger i forhold til besparelserne for 2015 ligger fortsat på 688,40, men hvor mange af dem, der bliver social- og sundhedsassistenter/sygehjælpere vides endnu ikke. Region Hovedstaden anslog i november sidste år, at SOSU-gruppen skulle stå for godt otte procent af de nedlagte stillinger.

Opråb til regionspolitikere...

► ser tænker ikke fremadrettet, selvom vi alle ved, at vi får mangel på arbejdskraft i fremtiden, og de udnytter ikke de kompetencer, de har til rådighed, men satser udelukkende på én faggruppe; sygeplejersker.

Ifølge Poul Møller dømmer de lokale ledelser mange steder social- og sundhedsassistenter ude alene på deres grunduddannelse. Uden overhovedet at kigge på erfaring.

– Vi har set den her problematik praktiseret, siden besparelserne begyndte i 2009, og man for første gang ikke manglede sygeplejersker, fortæller han.

Ifølge Poul Møller medfører problematikken forringet arbejdsdeling, forringet tværfagligt samarbejde, ringere patientvaretagelse, rekrutte-

ringsproblemer af plejepersonale og en ringere ressourceudnyttelse af kompetencer og faglighed blandt plejepersonalet.

MEGET FORSKELLIGT

Hvilke kompetencer og arbejdsopgaver, social- og sundhedsassistenter må have på hospitalerne, er langt fra ens på tværs af hospitaler og specialer. Ifølge FOA foregår der absolut ingen objektiv og faglig begrundet vurdering af social- og sundhedsassistenternes kompetencer.

– Det handler meget om den lokale ledelse, for vi kan se én specialeafdeling på ét hospital satse på social- og sundhedsassistenter, og en tilsvarende specialeafdeling fratage faggruppen en lang række kompetencer og ar-

Forslag til dialog og løsning

I brevet til politikerne i regionsrådet i Region Hovedstaden opstiller fællestillidsrepræsentanterne og FOA-afdelingerne fire løsningsforslag:

- Dialogmøde mellem FOA og Region Hovedstaden, hvor regionsrådsformanden deltager.
- Afklaring af, hvordan Region Hovedstaden får sikret objektive og faglig begrundet kompetenceprofiler for social- og sundhedsassistenter på tværs af specialeafdelinger og de enkelte hospitaler.
- Afklaring af, hvordan Region Hovedstaden får sikret fælles udviklingsmål for social- og sundhedsassistenter.
- Afklaring af en god og rigtig balance mellem social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker, herunder fokus på arbejdsdeling, tværfagligt samarbejde og brugen af de rigtige kompetencer til den rette opgave.



bejdsopgaver eller helt skille sig af med den, forklarer Poul Møller.

REN AFVIKLING

FOA er helt klar over, at hospitalsvæsnet ændrer sig radikalt i disse år og fremadrettet, og at det naturligvis har indflydelse på opgaver og kompetenceprofiler på de forskellige faggrupper. Men når ændringerne i hospitalsvæsnet bliver brugt af mange sygeplejeledelser til kun at have fokus på afvikling af social- og sundhedsassistenterne, er de uenige.

– Vi får hele tiden at vide,

at grundet mere komplekse patienter, accelererede patientforløb og mere komplicerede behandlingsforløb, så er der ikke længere plads til social- og sundhedsassistenter på hospitalerne, men det er simpelthen en undskyldning fra nogle ledere for at komme af med os, mener Poul Møller.

– Vi er blevet dygtigere og mere højteknologiske i sundhedsvæsnet, og det skal vi prise os lykkelige for, men det er altså ikke ensbetydende med, at vores faggrupper ikke kan være der længere, pointerer han.

For de primære plejeopgaver i forhold til pleje, omsorg, rehabilitering og patientinformation er fortsat vigtige, og de er netop social- og sundhedsassistenternes uddannelsesmæssige kompetencer.

SIG STOP

Med brevet til regionspolitikkerne håber FOA at kunne få Region Hovedstaden til at gøre noget ved problemet,

ligesom Region Nordjylland har gjort det. I deres budgetforlig for 2015 har Region Nordjylland strategisk sat fokus på netop social- og sundhedsassistenterne og besluttet følgende:

"Forligspartierne understreger, at sygehusledelserne skal sikre, at kompetencerne hos såvel social- og sundhedsassistenter som Regions øvrige personale, udnyt-

tes maksimalt, idet social- og sundhedsassistenterne fortsat vil have en vigtig rolle i fremtidens sundhedsvæsen."

Og regionsformanden i Region Nordjylland har udtalt følgende:

"Min fornemmelse er, at grænsen for nedskæringer på antallet af social- og sundhedsassistenter er nået. Og der skal fortsat arbejdes med at sikre en god balance, op-

gaveglidning mellem faggrupperne og brugen af de rigtige kompetencer til de rette opgaver."

– Vi håber, at politikerne i Region Hovedstaden på samme måde som i Region Nordjylland siger; nu skal det her stoppe, og at vi også har brug for social- og sundhedsassistenter og deres kvalifikationer på sygehusene, slutter Poul Møller.

Psykiatrien slap nådigt

I Region Hovedstadens Psykiatri har man kunnet ånde lettet op i forhold til de fyringer og besparelser, infoa tidligere har beskrevet.

Hvor Region Hovedstadens Psykiatri stod til at skulle spare 43,2 millioner kroner i 2015, har ekstra-bevillinger fra Region Hovedstaden betydet langt mindre sparekrav, fortæller Lisbeth Glaven, fællestillidsrepræsentant-suppleant i Region Hovedstadens Psykiatri.

Dermed blev fyringer næsten helt undgået, og plejegrupperne slap helt fri for fyringer.

– Det endte med en noget mindre besparelse, så psykiatrien kom ikke til at bløde på den måde, det først var

meldt ud, fortæller Lisbeth Glaven.

EKSTRA PENGE

Samtidig har Region Hovedstadens Psykiatri pr. 1. januar i år fået tilført en lang række midler fra de ekstra 2,2 milliarder kroner, som regeringen sammen med Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Liberal Alliance og De Konservative sidste år besluttede at tilføre psykiatrien frem til 2018.

Ulig bekymringen er processerne omkring dels besparelser for 2015 og dels de nye satsninger i forbindelse med de ekstra penge fra Folketinget kørt tættere end frygtet.

– Vi var så bekymrede for, om vi først skulle i gang med besparelser, omplaceringer og opsigelser for kort tid efter at

skulle nyopslå stillinger, og vi er så glade for, at det lykkedes at køre processerne tæt på hinanden, konstaterer Lisbeth Glaven.

Da der sker rigtig mange omstruktureringer i Region Hovedstadens Psykiatri lige nu, har Lisbeth Glaven ikke det fulde overblik over antal nedlagte stillinger.

– Der sker så mange ting lige p.t., men vi har i hvert fald fået genplaceret alle vores medlemmer, siger hun.

VI BLIVER VÆRDSAT

Selvom de mange omorganiseringer kan være en svær proces, er Lisbeth Glaven rigtig glad for den måde, social- og sundhedsassistenterne bliver behandlet på i Region Hovedstadens Psykiatri.

