

infoa

juni 2015

- nr. 2

ARBEJDSGLÆDEN ER TILBAGE PÅ HERLEV

SIDE 21-24

SUCCEFULD JOBROTATION

Side 6-8

FOTO FRA 1. MAJ

Side 14-15

FOA
FAG OG ARBEJDE

Social- og Sundhedsafdelingen



Fine ord uden vilje bag. Sådan bedømmer fællestillidsrepræsentant Brith Josephsen et 11 måneder langt kursusforløb i social kapital for medarbejderne i Høje-Taastrup Kommunes hjemmepleje

10-13



På Herlev Hospital vil ledelsen på Neurologisk afdeling ikke undvære social- og sundhedsassistenter

21-24

25.000 kroner i godtgørelse og penge til uddannelse. Sådan endte sagen om fratagelse af kompetencer og fyringer på Neuroanæstesiologisk Klinik på Rigshospitalet

16-17



Seniorklubben i FOA Social- og Sundhedsafdelingen arrangerer en lang række sociale arrangementer. Infoa var med til fællessang med dansktopmusik

26-27

INDHOLD

INFOA NR. 2-2015

- 4 Deltag i valgretsoptøget
- 5 Brev gav adgang til regionspolitikere
- 6-8 Succesfuld jobrotation i Rødovre
Nye regler om jobrotation
Opkvalificering af social- og sundhedsassistenterne
- 10-13 Social kapital uden indhold
Hjemmeplejeleder uenig i udlægning
Forsker: Uindfriede forventninger skaber mistillid
Et super godt kursus
- 14-15 Fotos fra 1. maj i fagforeningen
- 16-17 Et lille plaster på såret
- 18-24 Sproget bestemmer
FOA SOSU: Fra løst begreb til endegyldig sandhed
Herlev værdsætter sosu-assistenterne
"En faggruppe vi ikke vil undvære"
Fællestillidsrepræsentant: Kæmp!
- 26-27 Højt humør og fællessang
- 28 Kurser i fagforeningen

I HVERT NUMMER

- 4 SOSU Kalender
- 8-9 Kort Nyt



FOA SOSU PÅ FACEBOOK

Få det seneste fra fagforeningen på Facebook. Søg efter "FOA Social- og Sundhedsafdelingen".

VELFÆRD – DET RIGTIGE VALG!



- En stærk offentlig sektor, der sikrer velfærd og arbejdspladser
- Stop for udliciteringer af den fælles velfærd – nej til social dumping
- En tryk dagpengereform for alle
- Lighed i sundhed
- Sunde arbejdspladser med godt arbejdsmiljø og trivsel



En moderne offentlig sektor kræver ressourcer.

Der skal afholdes folketingsvalg senest mandag den 14. september, og derfor har fagforeningen taget hul på valgkampen.

Under overskriften "Stem til folketingsvalget" sætter fagforeningen fokus på fem temaer, vi kæmper for. Temaer som jeg håber, du kan genkende og bakker op om:

Krisen er på retur, og der er igen gang i hjulene. Men fremdrift i den private sektor forudsætter en stærk offentlig sektor. Nulvækst er ikke løsningen, for udvikling af en moderne offentlig sektor og en fremtidssikret tryk velfærd kræver ressourcer.

Frit valg på ældreområdet har gennem mere end 10 år vist, at der ikke er penge at tjene for private firmaer inden for pleje, omsorg og praktisk hjælp. Det viser de mange konkurser gennem årene, senest med Kærkommen. Politikerne må ændre kurs, så det nære sundhedsvæsen og omsorgen for de svageste udvikles i kommunalt regi.

Sunde arbejdspladser handler ikke kun om et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, men også om at politikerne respekterer vores faggrupper og giver dem plads til at udfolde sig og bruge deres viden og kompetencer, de har erhvervet sig gennem uddannelse og erfaring.

Jeg går til valg for velfærden. Det er det rigtige valg for mig. Det håber jeg også, det er for dig.

God valgkamp!

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. Derudover er det – indtil september 2015 – kun muligt at tale med fagforeningens sagsbehandlere pr. telefon om onsdagen fra kl. 15.00–17.00.



Hjemmeside
www.foa.dk/sosu



DELTAG I VALGRETSOPTOGET!

Fredag den 5. juni er det 100 år siden, Grundloven blev ændret, og kvinder og tjenestefolk fik stemmeret til Rigsdagen. Det fejres ved et historisk grundlovsoptog, der afgår fra Kastellet i København og ender på Christiansborg Slotsplads. Alle er velkomne til at deltage!

For 100 år siden – i 1915 – blev Grundloven ændret, og kvinder og tjenestefolk fik, på lige fod med mændene, mulighed for at stemme og stille op til valg til datidens Rigsdag (Folketinget, *red.*)

Det skal fejres, og alle medlemmer er velkomne til at deltage sammen med fagforningens NiF'er (medlemmer af Netværk i Fagbevægelsen, *red.*) i det store officielle valgretsoptog, der er arrangeret af Dansk Kvindesamfund. Valgretsoptøget afgår fra Kastellet på Østerbro i København og slutter på Christiansborg Slotsplads, hvor optøget vil blive modtaget af dronning Margrethe og statsminister Helle Thorning-Schmidt.

PROGRAM

- Kl. 9.00: Vi mødes ved Østerport Station i København
- Kl. 9.30: Vi stiller op i optøget ved Grønningen ved Kastellet i København
- Kl. 10.30: Afgang fra Kastellet
- Kl. 11.30: Ankomst til Christiansborg Slotsplads, hvor optøget bydes velkommen af dronning Margrethe og statsminister Helle Thorning-Schmidt

NB: Personer der modtog fattighjælp, psykisk syge og handicappede, straffede og økonomisk insolvente havde efter grundlovsændringen i 1915 dog fortsat ingen politiske rettigheder. Dem fik de først senere.

SOSU- kalender

DEN 5. JUNI:

Valgretsoptøget,
kl. 9.00

DEN 26. AUGUST:

Barselscafé,
kl. 16.00 – 17.30

DEN 2. SEPTEMBER:

Løncafé,
kl. 15.30 – 17.00

DEN 8. SEPTEMBER:

Medlemsarrangement i
Seniorklubben,
kl. 11.00

DEN 17. NOVEMBER:

FOA Social- og Sundheds-
afdelingen afholder gene-
ralforsamling

.....

Læs om arrangementerne
og tilmeld dig i aktivitets-
kalenderen på fag-
foreningens hjemmeside:
foa.dk/sosu

Brev gav adgang til regionspolitikere

Behandlingen af social- og sundhedsassistenter på hospitalerne – og fremtidssikringen af samme – var på dagsordenen, da tre repræsentanter fra FOA fik foretræde for Region Hovedstadens forretningsudvalg

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN

Det fire sider lange brev og opråb til politikerne i Region Hovedstaden om fremtidssikring af social- og sundhedsassistenter på regionens hospitaler, som blev beskrevet i sidste nummer af infoa, har båret en anelse frugt.

Den 7. april fik tre repræsentanter fra FOA Region Hovedstaden nemlig foretræde for Region Hovedstadens forretningsudvalg. Som de første nogensinde.

I forretningsudvalget, der er regionens centrale politiske udvalg, sidder 15 af de i alt 41 regionspolitikere, heriblandt den socialdemokratiske regionsformand Sophie Hæstorp Andersen som formand.

– Vi fik mange positive tilkendegivelser på vores brev til politikerne i regionsrådet. Men vi ville gerne mødes med

politikere og bad derfor om foretræde for udvalget, forklarer Martin Hansen, regionskonsulent i FOA Region Hovedstaden.