– Efter vi som tillidsrepræsentanter søsatte vores faglighedsarbejde i 2011, der endte ud i vores faglighedsrapport fra 2013 om visioner for social- og sundhedsassistenter i psykiatrien, har vi fået vendt udviklingen.

– Vi bliver taget med på råd af direktionen. Vi bliver værdsat, og hvor vi tidligere kunne se på fratagelse af kompetencer, og at vi som faggruppe blev dømt ude, kan vi nu helt klart se os selv som en fremtidig faggruppe i Region Hovedstadens Psykiatri, pointerer Lisbeth Glaven.

Læs mere om faglighedsprojektet i psykiatrien i infoa nr. 2, 2013 side 18-21. Gå ind på www.foa.dk/sosu og tryk på fanen "Medlemsblad: infoa".





SOSU juletræsfest

Der blev afholdt juletræsfest for fagforeningens medlemmer og deres familier i Brøndby Hallen søndag den 30. november 2014.

Se de øvrige fotos fra julearrangementet på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu. Klik på fanen "Nyheder" og klik igen på nyheden fra den 19.12.2014 med overskriften "Fotos fra juletræsfesten".

Foto: SONJA ISKOV



BRUG DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

Alle ansatte i kommuner under FOA-overenskomst kan søge om penge til efter/videreuddannelse i Den Kommunale Kompetencefond. En bevilling fra fonden har fået social- og sundhedsassistent Annette Nortal Lund i gang med akademiuddannelsen i sundhedspraksis

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

– Det er en fantastisk opfindelse og en virkelig god mulighed for at videreudvikle sig.

De rosende ord gælder Den Kommunale Kompetencefond og kommer fra social- og sundhedsassistent Annette Nortal Lund, forebyggelseskonsulent i Tårnby Kommune.

Efter en bevilling fra kompetencefonden er hun

startet på akademiuddannelsen i sundhedspraksis på Københavns Erhvervsakademi, og hun opfordrer alle andre FOA-ansatte i kommunerne til at søge penge fra fonden.

– I dag har kommunerne ikke ret mange penge til kurser. Der er sparet så meget de seneste år, så midlerne til både kurser og vikardækning er små, men her er kompetencefonden en enestående mulighed for faglig og personlig udvikling, fordi de betaler op

til 80 procent af prisen for uddannelsen, siger Annette Nortal Lund.

OP AD BAKKE

For hendes eget vedkommende var det lidt op ad bakke at få midler fra Den Kommunale Kompetencefond. Ikke fordi det er svært at søge, men fordi hverken hun, hendes leder eller tillidsrepræsentant kendte noget til fonden og dens muligheder.

– Jeg hørte om kompetencefonden ved et tilfælde på et fyraftensmøde i FOA Social- og Sundhedsafdelingen om netop akademiuddannelsen, men da jeg kom på arbejde, kendte hverken min leder eller tillidsrepræsentant til fonden. Det lod jeg mig nu ikke slå ud af, men jeg har brugt mange kræfter på at finde ud af, hvad Den Kommunale Kompetencefond egentlig kan bidrage med, fortæller Annette Nortal Lund.

Hun mener, at det ville være givtigt med langt mere information om fonden og hvilke uddannelser, den støtter.

– De færreste ved, at man har den her mulighed for at

søge penge til uddannelse. Så måske der er brug for mere oplysning helt ud på arbejdspladsniveau. For det er da rigtig ærgerligt, at flere ikke søger de mange penge i fonden, konstaterer hun.

HURTIG BEVILLING

Selve ansøgningsproceduren med ansøgningsskema via hjemmesiden og underskrift fra både leder og tillidsrepræsentant virkede godt, mener Annette Nortal Lund. Hun søgte penge i slutningen af 2013 og fik bevilget 24.000 kroner fra fonden, så hun kunne begynde på akademiuddannelsen i januar 2014. De resterende 20 procent af udgifterne betaler Tårnby Kommune.

Da hun tager akademiuddannelsen i sundhedspraksis som et deltidsstudie, forventer hun at være færdig i slutningen af 2016.

– Jeg har altid været en, der søger nye input, og det er virkelig rart at få faglig sparring og input fra andre, mener Annette Nortal Lund.

KOMPETENCEFONDEN

Den Kommunale Kompetencefond er resultatet af de kommunale overenskomstforhandlinger i 2013.

Formålet med fonden er; "at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau, til gavn for den kommunale opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet".

Fonden har udbetalt penge siden 1. januar 2014.

Kommunernes Landsforening er sekretariat for kompetencefonden. Sekretariatet tjekker om ansøgningerne er i orden, derfra sendes de ud til ansøgernes faglige organisationer til endelig godkendelse.

Aftalen om kompetencefonden fortsætter foreløbig frem til den 31. marts 2018.



Hun er på skolebænken én dag hver 14. dag, hvor hun er på hold med social- og sundhedsassistenter fra mange andre arbejdspladser inden for hospital, psykiatri, socialpsykiatri og hjemmepleje.

Selve uddannelsen er opdelt i seks moduler – to obligatoriske, tre valgfagsmoduler og et afgangsmodul. Annette Nordal Lund afsluttede de to obligatoriske mo-

duler "Professionel Praksis" og "Kvalitetsudvikling og Dokumentation" den 16. januar med et flot 12-tal for sin opgave om dokumentation.

MEGET BRUGBAR

Lige så glad Annette Nordal Lund er for at blive fagligt og personligt udfordret, lige så meget glæder hun sig til at kalde sig social- og sundhedsassistent med overbyg-

ning i sundhedspraksis. Og ikke mindst til at kunne bruge al den tillærte viden i sit arbejde som forebyggelseskonsulent.

– Uddannelsen er praksisnær, så jeg forventer at kunne bruge rigtig meget i mit arbejde. Ikke mindst i forhold til tværfagligt samarbejde, styrket samarbejde med borgere og i forhold til at kende mine egne grænser, fortæller hun.

I jobbet som forebyggelseskonsulent arbejder Annette Nordal Lund med forebyggende hjemmebesøg hos borgere over 75 år. Besøgende er frivillige og har fokus på sundhedsfremme, et aktivt ældreliv og forebyggelse af ensomhed.

– Et fantastisk job og en speciel funktion, som kan varetages af både sygeplejersker, ergoterapeuter og af social- og sundhedsassistenter som min kollega og jeg.

HVEM KAN SØGE?

Den Kommunale Kompetencefond dækker alle kommunale arbejdspladser plus selvejende institutioner, hvis de har overenskomst med kommunen.

Du kan søge både som deltids- og fuldtidsansat.

Søg efter/videreuddannelsespenge på www.den-kommunalekompetencefond.dk.

120 MILLIONER KRONER

Som ansat i en kommune og dækket af en FOA-overenskomst har du mulighed for at søge op til 25.000 kroner årligt fra Den Kommunale Kompetencefond. Foreløbig har fonden udbetalt i alt 67,2 millioner kroner, heraf 19,1 millioner inden for FOA's område.

Der er dog stadig rigtig mange ubrugte penge. I første periode af fondens levetid var der i alt 151 millioner kroner til fordeling mellem fag-

grupperne – heraf omkring 70 millioner til FOA's område.

Pr. 1. april i år følger flere penge, hvor FOA's område, som et af de største, igen får omkring 70 millioner kroner. Så lige nu er der omkring 120 millioner ubrugte kroner til FOA's område.

25.000 KR. OM ÅRET

Pengene gives til kompetencegivende efter/videreuddannelse, som ikke i forvejen er

dækket af overenskomster, lovgivning eller andet.

Du kan søge penge til kursusgebyrer, materialer, transport og ophold, men fonden dækker højst 80 procent af udgifterne. Resten skal arbejdspladsen selv betale. Du må gerne søge flere gange, det samlede støttebeløb over 12 måneder kan bare ikke overstige 25.000 kroner.

Det elektroniske ansøgningsskema finder du på fon-

dens hjemmeside, og ansøgningen skal underskrives af både dig, din leder og din tillidsrepræsentant/faglige organisation.

Du kan søge penge ni måneder før uddannelsesstart, og de bevilgede penge udbetales til din arbejdsplads.

Foreløbig har 7.176 kommunalt ansatte fået bevilget penge fra fonden. 3.095 af dem er omfattet af FOA's overenskomster.



Pas dit arbejde – få en parkeringsbøde

Aften- og nattevagter i hjemmeplejen i København har store problemer med at finde parkeringspladser til deres biler. Resultatet er et væld af bøder, som medarbejderne selv må betale. FOA Social- og Sundhedsafdelingen foreslår taxaer som chauffører

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

"Tre bøder på 14 dage". "Vi betaler penge for at udføre vores arbejde". "Jeg holder aldrig lovligt". "Det kan simpelthen ikke være rimeligt".

Frustrationerne er tårnhøje, da infoa er på besøg i kaffestuen i Københavns Hjemmepleje lokalområde Indre By/Østerbro.

Det frustrerende samtalemne er parkering af hjemmeplejens biler i aften- og nattevagter.

For i en virkelighed, hvor biler bliver stadigt billigere og københavnere generelt rigere, er bilparken vokset betydeligt. Ifølge nattevagterne Mai Christensen, Winni Warst og Marion Bresson giver det sig udslag i store problemer med parkering af hjemmeplejens biler for både aften- og nattevagter.

– Det er stort set umuligt at opdrive en parkeringsplads for aften- og nattevagterne,

så jeg holder næsten altid ulovligt, konstaterer Mai Christensen, der ud over at være social- og sundheds-hjælper også er arbejdsmiljørepræsentant.

Ifølge hende og hendes to kollegaer er problemet med parkeringspladser vokset markant de seneste år, og det gælder for både Østerbro, Nørrebro, Vesterbro, hele indre by og dele af Amager – specielt på Christianshavn.

– Det er mere reglen end undtagelsen, at vi parkerer ulovligt, når vi er ude ved borgerne, siger Marion Bresson.

I nattevagterne kører man af sikkerhedsmæssige grunde altid to og to social- og sundhedshjælpere af sted i en bil, og samtidig dækker nattevagterne hele København.

PRESSET HVERDAG

Samtlige hjemmeplejens biler i Københavns Kommune har parkeringskort, så der ikke skal løses parkeringsbillet,

men holder bilerne uden for de lovlige parkeringspladser, får hjemmeplejens biler bøder. Ligesom alle andre. Og det sker tit.

For med en typisk nattevagt med 25 planlagte besøg – aftenvagter med endnu flere besøg – plus mulige nødkald, er der ikke levet meget tid til at finde parkeringspladser.

– De fleste mennesker er jo hjemme om aftenen og natten, og derfor er deres biler det også, men borgerne venter på os, så vi bliver nødt til holde ulovligt for at kunne udføre vores arbejde, forklarer Mai Christensen.

Ud over en stram tidsplan for de planlagte besøg har Københavns Kommune også helt faste regler for, hvor længe der må gå, inden borgeren får besøg af hjemmeplejen ved et nødkald.

– Ved fald eller hvis en borger bare trykker på nødkaldsknappen, men ikke svarer, skal vi være ude hos borgeren ➤

HVAD GØR DU?

Hvis du som ansat i hjemmeplejen ikke kan finde en parkeringsplads, når du skal ud til en borger, råder faglig sekretær Charlotte von Mehren, FOA Social- og Sundhedsafdelingen til, at du straks henvender dig til din leder.

– Du skal med det samme fortælle lederen, at du ikke kan finde en p-plads, og at du derfor ikke har den visiterede tid til borgeren. På samme måde skal du kontakte ledelsen, når du får en bøde i tjenestebilen, med en skriftlig forklaring på, hvorfor du holdt ulovligt, siger Charlotte von Mehren.

Den hurtige underretning af ledelsen er nødvendig, så ledelsen kan blive gjort opmærksom på, at manglende parkeringspladser er en hindring i opgaveløsningen.

– Ledelsen bliver jo nødt til at reagere, når der konstant dokumenteres, at man ikke kan finde en p-plads og dermed parkerer ulovligt, mener Charlotte von Mehren.

Da der er tale om arbejdsvægring, hvis ansatte i hjemmeplejen ikke udfører deres arbejde, er det nødvendigt, at medarbejderne rapporterer hver gang, de ikke kan finde en parkeringsplads.

– For så skal lederen finde ud af, hvad og hvilke opgaver du ikke skal løse, forklarer faglig sekretær Charlotte von Mehren.

Parkeringsbøder...

➤ senest en halv time efter nødkaldet. Ellers er reglen senest 45 minutter efter, og her må vi bare smide bilen. Der er slet ikke tid til at finde en parkeringsplads, fortæller Winni Waarst.

I mange etageejendomme i København bor borgeren måske i én opgang, men selve nøglen til borgerens lejlighed skal måske hentes flere gader væk.

Får en medarbejder fra Hjemmeplejen Indre By/Østerbro en parkeringsbøde ved et almindeligt besøg, skal medarbejderen selv betale. Sker det ved et nødkald, har hjemmeplejeleder Elsebeth Henriksen besluttet, at arbejdspladsen betaler bøden.

- Ved nødkald sætter vi et skilt i ruden, hvor der står "Er på nødkaldsbesøg". Får vi alligevel en bøde, be-

taler arbejdspladsen vores bøde, men ved alle de almindelige besøg skal vi selv betale, pointerer Mai Christensen.

ARBEJDSVÆGRING

Når aften- og nattevagterne ikke bare lader være med at udføre deres arbejde, hvis de ikke har mulighed for at parkere lovligt, handler det både om regler og om etik og moral.

Udfører de ikke deres arbejde, er der tale om arbejdsvægring, men ingen af dem kunne da heller ikke drømme om at lade beboerne i stikken.

- Borgerne venter jo på os, og de fleste har kun os, men vi vil virkelig gerne have lov til at kunne passe vores arbejde uden at skulle betale for det samtidig, siger Mai Christensen.

Fakta om parkering

Alle – bortset fra udrykningskøretøjer, der er direkte undtaget i en paragraf i færdselsloven – skal i dag overholde reglerne for, hvor man må parkere.