Ud over Martin Hansen var Vinni Jacobsen og Irene Buus, sektorformænd for social- og sundhedssektoren i henholdsvis FOA Nordsjælland og FOA Frederikssund, også med til mødet.

– På mødet fik vi mulighed for at uddybe brevet og fortælle om de problemer, vores social- og sundhedsassistenter oplever på regionens hospitaler. At forklare og få gjort opmærksom på, at mange sygeplejeledelser er ved at afvikle en hel faggruppe, der pt. tæller omkring 2.000 af Region Hovedstadens ansatte, siger Martin Hansen.

UDEN FAGLIGHED

I det fire sider lange brev til politikerne i regionsrådet fortæller fællestillidsrepræ-

sentanter for social- og sundhedsassistenter og FOA-afdelingerne i regionen om en virkelighed, hvor lokale sygeplejeledelser og enkelte afdelinger fra den ene dag til den anden fratager erfarne social- og sundhedsassistenter deres kompetencer og arbejdsopgaver. Uden en objektiv og faglig begrundet vurdering af deres kompetencer.

En virkelighed, hvor strategien for sygeplejeledelsen på mange somatiske afdelinger er, at afdelingerne fremadrettet skal være monofaglige enklaver på plejeområdet med sygeplejersker.

VENTER PÅ SVAR

Hvad FOA Region Hoved-

staden får ud af det 20 minutter lange møde i forretningsudvalget, vides i skrivende stund ikke.

– Det var et godt møde, hvor der blev nikket til de problemer, vi ser på hospitalerne. Politikerne stillede spørgsmål, og vi fremlagde et forslag om at nedsætte et udvalg, der skal undersøge problemerne. Vi venter dog fortsat på en tilbagemelding fra politikerne, slutter Martin Hansen.

Læs mere om brevet til regionspolitikere i infoa nr. 1, 2015 side 13-15.

Gå ind på www.foa.dk/sosu og tryk på fanen "Medlemsblad: infoa".



NYE REGLER OM JOBROTATION

Pr. 1. januar i år blev reglerne for jobrotation ændret. I stedet for jobrotation i op til ét år er det nu kun muligt at være i jobrotation i et halvt år. Derudover blev refusionsreglerne ændret, så staten giver et mindre tilskud end tidligere.

Som vikar i jobrotation arbejder man under ordinære løn- og ansættelsesvilkår, men arbejdsgiveren får et løntilskud fra det lokale jobcenter på 173,09 kroner pr. time. Tidligere betalte staten 50 procent af de 173,09 kroner tilbage til jobcentret. Med de nye regler betaler staten kun 20 procent, og det kommunale jobcenter 80 procent.

– Vi frygter, at kommunerne tænker, det bliver for dyrt at bruge jobrotationsordningen med de nye regler, og det kan betyde færre på efteruddannelse. Samtidig kan man være bekymret for, om seks måneder som jobrotationsvikar er tilstrækkeligt til, at man som ledig får foden indenfor på en arbejdsplads, siger Troels Neiiendam, faglig chef i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

For at komme i betragtning til et jobrotationsjob skal man fortsat have været ledig i minimum tre måneder. Og til FOA Social- og Sundhedsafdelingens store utilfredshed optjener man stadig ikke dagpenge som vikar i jobrotation, men dagpeng retten stilles fortsat på pause.

SUCCESSFULD JOBROTATION I

Hjemmeplejen i Rødovre Kommune har haft 156 fastansatte på efteruddannelse. Det gav plads til 26 vikarer i jobrotation – to er blevet fastansat, og otte har fået forlænget deres kontrakter som vikarer

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN
(ARKIV)

Utsigtede hændelser, tidlig opsporing, velfærdsteknologi og triage.

Blot fire af de emner, som 156 social- og sundhedshjælpere, hjemmehjælpere og sygehjælpere i hjemmeplejen i Rødovre Kommune har været på kursus i på social- og sundhedsskolen i Herlev.

Et omfattende efteruddannelsesforløb, hvor hold på 26 medarbejdere ad gangen, på tværs af lokalområder og vagtskemaer, har været på seks ugers kursus i træk. Mens de 26 fastansatte sad på skolebænken, varetog 26 vikarer i jobrotation deres arbejde. Et forløb, der kørte fra januar 2014 til januar 2015.

– Det har simpelthen været et kanon projekt og en kæmpe succes, siger Heidi Kelm Jensen, fællestillidsrepræsentant i Rødovre Kommune og bestyrelsesmedlem i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

– Medarbejderne har fået et boost. De har fået masser af ny viden, men de har også fået syn for, at de faktisk er kanondygtige til deres arbejde. Samtidig er vores jobrota-

tionsvikarer kommet ind på arbejdsmarkedet, fortæller Heidi Kelm Jensen.

Leder af hjemmeplejen i Rødovre Kommune, Hanne Hodel, er helt enig.



*Der var
nærmest kamp
om pladserne.*

*Fællestillidsrepræsentant
Heidi Kelm Jensen*

– Det er gået helt fantastisk. Vi havde to formål med projektet: Dels ville vi gerne opkvalificere vores egne medarbejdere, og dels ville vi gerne give de ledige en mulighed for at hage sig fast på arbejdsmarkedet. Begge ting er vi lykkedes med, konkluderer Hanne Hodel.

DAGPENGEPROBLEMET

I alt har 31 været ansat i jobrotation i forbindelse med projektet, blandt andet fordi nogle af de oprindeligt 26 jobrotationsvikarer fik fast job andetsteds.

To er blevet fastansat i Rødovre Kommune, tre fik deres ansættelse forlænget fra udgangen af november

2014 til 31. januar 2015, og fem har fået deres ansættelse forlænget til 30. september 2016.

Jobrotationsvikarerne fik i første omgang alle en kontrakt på et år. Et halvt år på jobrotation og et halvt år som almindelig vikaransat i kommunen.

Oprindeligt var det meningen, at vikarerne skulle være i jobrotation et helt år, men da man ikke optjener dagpenge under jobrotation, lavede kommunen en løsning, hvor vikarerne halvdelen af tiden var ansat i kommunen, hvor de så kunne optjene ret til dagpenge.

– Ellers vidste vi, at vikarerne ville begynde at sive væk til andre job eller vikariater, forklarer Hanne Hodel.

Samtidig kan en arbejdsplads heller ikke få refusion for jobrotation i ferieperioder eller andre perioder, hvor medarbejderne ikke er på kursus. Så med et efteruddannelsesforløb over et helt år lå løsningen med halvt om halvt lige for.

MASSER AF NETVÆRK

Ud over en masse læring og ahaoplevelser har de 156 medarbejdere også lært hinanden at kende på kryds og

RØDOVRE

tværs af lokalgrupper og vagtplaner.

– Relationerne er blevet meget tættere, og medarbejderne føler sig mere som en del af en stor virksomhed end tidligere. Ved at sende 26 af sted fra vores egen organisation på én gang har vi fået en unik mulighed for jobrotation internt, fordi det er meget nemmere at hjælpe hinanden nu, siger Hanne Hodel.

Heidi Kelm Jensen mener også, relationerne er blevet styrket og fremhæver fordelene ved, at kurset udelukkende var med deltagere fra



Rødovre Kommune.

– Jeg kan kun anbefale, at

alle andre kommuner gør det samme. For i og med vi alle

*Fællestillidsrepræsentant
Heidi Kelm Jensen.*

var fra samme kommune, havde vi alle en grundsten, en fælles viden, som gjorde, at vi ikke startede helt forfra, og det bragte os endnu længere, fortæller Heidi Kelm Jensen.