Det slår Jes Øksnebjerg, centerchef for Center for Parkering i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune fast, samtidig med at han godt kan forstå de ansattes frustration.

- Vi har stor forståelse for hjemmeplejens udfordringer i forhold til parkering, og vi udviser masser af konduite, men man skal huske på, at når hjemmeplejens biler parkerer ulovligt, gør de det i forhold til færdselsloven, og vi har ikke hjemmel til at sige, at hjemmeplejens biler ikke skal rette sig efter færdselsloven, pointerer Jes Øksnebjerg.

Skal hjemmeplejens biler have lov til at holde i strid med for eksempel 10-meter reglen ved vejkryds, kræver det altså en dispensation fra færdselsloven på samme måde, som ambulance og brandbiler har det.

POLITIETS OPGAVE

Ifølge Jes Øksnebjerg hører parkering på kommunens veje altid under det kommunale Center for Parkerings vagter, mens afgiften er fastsat af staten. Det koster 510 kroner for en parkeringsbøde, og det dobbelte hvis man holder foran porte eller på handicappladser.

Pengene for betalingsparkeringen tilfalder 100 procent Københavns Kommune, hvorimod indtægterne fra parkeringsbøderne

deles ligeligt mellem Rigspolitiet og Københavns Kommune.

- Oprindeligt var parkeringskontrol politiets opgave, men for en del år siden besluttede man, at det var bedre, hvis kommunerne varetog opgaven. For politiet kunne slet ikke nå det, forklarer Jes Øksnebjerg.

Han anslår, at det årlige provenu på parkeringsbøderne i København ligger på omkring 10-12 millioner kroner til kommunen.

KONSTANT DISKUSSION

Jes Øksnebjerg kalder problemer med parkering en evigt tilbagevendende diskussion.

- I dag ringer du om hjemmeplejens problemer, i sidste uge var det organisationen af flyttemænd, så er det skraldemænd, taxaselskaber mv., men udgangspunktet er, at reglerne er lige for alle, siger han.

MULIG ANNULLERING

Samtidig fortæller han, at er man i et konkret situation, hvor hjemmeplejen efterfølgende kan dokumentere, at der var tale om en akut/nødretslignende situation, så kan man få en eventuel parkeringsbøde annulleret.

- Det er blot at udfylde en klage på vores hjemmeside. For vi har bestemt forståelse for, at hjemmeplejen kan stå i en helt særlig situation, hvor menneskelige hensyn går forud for parkeringsreglerne, slutter Jes Øksnebjerg.

FOA SOSU: Handling nu!

Det kan simpelthen ikke være rigtigt, at medarbejdere i hjemmeplejen i Københavns Kommune skal gå hjem med bøder, fordi de skal passe deres arbejde, og at de er tvunget til at parkere ulovligt for at give borgerne den hjælp, de rettelig har krav på.

Det slår Charlotte von Mehren, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen fast med syvtommersøm.

Derfor kræver hun handling nu.

– Vi skal simpelthen have fundet en løsning på proble-

met med manglende parkeringspladser for hjemmeplejens tjenestebiler, konstaterer hun.

Charlotte von Mehren har tidligere nævnt problematikken for både Katja Kayser, adm. direktør for Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen (SF).

– Jeg bad dem kigge på problemet senest for godt et halvt år siden, men jeg har intet hørt siden, men der skal findes en løsning. Så medarbejderne ikke får parkerings-

bøder og ikke gør noget ulovligt, siger hun.

HYR ET TAXASELSKAB

Charlotte von Mehren foreslår en tilbagevenden til tidligere tiders aftale med et taxaselskab, der agerede chauffører for hjemmeplejens medarbejdere.

– Det bedste ville være at indføre en taxaordning, hvor kommunen laver en aftale med et taxaselskab, som fra et bestemt tidspunkt på eftermiddagen kører rundt med medarbejderne. Så de ikke skal bekymre sig om

parkering, mener hun.

Separate pladser til hjemmeplejens tjenestebiler tror hun ikke på.

– Der er så tæt befolket mange steder i København, så det vil der ikke komme andet end bøvnl ud af med beboerne, fordi pladserne vil skulle stå tomme en stor del af døgnet.

– Man kunne overveje, at lade hjemmeplejen bruge de mange pladser til elbiler, men løsningen med et taxaselskab er absolut den bedste, og så vil hjemmeplejen spare på udgifter til egne biler, siger Charlotte von Mehren.



Kommunal undersøgelse på vej

Infoa har bedt såvel sundheds- og omsorgsborgmester, Ninna Thomsen (SF) som adm. direktør i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, Katja Kayser om at forholde sig til rimeligheden i, at medarbejdere i hjemmeplejen både må begå ulovligheder og selv betale parkeringsbøder for at udføre deres arbejde.

Da hjemmeplejen organisatorisk hører under direktør Hanne Baastrup, har vi i stedet fået et skriftligt svar fra hende:

"Manglende parkeringsmuligheder i aften- og natte-timerne er en udfordring, vi løbende prøver at forbedre. Vi har for eksempel etableret flere el-cykelruter, så medarbejderne slipper for at parkere. Siden 2007 har vi af flere omgange kontaktet Justitsministeriet. Senest brugte vi kommunens udfordringsret og spurgte ministeriet, om hjemmeplejens medarbejdere kunne få lov til at parkere



FOTOGRAF: STEEN BRIGGAARD

Sundheds- og omsorgsborgmester i Københavns Kommune, Ninna Thomsen (SF)

steder, hvor det ifølge færdselsloven er ulovligt. Vores ansøgning blev desværre ikke imødekommet, fordi det ville kræve en ændring af færdselsloven, og ministeriet

mente ikke, at parkeringsudfordringerne i hjemmeplejen var tungtvejende grunde nok til at gøre det."

"Jeg vil nu bede forvaltningen om at undersøge, hvor problemerne aktuelt er størst, og hvad de skyldes i de forskellige bydele. Er det for eksempel på grund af midlertidig byggeri, eller er det et mere permanent problem. Herefter vil vi sammen med hjemmeplejens ledere og medarbejdere se på, hvilke nye lokale løsninger, der kunne være en mulighed. Er der brug for mere vejtid? Kunne hjemmeplejens benzinbiler for eksempel få lov til at parkere kortvarigt på elbilpladser, eller kunne vi få et parkeringsskilt i vinduet med "nødkald", der fritog medarbejderne fra at få en bøde," lyder svaret fra Hanne Baastrup.

Da der åbenlyst er tale om et permanent problem – for såvel nødkald som alminde-

lige besøg – har infoa forgæves forsøgt at få Hanne Baastrup til at kommentere på det rimelige i, at medarbejdere skal betale parkeringsbøder og parkere ulovligt for at kunne udføre deres arbejde.

BORGMESTER AFVENTER

Sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen (SF) henviser til den kommende undersøgelse fra forvaltningen.

– Jeg afventer undersøgelsen, hvor behovet fra ekstra vejtid eksempelvis skal afdækkes. Men selvfølgelig er det helt forståeligt, at de berørte medarbejdere er utilfredse. Derfor gør vi også, hvad vi kan for at minimere parkeringsgenerne i København. Det her er en kompleks udfordring med nogle lovgivningsmæssige udfordringer også, siger sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen.

HJEMMEPLEJELEDER PEGER PÅ POLITISK LØSNING

Som øverst ansvarlige for Hjemmeplejen lokalområde Indre By/Østrebros har hjemmeplejeleder Elsebeth Henriksen problematikken omkring parkeringsproblemer tæt inde på livet, men når man spørger til løsning på problematikken, henviser hun til det politiske niveau i Københavns Kommune.

– Vi har selv gjort flere tiltag. For eksempel har vi erstatet flere ruter i aftenvagten med cykelruter, hvortil vi har indkøbt el-cykler, men der er en generel udfordring med mangel på parkeringspladser i København, så jeg vil lade det være op til vores politikere at finde løsningsforslag, siger hjemmeplejeleder Elsebeth Henriksen.



NETVÆRK ER EN NØDVENDIGHED

Arbejdsmiljørepræsentant Nina Storgaard Norlin (tv.), fællestillidsrepræsentant Lone Gitte Hansen, arbejdsmiljørepræsentant Pia Øland Jacobsen og arbejdsmiljørepræsentant Lone Bille Kristiansen fra Ældrecentret Æblehaven i Brøndby er glade for de nye netværk.

Netværkskursus i FOA Social- og Sundhedsafdelingen har været lidt af en øjenåbner for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne fra Brøndby Kommune.

De er ikke i tvivl; der er brug for at arbejde i netværk, hvis arbejdsmiljøarbejdet skal lykkes

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

– Jeg har ikke været på netværkskursus i fagforeningen, men jeg har mærket den gode effekt af det, begynder arbejdsmiljørepræsentant Lone Bille Kristiansen.

Infoa er på besøg i Ældrecentret Æblehaven i Brøndby, for at høre om netværks-

kurset i FOA Social- og Sundhedsafdelingen har gjort en forskel for de tillidsvalgte. Ud over Lone Bille Kristiansen er også fællestillidsrepræsentant og tillidsrepræsentant i Æblehaven Lone Gitte Hansen til stede sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne Pia Øland Jacobsen og Nina Storgaard Norlin.

Lone Bille Kristiansen har

prøvet, hvordan det var tidligere og så i dag.

– Jeg har tidligere været arbejdsmiljørepræsentant i Kisumparken, men det var virkelig svært, for jeg var meget alene om det. Jeg savnede andre og mere erfarne arbejdsmiljørepræsentanter, som jeg kunne spørge til råds, husker Lone Bille Kristiansen, der arbejder som social- og sundhedsassistent i

Kisumparken. Et bofællesskab for syv ældre demente beboere, der ligger 500 meter væk, men som er tilknyttet Æblehaven organisatorisk.

I dag er det sådan, at Lone Bille Kristiansen har mulighed for at mødes med de øvrige arbejdsmiljørepræsentanter på Æblehaven og for at deltage i formøderne til de MED-møder, hun synes er relevante. Og vigtigst af alt,



så føler hun sig ikke alene længere.

NØDVENDIG HJÆLP

Helt som Lone Bille Kristiansen har også social- og sundhedsassistent Nina Storgaard Norlin følt, hun har været overladt til sig selv. Derfor håber hun, at netværkene kan gøre en forandring.

– Ja, det kender jeg godt. Jeg blev arbejdsmiljørepræsentant for et år siden og har i den grad manglet redskaber. Der er rigtig meget dokumentation og rigtig mange APV'er (Arbejds Plads Vurderinger). 56 styk for område E i Æblehaven – alle APV'er som min leder har overladt til mig. Det hang ikke sammen, og jeg var nødt til gå til min leder og bede om tid til arbejdet, forklarer social- og sundhedsassistent Nina Storgaard Norlin frustreret.

Det lykkedes, og for øje-

blikket har hun en aftale med sin leder om, at hun kan gå fra hver onsdag kl. 10.00–14.00, så hun kan komme igennem de mange APV'er. Hun synes dog stadig, at det er svært med tiden, for det er svært at sætte sig ind på kontoret, når der er travlt på afdelingen.

INTET SAMARBEJDE

Før netværkskurset i fagforeningen og før de fik startet netværket på Æblehaven, så var der ikke de store traditioner for samarbejde. De havde ikke haft en tillidsrepræsentant i mange år, før Lone Gitte Hansen stillede op i 2012, og arbejdsmiljørepræsentanterne "passede sig selv" på afdelingerne. Det var bestemt ikke godt, ifølge social- og sundhedshjælper Pia Øland Jacobsens, der har været arbejdsmiljørepræsentant i område D siden 2012.

– Jeg har tidligere været ansat i Københavns Kommune og har haft ansvar for arbejdsmiljøarbejdet. Der var samarbejdet stort mellem tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne, så det var lidt af et chok at komme hertil, hvor der ikke var noget samarbejde, husker Pia Øland Jacobsen.

Hun kan også fortælle om, hvordan hun sammen med afdelingslederen, i starten af hendes tid som arbejdsmiljørepræsentant, havde brugt forkerte skemaer, da de skulle lave APV'erne for beboerne på deres afdeling. Det endte med, at MED-udvalget (Medindflydelse og Medbestemmelse-udvalget) blev nødt til at bruge ekstra tid på deres APV'er.

– Jeg havde på grund af mit tidligere arbejde brugt nogle skemaer, som de andre ikke brugte i Æblehaven. Det ville jo aldrig have været sket, hvis vi havde talt sammen på forhånd, understreger Pia Øland Jacobsen.

Som de øvrige tillidsvalgte på Æblehaven synes Pia Øland Jacobsen også, at det tættere samarbejde på Æblehaven er det helt rigtige.

JÆVNLIGE MØDER

Netværkskurset i fagforeningen har betydet, at de fire tillidsvalgte på Æblehaven er kommet tættere på hinanden, og at de har fået en større forståelse for hver deres rolle. Derudover gav netværkskur-

set, ifølge Lone Gitte Hansen, også de gode argumenter, så de bagefter kunne overbevise ledelsen om, at det var vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanterne og hun som tillidsrepræsentant på Æblehaven kunne mødes jævnligt.

– Ledelsen har i dag anerkendt, at det har været givet godt ud, at vi har fået et netværk her i Æblehaven. Det holdt ellers hårdt med at få accepten fra ledelsen, forklarer Lone Gitte Hansen og fortsætter:

– Men nu bliver vi som netværksgruppe brugt af ledelsen. Eksempelvis har vi bidraget til vores nye volds politik ved at tage snakken om, hvordan vi kan bruge voldspolitikken i praksis og som redskab i fremtiden. Og så er det selvfølgelig også vigtigt, at vores arbejdsmiljørepræsentanter nu har fået et netværk, hvor de kan få sparring på det der sker i dagligdagen.

BRØNDBY KOMMUNE

På et mere overordnet plan har Lone Gitte Hansen som fællestillidsrepræsentant i Brøndby Kommune også oplevet forandringer efter netværkskurset. Også selv om det er svært at konkludere det helt store endnu, fordi hun kun har været fællestillidsrepræsentant siden efteråret sidste år.