TOPMOTIVEREDE

Trods de mange roser til efteruddannelsesforløbet med tilknyttede jobrotationsvikarer har der også været udfordringer.

– Det er et kæmpe administrativt arbejde at sende 156 medarbejdere på kursus. 26 ad gangen. Så selvfølgelig har det givet forstyrrelser i



OPKVALIFICERING AF SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTERNE

Efter den store succes med efteruddannelse af de 156 social- og sundhedshjælpere, hjemmehjælpere og sygehjælpere vil Rødovre Kommunes hjemmepleje meget gerne have opkvalificeret deres social- og sundhedsassistenter.

Derfor er hjemmeplejeleder Hanne Hodel nu i gang med at finde ud af, hvordan det kan lade sig gøre. For med langt færre social- og sundhedsassistenter og meget forskellige kompetenceområder kan man ikke på samme måde sende 26 medarbejdere af sted på kursus på én gang og lade dem erstatte af vikarer i jobrotation.

– Det er noget sværere med social- og sundhedsassistenterne, fordi deres kompetencer er svære at erstatte. Så vi skal have fundet et noget andet koncept, og det bliver nok mere modulbestemt, fortæller Hanne Hodel.

Finansieringsformen vil derfor heller ikke blive jobrotation. Denne gang må midlerne komme fra SVU-godtgørelse (Statens

voksenuddannelsesstøtte), den landsdækkende kommunale kompetencefond og centrale puljer i kommunen til efteruddannelse.

– Vi er nødt til at finde nogle andre veje, og lige nu går vi og pusler med noget samarbejde med de omkringliggende kommuner. Så vi kan sende medarbejdere af sted samlet fra flere kommuner, for som kommune kan vi nok ikke undvære mere end seks social- og sundhedsassistenter ad gangen, forklarer Hanne Hodel.

Selvom den endelige løsning ikke er fundet endnu, så kan social- og sundhedsassistenterne i kommunens hjemmepleje godt se frem til opkvalificering.

– De opgaver, vi laver i hjemmeplejen i dag, er fuldstændig anderledes, end de opgaver vi lavede for fem år siden. Så vi vil rigtig Fællestillidsrepræsentant Heidi Kelm Jensen. skal bare finde vejen, pointerer hjemmeplejeleder Hanne Hodel.

SUCCEFULD JOBROTATION...

► dagligdagen og over for borgerne, men der har været forståelse, og succesen har båret mere igennem end forstyrrelserne, pointerer Hanne Hodel, leder af hjemmeplejen.

Både hun og Heidi Kelm Jensen fortæller om de topmotiverede medarbejdere, der kom tilbage fra de seks ugers kursus nærmest optændt af en hellig ild.

– Tidligere har de fleste medarbejdere eksempelvis set registrering af utilsigtede hændelser som noget meget negativt. Som noget man skulle bruge til at dunke hinanden i hovedet med, men kurset har virkelig fået vendt det til noget positivt. Nu kan alle se, at det kan hjælpe borgerne, forklarer fællestillidsrepræsentant Heidi Kelm Jensen.

Enigheden blandt de to gælder også finansieringen af det omfattende efteruddannelsesforløb.

– Uden midlerne fra jobrotationsordningen havde kommunen aldrig haft økonomi til at sende 156 medarbejdere på kursus, lyder det fra begge.

Læs mere om projektet i Rødovre Kommune i infoa nr. 4, 2013 side 6-8. Gå ind på www.foa.dk/sosu og klik på fanen "Presse/Medlemsblad" og derefter "Medlemsblad: infoa".

KORT NYT



FOA SOSU **UNGDOM**

Alle medlemmer af FOA Social- og Sundhedsafdelingen under 31 år er meget velkomne i netværket FOA SOSU Ungdom.

Vi er en gruppe unge faglige aktive, der mødes den 1. onsdag i måneden kl. 17.00 i fagforeningens lokale i kælderens på Godthåbsvej 15, Frederiksberg.

Vi samarbejder med andre unge fra andre fagforbund som eksempelvis Dansk El

Forbund og Dansk Metal.

Ud over vores egne onsdagsmøder så afholder de unge i Dansk El Forbund fretdagsbar den 7. august, hvor vi unge fra FOA SOSU også er velkomne.

Hvis du synes, det kunne være interessant at være en del af vores ungdomsnetværk, eller har du nogle spørgsmål, så er du velkommen til at kontakte:

Social- og sundhedsassi-

stent *Pernille Parknov:*

Mobil: 2576 8430 – E-mail: P_m_parknov@hotmail.com eller social- og sundhedshjælper *Kristoffer Ellesø Myrhøj:* Mobil: 2267 9154 – E-mail: fifoffer@gmail.com

NB: Du kan også komme i kontakt med os på Facebook. Søg efter: FOA SOSU Ungdom.

Vi ses – de unge i FOA SOSU

HJÆLP TIL **RYGESTOP**

Vil du rigtig gerne kvitte smøgerne, men har ligesom de fleste andre svært ved det, er Stoplinien.dk måske et tilbud for dig.

Stoplinien.dk er nemlig et rygestoptilbud skabt i samarbejde med Sundhedsstyrelsen for at informere borgere om rygning og rygestop, men også for at motivere og hjælpe rygere til at holde op med at ryge.

På Stoplinien.dk kan du hente masser af information om at blive røgfri, om hjælpemidler til rygestop, om dårlige undskyldninger og henvisninger til gratis rygestopkurser landet rundt.

Yderligere tilbyder Stoplinien.dk gratis telefonrådgivning på telefon 8031 3131.

Læs mere på www.stoplinien.dk.



Foto: COLOURBOX



Foto: MARK KNUDSEN/MONSJUN

FOA-VALGMØDE I VALBY

Flere end 60 medlemmer var mødt frem til de københavnske FOA-fagforeningers valgmøde forud for det kommende folketingsvalg.

Det blev afholdt mandag den 11. maj i FOA-huset i Valby, og selv om der endnu ikke var udskrevet valg til Folketinget, blev der stillet mange spørgsmål til Lise Müller, Socialistisk Folkeparti, Finn Sørensen, Enhedslisten, Mattias Tesfaye, Socialdemokraterne, Martin Henriksen, Dansk Folkeparti og Colette Brix fra Venstre.

Der blev debatteret alt lige fra skattelettelser, dagpengeregler og udlicitering til, hvad gør man som nyuddannet for at få et job. Læs og se billederne fra valgdebatten på fagforeningens facebookside. Søg "FOA Social- og Sundhedsafdelingen" på Facebook.



DEMONSTRATION FOR VELFÆRD

FOA Social- og Sundhedsafdelingen og 39 andre faglige organisationer i København og på Frederiksberg har arrangeret demonstration for bedre velfærd, godt arbejdsmiljø og flere hænder.

Det sker mandag den 1. juni - kl. 15.30 - foran Kommunernes Landsforening i Weidekampsgade 10 i København. Alle er velkomne!

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.

FAGLIGHEDEN I FOKUS

Du har nu mulighed for at dyrke din faglighed, få inspiration til faglig udvikling og ideer til efteruddannelse på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu.

Der er faglighedssider for ansatte i kommunerne som for ansatte i Region Hovedstaden.



Social kapital uden indhold

Høje-Taastrup sendte 197 medarbejdere fra kommunens hjemmepleje igennem et 11 måneders kursusforløb i social kapital for at lære om samarbejde, tillid og retfærdighed. Tre dage efter endt kursus omlagde ledelsen arbejdstiden for seks medarbejdere. Helt uden dialog

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: SONJA ISKOV

"Spild af tid og penge".

Fællestillidsrepræsentant
Brith Josephsen var ellers

meget positiv over ledelsens forslag om at sende 190 medarbejdere, seks mellemledere og den overordnede leder af hjemmeplejen på et kursusforløb i social kapital, men lige nu er hun vred. For var

det bare fine ord og et dyrt kursus uden vilje bag?

– Lige nu føles det som spild af tid og penge, og min store tvivl er, om ledelsen overhovedet har ment det med at vækste social kapital, siger Brith Josephsen, fællestillidsrepræsentant i Høje-Taastrup Kommune.

Sagens kerne er, ifølge Brith Josephsen, at efter et 11 måneders udviklingsforløb i social kapital bliver der mandag den 9. marts holdt en to en halv times storslået afslutningsfest i kommunens rådhus. Med sandwich og kage, og med oplæg fra både medarbejdere, ledere og det eksterne konsulentfirma bag forløbet. De fleste medarbej-

dere i hjemmeplejen deltager, det samme gør kommunens ældrechef og socialdirektør.

Kun tre dage efter – torsdag den 12. marts – bliver hjemmeplejegruppe Vesterparken informeret om, at fremover skal seks medarbejdere med 32 timers arbejdsuge til at arbejde flere dage, men færre timer, og at de mister en ugentlig fridag. Den lokale tillidsrepræsentant er ikke til stede. De involverede medarbejdere heller ikke.

Dagen efter – fredag den 13. marts – møder den lokale tillidsrepræsentant på arbejde og bliver kaldt ind til daglig leder, der orienterer om de

SOCIAL KAPITAL?

I hvidbogen "Virksomhedens sociale kapital" fra 2008 udgivet af Arbejdsmiljørådet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø defineres virksomhedens sociale kapital på følgende måde:

"Virksomhedens sociale kapital er den egenskab, der sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave".

Og videre: "For at kunne løse denne kerneopgave er det nødvendigt, at medlemmerne evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed".

ændrede arbejdstider for de seks medarbejdere.

– Det er en ren orientering, der har ingen former for dialog været forinden, og tillidsrepræsentanten får at vide, at beslutningen er taget oppefra, fortæller Brith Josephsen.

SKABER URO

Her hopper kæden helt af for Brith Josephsen. For hvordan hænger den ageren sammen med et langt udviklingsforløb om vækst af den sociale kapital i hjemmeplejen? Med formål om, at medarbejderne kommer til at opleve sig selv

som aktive og afgørende medspillere i forhold til samarbejde, tillid og retfærdighed, og at åbenhed og dialog bliver et bærende fundament blandt alle medarbejdere i organisationen, spørger Brith Josephsen.

– Der har overhovedet ikke været nogen dialog før udmeldingen med hverken tillidsrepræsentant, lokal MED, arbejdsmiljørepræsentant eller de involverede seks medarbejdere, og det er uhørt bare at tage sådan en beslutning uden at inddrage nogen som helst. Endnu mere i lyset af et 11 må-

neds fokus på social kapital, mener Brith Josephsen.

Som hun ser det skaber forløbet tvivl om ledelsens dagsorden og hensigter.

– Det har skabt meget uro, og det giver en dårlig stemning i gruppen, og flere medarbejdere føler sig som brikker i et puslespil, hvor de bare skal makke ret. Og min allerstørste frygt er, om tilliden til ledelsen går fløjten. Det stik modsatte af intentionerne bag social kapital, siger Brith Josephsen.

TRYKKET STEMNING

Efterfølgende har ledelsen

været i dialog med de seks medarbejdere – fire social- og sundhedsassistenter og to social- og sundhedshjælpere, og enkelte ting er rettet til. Stemningen er dog fortsat trykket, og det er svært at se sammenhængen mellem social kapital og ledelsens ageren, mener Brith Josephsen.

– Der mangler både dialog og tillid, og mange medarbejdere tør ikke sige noget kritisk, fordi de er bange for at miste deres arbejde, siger hun.

Hjemmeplejeleder uenig i udlægning

Hjemmeplejeleder i Høje-Taastrup Kommune, Inge Lise Clement, kan på ingen måde genkende fællestillidsrepræsentant Brith Josephsens beskrivelse af, at der ikke har været dialog forud for omlægningen af arbejdstiden for seks medarbejdere i hjemmeplejen.

– Det er sådan, Brith Josephsen udlægger det, men jeg er overhovedet ikke enig i den udlægning, siger Inge Lise Clement.

Men er det ikke korrekt, når Brith Josephsen fortæller, at der ingen dialog var før beslutningen og udmeldingen om ændring af arbejdstiderne for de seks medarbejdere?

– Man kan altid diskutere, om tingene bliver meldt ud på den rigtige måde, men vi har haft dialog med medarbejderne. Vi har netop involveret de berørte medarbejdere og forsøgt at indarbejde deres individuelle ønsker. Vi har også opfordret til at bruge de værktøjer, som de har lært på kurset, fortæller Inge Lise Clement.

Men også før beslutningen blev taget og inden udmeldingen?

– Vi har haft rigtig meget dialog om det, fastholder Inge Lise Clement.

Brith Josephsen mener, det føles som spild af tid og penge, når man først sender 197 medarbejdere på kursus i social kapital og tre dage efter kursets afslutning meddeler omlægning af arbejds-

tiden for seks medarbejdere uden dialog. Hvad er din kommentar?

– Hvis det var foregået sådan, hænger det ikke sammen med social kapital, men jeg er ikke enig i hendes udlægning.

Brith Josephsen er også i tvivl, om I som ledelse overhovedet mener det med at vækste den sociale kapital. Er det bare fine ord på et kursus?

– Selvfølgelig mener vi det, ellers havde vi ikke brugt en pæn sum penge og en masse tid på det.

Forsker i social kapital, Tage Søndergård Kristensen, siger, det får den stik modsatte effekt, når man gennem et langt kursusforløb i social kapital får en forventning om dialog og tillid, og ledelsen så agerer på den stik modsatte måde. Det skaber i stedet utryghed og mistillid. Hvad mener du?

– Jeg er grundlæggende uenig i, at vi har omlagt arbejdstiderne uden dialog og mener, at vi er en arbejdsplads med dialog og tillid.

Brith Josephsen fortæller, at mange medarbejdere ikke tør udtale sig af frygt for at miste deres arbejde. Hvordan hænger det sammen med dialog og tillid?

– Det billede kan jeg slet ikke genkende, og jeg mener godt, at medarbejderne tør sige, hvad de mener, siger hjemmeplejeleder Inge Lise Clement.



DERFOR SOCIAL KAPITAL

Ifølge forsker og konsulent Tage Søndergård Kristensen er der en klar sammenhæng mellem virksomhedens sociale kapital og så produktivitet, arbejdsmiljø og helbred hos de ansatte.

Produktiviteten er højere, når den sociale kapital er høj. Fordi medarbejderne simpelthen præsterer mere, når de oplever retfærdighed, tillid og samarbejdsevne.

På samme måde er helbredet hos de ansatte bedre ved høj social kapital, og arbejdsmiljøet – specielt det psykiske er også bedre i virksomheder med høj social kapital.