– Det er blevet meget tydeligt, at det er vigtigt at

NETVÆRK I BRØNDBY KOMMUNE

Efter netværkskurset i fagforeningen i efteråret 2013 har de tillidsvalgte i Brøndby Kommune fået lokale netværk med arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter. Netværkene har fået mulighed for at mødes hver 3. måned à to timer.

Der arbejdes p.t. på at finde en tovholder for det centrale netværk for arbejdsmiljørepræsentanterne inden for Ældre og Omsorg. Netværket har fået mulighed for at mødes to gange om året à to timer. Og endeligt så er der netværket for tillidsrepræsentanter i kommunen, de mødes hver 6. uge à tre timer.



have et godt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne, og at vi kommer længere ved at løfte i fællesskab.

Samtidig har vi nu fået ansigter på hinanden, og vi ved nu, hvor vi skal henvende os, hvis vi har problemer. Vi har hver

vores rolle, men ingen af os kan stå alene, når vi skal skabe den gode dialog og et godt arbejdsmiljø. Det er blevet tydeligere, at netværket er et godt fundament for det daglige arbejde, understreger Lone Gitte Hansen.

NETVÆRK = EN HJÆLPENDE HÅND TIL ARBEJDSMILJØET

FOA Social- og Sundhedsafdelingen har i godt et år afholdt særlige netværkskurser for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra de enkelte arbejdspladser i kommunerne og i Region Hovedstaden. Ønsket er at forstærke arbejdsmiljøarbejdet lokalt

Undersøgelse på undersøgelse viser, at arbejdsmiljøet fortsat har det svært på landets arbejdspladser. Og FOA's medlemmer oplever ligeledes mere vold, konflikter og mobning på arbejdet end tidligere.

En udvikling der skal vendes, og det kræver, at FOA tackler arbejde med arbejdsmiljø på en helt ny måde, mener Troels Neiiendam, faglig chef i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Ud over at fastholde det udvidede uddannelsestilbud til arbejdsmiljørepræsentanterne, hvor de tilbydes fem dages grunduddannelse og fem dages overbygningsuddannelse i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, så er der brug for at knytte arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanterne tættere på hinanden på arbejdspladserne, mener fagforeningen. Både fordi deres arbejdsområder til tider er fælles gods, men også fordi det er svært at kæmpe kampen for ordentlige arbejdsforhold, hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten ikke kender hinandens områder og samarbejder om dem.

Et godt eksempel til illustration kunne være en arbejdsgivers ønske om en aftale om 12-timers vagter. Her er det på den ene side vigtigt, at tillidsrepræsentanten blandt andet sikrer aftalens gyldighed i forhold til overenskomsten m.m. og om kollegaerne ønsker en sådan aftale. På den anden side er det også vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanten blandt andet sikrer, at en sådan aftale er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens bestemmelser, og at konsekvenserne for arbejdsmiljøet på

arbejdspladsen bliver beskrevet og medtænkt som en præmis for aftalen.

Den ene tillidsvalgte kan ikke sikre arbejdsmiljøet på arbejdspladsen uden den anden.

NETVÆRKSURSER

For at understøtte samarbejdet mellem tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne har fagforeningen derfor valgt at tilbyde samtlige arbejdspladser et netværkskursus i fagforeningen på Godthåbsvej. Næsten alle arbejdspladserne har deltaget med deres tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, og siden efteråret 2013 er det blevet til netværkskurser af to dages varighed med én dags opfølgning, som netop er blevet udvidet med endnu én dags opfølgning.

De tillidsvalgte er blevet introduceret til, hvordan de kan bruge arbejdsmiljøloven og bekendtgørelser til at sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen i MED-udvalgene. Der er blevet talt om afholdelse af MED-møder, dagsordener, referater, formøder og om hvilken form for samarbejde og netværk, der vil give mening for det fremtidige arbejde med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Nogle gode diskussioner, der har givet tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne et fælles udgangspunkt, når de skal tilbage og etablere netværk – lokalt som på øverste niveau på arbejdspladsen. Netværk af arbejdsmiljørepræsentanter og netværk af både tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Sejr for ligestillingen!

Når en elev går på barselsorlov, så kan arbejdsgiver ikke nægte at forlænge elevens uddannelsesaftale. Det har Højesteret netop afgjort i en principiel dom. Alle gravide social- og sundhedselever kan derfor nu se frem til elevløn, når de går på barselsorlov. Dertil kan berørte elever måske se frem til en godtgørelse på to måneders løn

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN
FOTO: COLOURBOX

Højesterets dom fra den 21. januar i år er klar:

Elever har ret til, at uddannelsesaftalen bliver forlænget, når de skal på barselsorlov.

Hermed har Højesteret trukket en streg i sandet og afgjort, at erhvervsuddannelseslovens paragraf 58 skal forstås sådan, at arbejdsgiveren er forpligtet til at forlæn-

ge uddannelsesaftalen. Og sker det ikke, så er der tale om et brud på ligebehandlingsloven, fordi den gravide elev ikke må stilles ringere end andre elever.

FOA Social- og Sundhedsafdelingen er glad for, at dommen er så klar, fordi Rødovre Kommune, Høje-Taastrup Kommune, Furesø Kommune og Frederiksberg Kommune, der hidtil har nægtet at forlænge social- og sundhedselevernes uddannelsesaftaler, nu bliver

nødt til at rette ind og følge Højesterets fortolkning af lovene.

– Jeg er meget glad for, at Højesterets afgørelse er tydelig i sagen om en gravid elevs ret til at få forlænget uddannelsesaftalen på grund af barselsorlov. Børn bør nemlig ikke være en hindring for, at kvinder får mulighed for at afslutte deres uddannelse, og nogle kommuners praksis har været brud både på ligebehandlings- og erhvervsuddannelsesloven, understreger

næstformand Mari-Ann Petersen fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

RINGERE VILKÅR

I de kommuner, hvor man hidtil har nægtet at forlænge social- og sundhedselevernes uddannelsesaftaler, har man opsagt eleverne, når de gik på barselsorlov, med løfte om at de kunne genindtræde i deres elevstilling, hvis der var plads på det givne tidspunkt.

En praksis der betød, at social- og sundhedseleverne

EN PRINCIPIEL SAG

Fagforbundet 3F rejste sagen på vegne af en gartner elev, der var privatansat og som ikke fik forlænget uddannelsesaftalen som følge af barselsorlov.

En principiel sag, hvor FOA støttede forbundet 3F som biintervenient og Kommunernes Landsforening (KL) støttede Dansk Arbejdsgiverforening, der kørte sagen for gartneriejereren.

Der var nemlig uenighed mellem arbejdsgiverne, i det private og i det offentlige, på den ene side og fagforbundene 3F og FOA på den anden side, om gravide elevers ret, når de gik på barselsorlov. Arbejdsgiver mente ikke, at eleverne ifølge erhvervsuddannelsesloven havde ret til at få deres uddannelsesaftale forlænget i forbindelse med barselsorlov. Det mente 3F og FOA derimod, og fagforbundene mente også, at en nægtelse af forlængelse var i strid med ligebehandlingsloven.

HØJESTERET

Det er ifølge paragraf 58 i erhvervsuddannelsesloven ikke frivilligt for arbejdsgiver, om denne vil forlænge en elevaftale i tilfælde af orlov i forbindelse med graviditet og barsel. Og får eleven ikke mulighed for forlængelse, sådan at eleven har den samme mulighed for at gennemføre uddannelsen som ikke gravide elever, så er der tale om brud på ligebehandlingslovens paragraf 9.

ikke kunne være sikre på at kunne afslutte deres uddannelse, og en praksis der gjorde, at eleverne mistede den højere elevløn og blev tvunget over på barselsdagpenge under barselsorloven. For nogle elever betød det en indtægtsnedgang på helt op til 4.000 kroner om måneden, ifølge Kommunernes Landsforening (KL).

En helt urimelig indtægtsnedgang, ifølge fagforeningerne, der ad flere omgange har gjort kommunerne opmærksomme på, at de overtrådte erhvervsuddannelses- og ligebehandlingsloven ved ikke at forlænge elevernes uddannelsesaftaler.

FREDERIKSBERG

Dagen efter højesteretsdommen sendte FOA Social- og Sundhedsafdelingen da også straks et brev til borgmestrene og byrådspolitikerne fra de fire kommuner, hvor fagforeningen gjorde opmærksom på, at Højesteret nu havde fastslået, at de som arbejdsgiver har pligt til at forlænge uddannelsesaftalen ved barselsorlov.

Selv om fagforeningen ikke har fået svar fra de fire borgmestre endnu, så kan fagforeningen konstatere, at Frederiksberg Kommune har taget skridt i den rigtige retning.

Magistaten (Økonomiudvalget, *red.*) i kommunen har

nemlig indstillet til kommunalbestyrelsen, at der skal ske en praksisændring på området, og at kommunen skal betale godtgørelse på to måneders løn til de elever, der helt tilbage til 2010 er blevet berørt af kommunens afslag om forlængelse af deres uddannelsesaftaler ved barselsorlov.

Magistraten forventer, at kommunen skal udbetale godtgørelser for i alt en million kroner. Indstillingen er dog ikke vedtaget endnu, men ventes at blive det på kommunalbestyrelsens møde den 23. februar.

FOA Social- og Sundhedsafdelingen ser frem til, at Frederiksberg Kommune ser ud til at følge højesteretsdommen.

– Det er på tide, Frederiksberg Kommune lægger op til at ændre deres praksis. Vi har igennem det seneste år gjort dem opmærksom på, at de overtrådte erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven ved ikke at forlænge vores elevers uddannelsesaftale, når de gik på barselsorlov, understreger næstformand Mari-Ann Petersen, FOA Social- og Sundhedsafdelingen og fortsætter:

– Men det er selvfølgelig glædeligt, at det nu ser ud til, at kommunen retter deres praksis, og at de også vil udbetale godtgørelse til samtlige elever, der de seneste fem

år har fået afslag på at få forlænget deres uddannelsesaftale.

NU OG HER

Ud over kommunernes egne initiativer for at kunne leve op til højesteretsdommen drøfter forbundet og KL for øjeblikket, hvilke konsekvenser dommen skal have for nuværende og tidligere social- og sundhedselever i kommunerne. En drøftelse som FOA Social- og Sundhedsafdelingen afventer resultatet af.

– Når vi kender resultatet af drøftelserne, vil vi henvende os til samtlige af vores 18 kommuner med henblik på at sikre, at vores elever får den godtgørelse, som de har krav på, understreger Mari-Ann Petersen.

Hun er helt klar over, at der sikkert er en del tidligere og nuværende elever, der lige nu er i tvivl om, hvilken betydning højesteretsdommen får for dem. De er som alle andre medlemmer velkomne til at kontakte fagforeningen hurtigst muligt.

BEDRE INFORMATION TIL MEDLEMMER

FOA har medlemmer med andet end dansk baggrund. Nogle af os kommer fra en anden kultur, og vores modersmål er andet end dansk. Vi har nogle andre forudsætninger for at forstå, hvordan en fagforening arbejder, for vi kommer fra lande, hvor fagforeninger er forbudte, og hvor demokratiet har vanskelige vilkår.

FOA Social- og Sundhedsafdelingen er nok ikke klar over, at vi ikke får tilstrækkelige informationer og derfor ikke forstår, hvad fagforeningens mange udspil handler om og heller ikke forstår, hvordan man kan være aktiv som medlem.

Det siges ofte, at vi skal tage del i det faglige arbejde. Eksempelvis ved at deltage i generalforsamlinger, blive gode til at sige vores mening og argumentere for det, som fagforeningen står for.

Det er helt rigtigt. Men hvordan skal vi kunne deltage, når vi ikke ved, hvad der foregår?

Nu er jeg så heldig, at jeg har en mentor, som jeg fik i forbindelse med min uddannelse til social- og sundhedsassistent, og som jeg stadig har kontakt med. Hun er meget aktiv i fagbevægelsen og fortæller mig altid, hvad der foregår i fagbevægelsen og opfordrer mig til at deltage. Det undrer mig dog, hvor hun får sine informationer fra? Jeg er betalende medlem af fagforeningen, og jeg får ikke de samme oplysninger.

Da jeg for mange år siden gik på social- og sundhedsskolen i Brøndby, kom der en person fra fagforeningen og gav en kort introduktion til det at være medlem. Men det er først nu – her mange år efter – at jeg begynder at få viden om de mange ting, som fagforeningen tilbyder. Jeg kan eksempelvis deltage i forskellige kurser, være aktivt medlem i fagbevægelsen og melde mig ind i forskellige netværk.

Hvis flere skal blive aktive i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, så er der brug for, at det bliver tydeligere, hvilke rettigheder man har som medlem, og hvilke tilbud fagforeningen har til os medlemmer. Der er også brug for mere information om, hvordan den danske model og kulturen på det danske arbejdsmarked fungerer.

– Fatoumata Mbakeh, social- og sundhedsassistent

Kære Fatoumata Mbakeh

Jeg er helt enig i, at vi har en udfordring. I fagforeningen har vi og får mange medlemmer, som kommer fra en anden kultur og som har et andet modersmål end dansk.

Men vi har et godt udgangspunkt for at tage udfordringen op. For alle taler dansk, hvilket er en forudsætning for at få uddannelsen som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.

Der er mange veje til at få viden og information og dermed muligheden for at engagere sig i sit fag og fagets udvikling samt fagforeningsarbejde:

- På skolen og under praktikken, hvor man kommer ind i et nyt fællesskab og en ny kultur sammen med "danskere" og ligesindede. Her skabes det første grundlag for forståelse og indsigt i det danske arbejdsmarked og betydningen af at være medlem af en fagforening.
- På arbejdspladsen, hvor tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten er de nærmeste til at inddrage den ansatte i løn- og arbejdsvilkår på arbejdspladsen og forklare, hvordan det hænger sammen med overenskomster, fagbevægelse og fagforeninger.
- Fagforeningens hjemmeside og nyhedsbrev giver i dag alle grundlæggende oplysninger om fagforeningen og vores arbejde, herunder tilbud til medlemmer.
- I fagforeningen har vi NiF SOSU (NiF = Netværk i Fagbevægelsen). NiF SOSU arbejder for integration og mangfoldighed på arbejdspladser som i fagbevægelsen. NiF SOSU har mulighed for at tage en række initiativer, også på nogle af de områder du peger på.