– Virksomheder og arbejdspladser med høj social kapital har stor grad af videndeling, hjælp og støtte, motivation, engagement, kreativitet, involvering og godt kollegaskab, fortæller Tage Søndergård Kristensen og fortsætter:

– Samtidig oplever de ansatte velbefindende, og arbejdspladserne er præget af trivsel, lavt stressniveau, lavt fravær og lav personaleomsætning med deraf høj produktivitet og kvalitet til følge.

DAGLIGDAGEN

Vil en virksomhed gerne højne den sociale kapital, kræver det først og fremmest, at man i dagligdagen opbygger relationer, tillid og retfærdighed.

– Det er i det daglige, at medarbejderne skal have tillid til, at deres arbejde faktisk tjener et fornuftigt formål, og at de respekteres for deres indsats. Det er her, at opgaver og belønning skal fordeles på en retfærdig måde, og det er her, at de relationer, normer og værdier, som udgør grundstenen i samarbejdsevnen, skal udvikles, siger Tage Søndergård Kristensen.

Han mener, det er meget givtigt at lave en politik for social kapital på arbejdspladsen, hvor man blandt andet skal tage højde for:

1. Hvordan man skaber troværdige og gennemskuelige beslutningsprocesser.
2. Hvordan medarbejderne bliver hørt og taget med på råd.
3. Hvordan medarbejderne får feedback på deres synspunkter.
4. Hvordan man som ledelse undgår at udsende signaler som fortolkes negativt.
5. Hvordan man tackler uenigheder på arbejdspladsen.

Et super godt kursus

Det var godt, at Høje-Taastrup Kommunes hjemmepleje valgte at arbejde med social kapital. Det har betydet en mere positiv tone, mere snak på tværs og mere konstruktiv konfliktløsning, mener tre udnævnte nøglepersoner – også kaldet "spindoctorer"

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: SONJA ISKOV

Over et forløb på 11 måneder har 190 medarbejdere, seks mellemledere og hjemmeplejeleder Inge Lise Clement været igennem et udviklingsforløb om vækst af den sociale kapital i Høje-Taastrup Kommunes hjemmepleje.

Arbejdet med social kapital blev søsat på grund af et højt sygefravær og mangel på god dialog i hjemmeplejen, og forløbet med blandt andet dialogmøder, coachingworkshop, undervisning og udpeging af nøglepersoner har haft effekt, mener medarbejderne Rie Jensen, Tina Hansen og Janni Jensen.

Rie Jensen er social- og sundhedsassistent og tillidsrepræsentant i hjemmeplejegruppe Vesterkøb i Hedehusene. Tina Hansen er social- og sundhedshjælper og arbejdsmiljørepræsentant i hjemmeplejegruppe Rugvænget. Janni Jensen er social- og sundhedshjælper og planlægger i hjemmeplejegruppe Vesterparken.

– Det er rigtig dejligt, at

der kommer fokus på social kapital i Høje-Taastrup Kommune. På mere tillid og på fremmøde frem for fravær, og nogle af mine kollegaer har fået værktøjer til, hvordan de kan kommunikere med hinanden på en god måde, siger Rie Jensen og fortsætter:

– Vi har lært at være mere konstruktive, når det gælder konfliktløsning og det at afværge konflikter.

Janni Jensen supplerer:

– Nede hos os er tonen blevet mere positiv, og vi har fået nogle konkrete værktøjer, så det er blevet nemmere at sige noget til hinanden.

Også Tina Hansen er positiv:

– Der er kommet en bedre stemning i vores gruppe, en bedre omgangstone, og vi snakker mere med hinanden på kryds og tværs, siger hun.

NØGLEPERSONER

Selve forløbet blev kørt af det private konsulentfirma Follow the People, og medarbejdere og ledere havde i fællesskab udvalgt de overordnede indsatsområder; kultur, kommunikation, handle-



Janni Jensen, Tina Hansen og Rie Jensen er alle udpeget som "spindoctorer" efter udviklingsforløbet i social kapital i Høje-Taastrup Kommunes hjemmepleje.

kraft, lederrollen og møder.

Alle medarbejdere har været igennem to fulde dages kursus, blandet på tværs af lokalområder, medarbejdere og ledere.

Yderligere har de udnævnte nøglepersoner – også kaldet "spindoctorer" været på et ekstra halvanden dages kursus.

– I første omgang er primært tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter udnævnt, men vi er alle tre "spindoctorer", fortæller Janni Jensen.

Opgaven som "spindocter" går blandt andet ud på at

holde fast i arbejdet med vækst af social kapital og i at hjælpe kollegaer, hvis de har problemer af en eller anden art. Senere er det meningen, at opgaven som "spindocter" gives videre til andre medarbejdere.

– Vi har et fælles ansvar for, at arbejdet med social kapital fortsætter, men lederne er meget vigtige i den forbindelse, mener Rie Jensen.

Ingen af de tre ønsker at udtale sig om, hvordan det hænger sammen med social kapital at ændre arbejdstiden for seks medarbejdere uden dialog forinden.

Forsker: Uindfrie forventninger skaber mistillid

Hvis en arbejdsplads skal lykkes med at skabe høj social kapital, kræver det først og fremmest en anerkendende, klar ledelse, og at ledelsen gør det, de siger.

– Forefindes de to nøglefaktorer ikke, kan man ikke øge den sociale kapital, pointerer Tage Søndergård Kristensen, forsker, konsulent og mangeårig professor på Arbejdsmiljøinstituttet med speciale i netop social kapital.

– Det er blevet moderne at sige, at man arbejder med social kapital, men en hel masse arbejdspladser gør det reelt ikke. For der, hvor ledelsen opfører sig diktatorisk og egenhændigt og forlanger medarbejdernes tillid uden at have gjort sig fortjent til den, har man som regel meget lav social kapital, konstaterer Tage Søndergård Kristensen.

Han understreger, at han ikke kender forholdene omkring kursusforløbet i hjemmeplejen i Høje-Taastrup Kommune fra andet end infoas oplysninger, men hvis man stiller medarbejderne dialog og tillid i udsigt via et langt kursusforløb for derefter at gøre det stik modsatte, så medfører det mistillid.

– Der kan være alle mulige gode grunde til at omlægge arbejdstider, men arbejder man med social kapital, skal man selvfølgelig inddrage medarbejderne.

– Efter et sådant kursusforløb har man skabt en forventning hos medarbejderne, og bliver den forventning så ikke indfriet, skaber man en forværring og en atmosfære af frustration og mistillid, siger Tage Søndergård Kristensen.

BLOT ET BUZZWORD

Han ville heller aldrig selv anbefale et langt kursusforløb med eksterne konsulenter og ligefrem en afslutningsfest.

– Social kapital er ikke et projekt, og et forløb med en fest er helt forkert. Steder med høj social kapital er dem, der i dagligdagen arbejder med tillid, retfærdighed og dialog. Og dem der arbejder med deres kerneopgaver og har borgerne i centrum, forklarer Tage Søndergård Kristensen.

– Problemet med at gøre det til et projekt og hente folk udefra er, at projektets ejerskab ofte kommer til at ligge hos projektmageren.

– Meget typisk går gassen af ballonen, når projektet er slut. Og det er i hvert fald altafgørende, at den lokale ledelse tager førertrøjen og viser social kapital i dagligdagen. For ellers bliver social kapital let til et buzzword, som konsulenterne brugte, mener Tage Søndergård Kristensen.



Foto: MARK KNUDSEN/MONSUN



ET LILLE PLASTER PÅ SÅRET

25.000 kroner i godtgørelse og penge til uddannelse.