Og når alt dette så er sagt, så glæder det mig, at vi i fagforeningen har flere tillidsvalgte med anden etnisk baggrund end dansk.

*Med venlig hilsen – Palle Nielsen,
formand i FOA Social- og Sundhedsafdelingen*

SKRIV TIL INFOA

Læserbreve eller debatindlæg er meget velkomne. Infoas redaktion forbeholder sig dog ret til at redigere i de indsendte tekster af pladshensyn. Send dit indlæg til e-mail: LLBB@foa.dk eller som brev til infoa, FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg.

Generalforsamling i Seniorklubben

Tirsdag den 10. marts 2015, kl. 11.00, afholder Seniorklubben generalforsamling i fagforeningens Mødesal på Godthåbsvej 15.

Eventuelle forslag, der skal behandles på generalforsamlingen, skal være Seniorklubbens bestyrelse i hænde senest fredag den 27. februar 2015. Forslag kan sendes til Seniorklubben, FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg.

DAGSORDEN

1. Velkomst
2. Valg af to dirigenter
3. Valg af stemmeudvalg
4. Godkendelse af forretningsorden
5. Beretning
6. Regnskab
7. Budget
8. Indkomne forslag

9. Valg
 - A. Næstformand
Anne-Lise Nielsen – *genopstiller*
 - B. Kasserer
Aase Meimoun – *genopstiller*
 - C. Bestyrelsesmedlemmer
Kirsten Geertsen – *genopstiller*
Inge Skrydstrup – *genopstiller*
 - C. Bestyrelsessuppleanter
Else Ekstrøm – *genopstiller*
Margrethe Sørensen – *genopstiller*
Bente Tribler – *genopstiller*
 - D. Revisor
Johnna Henriksen – *genopstiller*
 - E. Revisor-suppleant
Irene Jensen – *genopstiller*

10. Eventuelt

NB: Husk at medbringe gyldigt medlemsbevis og ovennævnte dagsorden.

Seniorklubbens udflugt



Turen går til Møns Klint og Højrup Gamle Kirke, der blev opført i årene 1250-1300 i kridtsten.

Tirsdag den 12. maj

Efter besøget venter en dejlig frokostbuffet på Traktørstedet Højeruplund i Store Heddinge.

Seniorklubbens medlemmer kan købe billetter til arrangementet på generalforsamlingen den 10. marts og ved klubbens arrangement den 14. april. Prisen er 100 kroner pr. billet.

*Med venlig hilsen
Seniorklubbens bestyrelse*

infoa

Udgives af
FOA – Fag og Arbejde
Social- og Sundhedsafdelingen

Ansvarshavende:
Palle Nielsen, formand

Redaktør:
Lise Lotte Blicher Bendtsen, DJ
E-mail: llbb@foa.dk
Tlf. 4697 2182

Layout: Karen Hedegaard, DJ

Tryk: Scanprint

Oplag: 18.700

ISSN 1398-7011



DANSKE MEDIER

Indlæg til infoa nr. 2-2015 skal være redaktionen i hænde senest mandag den 11. maj 2015.

Annoncdeadline infoa nr. 2-2015: mandag den 11. maj 2015.

infoa nr. 2-2015 udkommer mandag den 1. juni 2015.

Alle annonceforespørgsler skal rettes til journalist Lise Lotte Blicher Bendtsen.

Tlf. 4697 2182. E-mail: llbb@foa.dk

FORSIDE: SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT
ANNETTE NORDAL LUND

FOTOGRAF: MARK KNUDSEN/MONSUN

LEDIG? TILMELD DIG ET KURSUS!

I marts måned udbyder SOPU København og Nordsjælland og SOSU C et 6-ugers kurser til henholdsvis ledige social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og ikke-uddannede. Du skal henvende dig i FOA Social- og Sundhedsafdelingens a-kasse, hvis du er interesseret

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN
FOTO: COLOURBOX

Som en del af S-R-regeringens beskæftigelsesreform blev muligheden for 6 ugers selvvalgt uddannelse for ledige dagpengemodtagere erstattet af en ret til 6 ugers jobrettet uddannelse pr. 1. januar i år.

Ledige kan derfor ikke længere selv sammenstykke et 6 ugers kursusforløb, idet kurserne nu skal findes blandt de kurser, der udbydes af social- og sundhedsskolerne på baggrund af en landsdækkende og en regional positivliste over uddannelsesforløb.

Men selv om beskæftigelsesreformens ret til 6 ugers jobrettet uddannelse trådte i kraft ved årsskiftet, har fagforeningens ledige medlemmer ikke haft mulighed for at søge kurserne fra positivlisterne endnu. Og som det ser ud i skrivende stund – i begyndelsen af februar må-

ned, så starter de første tre kurser først i løbet af marts. Yderligere kurser vil antageligt først blive udbudt fra juni måned i år.

KONTAKT A-KASSEN

Fagforeningen anbefaler, som altid, ledige medlemmer at benytte sig af de kursusmuligheder, der er. Al erfaring viser, at selv et 6 ugers faglig relevant kursus kan være det, der afgør, at man kommer i job igen. Hvis du er ledig og dagpengeberettiget, så har du ret til fuld dagpengeydelse, når du deltager i det 6-ugers jobrettede kursus.

Læs mere om kurserne nedenfor og kontakt a-kassen, hvis du vil på kursus.

SOSU-hjælpere:

Kurset *"Omsorg for borgere med demens"*: Styrk dine kompetencer i arbejdet med borgere med demens i hjemmehjælpen og på plejecentre. Forløbet indeholder viden om tidlig opsporing af demens, personer med demens, aktivi-

teter og livskvalitet, uhen-sigtsmæssig adfærd og udadreageren ved demens. Derudover neurorehabilitering af senhjerneskadede, borgere med demens, neurorehabilitering af senhjerneskadede, borgere med misbrugsproblemer, palliativ omsorg for mennesker med demens samt samarbejde med pårørende.

SOSU-assistenter:

Kurset *"Social- og sundhedsassistenten i socialpsykiatrien"*: Styrk dine kompetencer i forhold til at arbejde inden for socialpsykiatrien. Forløbet indeholder et 10 dages uddannelsesforløb om fagligt samarbejde i socialpsykiatrien. Derudover indeholder forløbet viden om medicinadministration og farmakologi, samt arbejdet med handleplaner. Forløbet giver ligeledes et øget kendskab til arbejdet med borgere med sindslidelser, misbrug eller kognitive funktionsnedsættelser.

Ikke-uddannede:

Kurset *"Den rehabiliterende tilgang i det praktiske arbejde på ældreområdet"*: Få en introduktion til social- og sundhedsområdet eller få et uddannelsesmæssigt supplement til din praktiske erfaring fra området. Forløbet indeholder viden om praktisk hjælp og rehabiliterende arbejde med ældre, samt en bred introduktion til arbejdet på området.