Sådan endte forliget mellem Rigshospitalet og FOA Social- og Sundhedsafdelingen i sagen om fratagelse af kompetencer og fyringer på intensivafdelingen Neuroanæstesiologisk Klinik

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

"De er måske sluppet billigt, men jeg siger ja tak."

Ordene kommer prompte fra social- og sundhedsassistent Merethe Grip, da infoa spørger til godtgørelsen på 25.000 kroner fra Rigshospitalet til hende og hver af de to tidligere kollegaer; social- og sundhedsassistent Bente Nordbirk og sygehjælper Lone Rosendahl.

Den fjerde opsagte medarbejder fra Neuroanæstesiologisk Klinik, tillidsrepræsentant og sygehjælper Rene Nees, får ikke godtgørelse, men har i stedet fået fuld løn til uddannelse til social- og sundhedsassistent.

Som beskrevet i sidste nummer af infoa oplevede de fire tidligere medarbejdere med mellem 15 og 27 års erfaring fra intensivafdelingen Neuroanæstesiologisk Klinik på Rigshospitalet alle først at få frataget kompetencer, siden at blive flyttet til depotarbejde for til sidst at blive afskediget. Begrundelsen var besparelser, og at deres kompetencer ikke matchede den fremtidige drift med mere komplekse og komplicerede patienter og avancerede behandlingstilbud.

Dette til trods for, at de alle tidligere havde arbejdet på lige fod med sygeplejersker med egne patienter, stuegang, pårørendesamtaler m.v.

GODTGØRELSE OG UDDANNELSE

En behandling, der førte til sygemeldinger fra alle fire, og til at FOA Social- og Sundhedsafdelingen anklagede Rigshospitalet for brud på overenskomsten for social- og sundheds-personale og stillede krav om kompensation som følge af det psykiske pres, den nærmeste ledelse havde udsat de fire medarbejdere for.

Resultatet blev godtgørelsen på 25.000 kroner til hver af de tre medarbejdere plus en uddannelsesaftale til Rene Nees.

– 25.000 kroner er ikke så meget. Det vi har været udsat for, kan penge ikke hjælpe på. Jeg føler mig stadig vræget, degraderet og dårlig behandlet, men nu betragter jeg sagen som lukket, og jeg vil videre, siger Merethe Grip.

TILLIDEN RYGER

Hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen erkender faglig sekretær, Charlotte von Mehren, at 25.000 kroner ikke er meget, når man mister sit arbejde, som man har været glad for i mange år.

– Det er dog et lille plaster på såret, og et signal om, at uagtet hvilken faggruppe man er en del af, så skal arbejdsmiljøet være i orden, og den øverste ledelse har et skærpet ansvar for arbejdsmiljøet, konstaterer hun.

Som arbejdsmiljøansvarlig i fagforeningen er hun oprigtig ked af den måde, nogle hospitalsledelser behandler social- og sundhedsmedarbejdere på.

– De fratager vores faggrupper kompetencer, som de rettelig har taget uddannelse i og lært på kompetenceudviklingskurser. Kurser, som selvsamme ledelse har sendt dem på igennem årene, siger Charlotte von Mehren.

– Det gør noget ved medarbejdernes faglighed og ikke





Social- og sundhedsassistent Merethe Grip arbejder nu som sygeplejeseekretær på Gentofte Hospital.

mindst ved tilliden til, om ledelserne reelt vil dem, eller om de hellere så en monofaglig gruppe tage alle opgaver.

– Ledelserne bruger ofte vendingen; "patienterne er blevet mere komplekse", men patienterne er fuldstændig de samme. Det er indlæggelsesforløbene og maskinerne, der er blevet langt mere omfangsrige, men det er ikke noget, vores faggrupper ikke kan lære, mener hun.

NYT JOB GØR GODT

Af de fire tidligere medarbejdere, som blev dømt ude af Neuroanæstesiologisk Klinik, er Bente Nordbirk og Lone Rosendahl i gang med at finde nyt arbejde, Rene Nees er påbegyndt sin uddannelse, og Merethe Grip begyndte den 1. marts i nyt job som sygeplejeseekretær på Gentofte Hospital.

– Jeg blev opfordret til at søge jobbet af afdelingssygeplejersken, som jeg kendte fra Rigshospitalet, så jeg søgte og fik jobbet. Det er virkelig optur for mig, og jeg får så meget ros, fortæller Merethe Grip.

I jobbet som sygeplejeseekretær tager hun telefon, ordner journaler, bestiller varer, taler med kommunen, med pårørende og alt muligt andet.

– Jeg er stadig gal over den behandling, vi fik på Rigshospitalet, men jeg er blevet gladere og sover også bedre om natten, slutter Merethe Grip.

Læs mere om sagen på Rigshospitalet i infoa nr. 1, 2015 side 5-10. Gå ind på www.foa.dk/sosu og klik på fanen "Presse/Medlemsblad" og derefter på "Medlemsblad: infoa".

Sproget bestemmer

Når lokale afdelingsledelser på landets hospitaler lykkes med at definere arbejdsopgaver som for "komplekse" til social- og sundhedsassistenter, handler det om sprogets magt. Dem, der sidder på magten, definerer, hvad der er rigtigt og forkert, forklarer filosof Ole Fogh Kirkeby

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: TIMM VLADIMIR/COLOURBOX

"Det er de herskendes ret at give navne."

Sådan sagde den tyske filosof Friedrich Nietzsche, og den danske filosof Ole Fogh Kirkeby er helt enig. For dem, der sidder på magten et sted, vil også være dem, som definerer, hvad der er rigtigt og forkert.

– Dem, der har magten et sted, sidder på definitionsmagten og på sprogets magt, altså retten til at definere ord og dermed danne virkeligheden, pointerer Ole Fogh Kirkeby, professor i ledelsesfilosofi og direktør for Center for Kunst & Lederskab på Copenhagen Business School.

– Sproget, ord og begreber er en magt i sig selv. De er linser, der spejler virkeligheden på en bestemt måde. Og de mennesker, der har kraft til at få ordene gennemført, kommer også til at bestemme, hvordan vi andre oplever virkeligheden, og dermed kan de få deres egne in-

teresser sat igennem, forklarer han.

Som eksempel giver han nazisternes racistiske teorier, der fremhæver særlige fysiske egenskaber, hudfarve og ansigtsfaconer som værende det rigtige.

– Og hvis nu Hitler havde vundet 2. Verdenskrig, havde vi helt sikkert fået en kategori af mennesker, som var jøder og af slavisk afstamning på samme tid, og et nyt ord; "slavejøder" var blevet en ny term, mener han.

– Ord legitimerer bestemte handlinger. I mange tilfælde bestemte politikker, men ord eller begreber skygger også tit over virkeligheden eller fremhæver kun et bestemt aspekt af virkeligheden.

SPROGET DØMMER UDE

Når social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere med både 15, 20 og 25 års erfaring i stigende grad oplever at blive dømt ude af deres afdelingsledelser på hospitalerne. At få fratråget kompetencer og arbejdsopgaver for til sidst at blive afskediget med begrundelsen om, at patienter

og patientforløb er blevet for "komplekse" eller "komplerede". Så handler det også om sprogets magt og magten til at definere, hvad der er rigtigt og forkert.

– Langt hen ad vejen definerer politikere, hvilken retning sundhedssektoren skal gå i form af bevillinger, resultatomål mv., men når det gælder for eksempel udmøntning af besparelser, vil det være hospitalsspecifikt og afdelingsspecifikt, hvordan besparelserne bliver sat igennem, siger Ole Fogh Kirkeby.

– Her kan de enkelte afdelingsledelser selv definere, hvilke kriterier de lægger til grund, og de kan uden problemer definere opgaver og patienter som værende for "komplekse" for social- og sundhedsassistenter. For de har definitionsmagten, konstaterer Ole Fogh Kirkeby.

Han har ikke indgående kendskab til sundhedssektoren, men mener, at når lokale ledelser bruger et meget uigennemskueligt begreb som "kompleksitet" over for bestemte faggrupper, så bruger

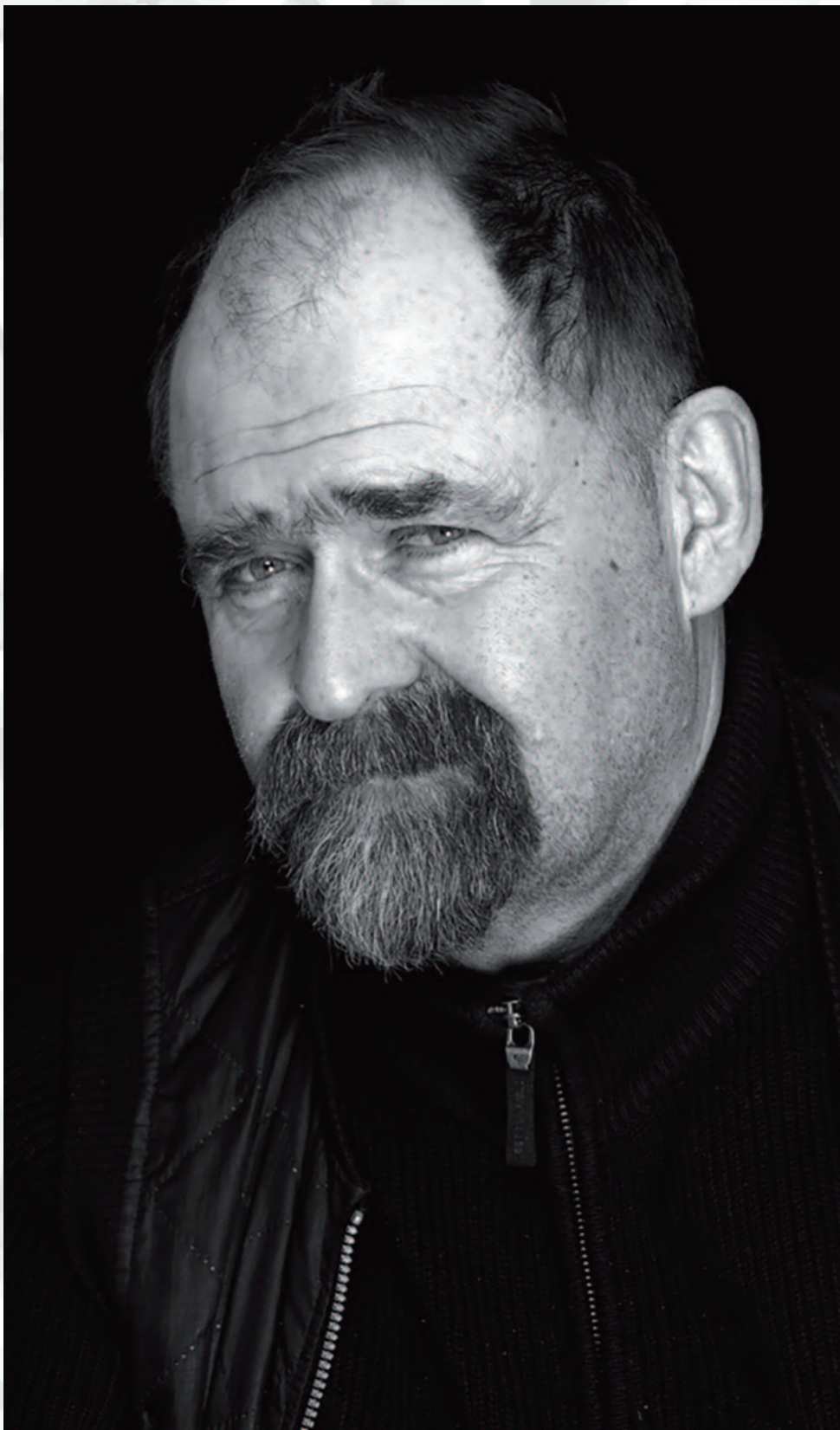
man sprogets magt til at komme af med folk.

– Når man vælger at fortolke så mangetydigt et begreb som "kompleksitet" på en måde, så det indebærer stor fagkundskab og evnen til avanceret afkodning af bestemte symptomer at være ansat, og det implicit kræver sygeplejersker i stedet for social- og sundhedsassistenter, så bruger man ordets magt til at afskedige bestemte faggrupper, mener han.

TYDELIG FAVORISERING

Ole Fogh Kirkeby afviser på ingen måde, at visse ting på hospitalerne er blevet mere komplicerede, når folk bliver ældre og indlæggelsestiderne kortere.

– Nogle steder på hospitalerne kan det sikkert være relevant at sige, at her skal vi have højtuddannet fagligt personale, men det er en grov generalisering at dømme folk ude på grund af deres faggruppe. I en række vigtige situationer må erfaring være at foretrække frem for nytilegnet viden, mener Ole Fogh Kirkeby.



Han kalder det "en rigtig diagnose", når FOA Social- og Sundhedsafdelingen mener, at de lokale ledelser bruger begrebet "komplekse patienter" til at komme af med social- og sundhedsassistenter for i stedet at ansætte deres egen faggruppe; sygeplejersker. I en tid, hvor der har været rigeligt med ledige sygeplejersker.

– Generelt er det sådan, at faggrupper i vid udstrækning helst ansætter deres egne. Så det lyder ikke helt forkert. Nogle steder kan det være fagligt begrundet, men mange steder vil det givetvis være en meget tydelig favorisering af egen faggruppe, siger han med henvisning til, at hospitaler ikke handler ens, når det gælder social- og sundhedsassistenter inden for enkelte specialer.

– Det er særdeles interessant, at hospitalerne ikke agerer ens, og det siger noget om, at det er ledelsens valg i de enkelte tilfælde, pointerer Ole Fogh Kirkeby.

Som Friedrich Nietzsche sagde: Det er de herskendes ret at give navne.



Fra løst begreb til endegyldig sandhed

Før de store afskedigelser i 2009 og 2010 så man stort set aldrig, at social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere blev dømt ude af hospitalerne. I stedet blev der i stor stil satset på opkvalificering og efteruddannelse. Men siden de massive fyringsrunder og deraf masser af ledige sygeplejersker har situationen været en anden.

Ifølge Martin Hansen, regionskonsulent i FOA Region Hovedstaden, bedømmer mange lokale ledelser kun social- og sundhedsassistenter på deres grunduddannelse. De kigger ikke på deres erfaring, og efterhånden er det stort set umuligt for social- og sundhedsassistenter at komme på efteruddannelse. Og mange steder bliver begrebet "kompleks" i form af "komplekse borgere", "komplekse patienter" og "komplekse patientforløb" brugt som begrundelse for, at nu kan kun sygeplejersker varetage opgaverne på hospitalerne.

– Først hørte vi bare begrebet "kompleks" et par gange hist og pist, men nu er det ved at blive en endegyldig sandhed. Derfor er det ikke længere ualmindeligt, hvis du møder sygeplejersker til en privat sammenkomst, at de siger, at social- og sundhedsassistenter ikke skal være på

hospitalerne, fordi patienterne er blevet for "komplekse", fortæller Martin Hansen.

REN EKSKLUSION

Men for Martin Hansen og de berørte social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere virker det som en dårlig undskyldning. Så ledelsen kan ansætte egen faggruppe: Sygeplejersker.

– Jeg vil gerne sætte spørgsmålstegn ved, om patienterne overhovedet er blevet mere "komplekse". Det er ikke det, vores faggrupper ser. Og kan man overhovedet sige, at patienter er blevet mere "komplekse". For hvad vil det egentlig sige?

– Slår man "kompleks" op i en ordbog, betyder det; indviklet, sammensat mv., men er patienterne blevet det? Bruger vi overhovedet det her ord rigtigt? For mig at se er spændingsfeltet, om man bruger ordet til at ekskludere nogen, eller om man bruger det fagligt begrundet, understreger Martin Hansen og svarer selv delvist på spørgsmålene:

– Vi kan desværre konstatere, at begrebet mange steder, specielt i somatikken, bliver brugt til at ekskludere FOA's faggrupper.

Martin Hansen undrer sig over, hvor objektiviteten og den faglige begrundelse er



blevet af. Realiteten er nemlig, at hospitaler som for eksempel Hillerød og nogle afdelinger på eksempelvis Herlev Hospital værdsætter og i stor grad gør brug af social- og sundhedsassistenter. Modsat findes der hospitaler som Rigshospitalet, der er godt i gang med at udrydde faggruppen helt med begrundelsen; "patienterne er blevet for komplekse".

AFVIKLING

Set med Martin Hansens øjne tænker ledelserne mange steder afvikling og ikke udvikling af social- og sundhedsassistenterne.

– Afdelingslederne er alle sygeplejersker, og mange af dem satser på egen faggruppe, som de kender, fordi de ikke mener, at social- og sundhedsassistenterne er dygtige nok. De ser ikke fordelene ved tværfagligt sam-

arbejde, og de ser heller ikke den enkelte medarbejders reelle kompetencer.

– Men det er altså skidt for både økonomi og patient-sikkerhed, når man smider meget erfarne social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere ud og i stedet ansætter helt nyuddannede sygeplejersker. Så vi har brug for en kompetenceafklaring af medarbejderne, mener han.

SVÆR OPGAVE

Martin Hansen erkender, at opgaven er svær. For selvom både politikere og hospitalsledelser giver udtryk for, at social- og sundhedsassistenter fortsat skal være på hospitalerne, så er virkeligheden ude på afdelingerne en helt anden.

– Både politikere og hospitalsdirektører siger, at de bakker op omkring social- og sundhedsassistenterne, men historisk er der tradition for, at ledelsesretten er forankret decentralt ude på afdelingerne. Så vi taler små øde øer, hvor den enkelte afdelingsleder pludselig bliver altafgørende for vores faggrupper, pointerer Martin Hansen, regionskonsulent i FOA Region Hovedstaden.

*Læs mere på side 5:
"Brev gav adgang til regionspolitikere".*



Herlev værdsætter sosu-assistenterne

På Herlev Hospital sætter man pris på social- og sundhedsassistenternes arbejde. På Neurologisk afdeling fratog man i 2011 social- og sundhedsassistentgruppen en række kompetencer. Siden efteråret sidste år er kompetencerne tilbage, og nu vurderes faggruppen individuelt efter erfaring og kompetenceniveau. Til stor glæde for alle

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Hvor social- og sundhedsassistenter på mange hospitaler bliver fyret, flyttet til depotarbejde og frataget kompetencer, er virkeligheden nu en helt anden på Herlev Hospital.

Mange af hospitalets afdelinger ansætter igen social- og sundhedsassistenter, og på Neurologisk afdeling er assistentgruppen siden efteråret

“

Vi er stolte af vores uddannelse.

Social- og sundhedsassistent Karina Weiman Jørgensen

2014 blevet bedømt individuelt efter erfaring og kompetenceniveau.

4 ud af 12 social- og sundhedsassistenter er i dag på højeste kompetenceniveau og må derfor gå både stuegang

og dosere alt medicin – bortset fra iv-medicin.

– Arbejdsglæden er stor, for det at blive anerkendt for sin erfaring og sine kompetencer giver glæde, siger Kate Blumensaadt Flenting, tillidsrepræsentant på Apopleksi-afsnittet N108 på Neurologisk afdeling.

Social- og sundhedsassistenterne opdeles i tre forskellige kompetenceniveauer; "Niveau 1", "Niveau 2" og "Udvidet ansvarsområde".

Hvert niveau giver en række beføjelser, og de fire på "Udvidet ansvarsområde" har ansvar for egne patienter, går stuegang, doserer medicin og fremlægger egne patienter ved tavlemøder.

For at komme op på "Udvidet ansvarsområde" kræver det minimum 10 års erfaring inden for neurologi.

Beføjelserne for social- og sundhedsassistenter gælder de stabile patienter. Ved akutte patienter skal arbejdet



Tillidsrepræsentant Kate Blumensaadt Flenting, social- og sundhedsassistent Karina Weiman Jørgensen og afdelingssygeplejerske Mia Kirketerp er glade for de individuelle kompetenceafklaringer.



foregå i samarbejde med sygeplejersker.

– For patientsikkerheden er det et rigtig godt miks med både sygeplejersker og os erfarne social- og sundhedsassistenter. Og vi hører tit, at de nyuddannede sygeplejersker synes, det er mere trygt, hvis nogle af os er på vagt, siger Karina Weiman Jørgensen, der ligesom Kate Blumensaadt Flenting er på "Udvidet ansvarsområde".

Hun har været på afdelingen i 12 år. Kate Blumensaadt Flenting i 13 år.

RAMT PÅ FAGLIGHED

Selvom Neurologisk afdeling

i dag er et rigtig godt sted at arbejde for social- og sundhedsassistenter, har det ikke hele tiden været sådan. Hvor man før de store nedskæringer i 2010 havde gode muligheder for at anvende sine kompetencer, blev det i efteråret 2011 forbudt social- og sundhedsassistenter at dosere medicin og gå stuegang.

– Det var yderst ubehageligt på den måde at blive degraderet, og mange var helt i kulkælder, husker Kate Blumensaadt Flenting.

– Man følte sig virkelig ramt på sin faglighed og

trådt på. For lige pludselig måtte man ikke lave arbejdsopgaver, man havde lavet i rigtig mange år, fortæller Karina Weiman Jørgensen.

Da hun var på barsel fra juni 2011 og knap et år frem, var hun på barsel, da kollegaerne blev frataget mulighederne for at anvende deres kompetencer optimalt.

– Jeg kunne slet ikke finde ud af det, da jeg kom tilbage,

og mange gange til møder sagde jeg; den tager jeg. Nej, det gør du så ikke, for det må du ikke. Virkelig underligt, forklarer Karina Weiman Jørgensen.

Begrundelsen fra ledelsen var den nye medicinvejledning fra Region Hovedstaden med krav om førstegangs godkendelse af al medicin af en sygeplejerske, men også ændrede krav

"En faggruppe vi ikke vil undvære"

På Neurologisk afdeling er både oversygeplejerske Merethe Ørtoft og afdelingssygeplejerske på Apopleksi-afsnit N108, Mia Kirketerp særdeles glade for social- og sundhedsassistenter som faggruppe.

– Social- og sundhedsassistenterne bidrager med rigtig mange ting her på afdelingen. De er rigtig gode til den grundlæggende sygepleje med ernæring, søvn, mobilisering, genoptræning mv., og de er rigtig gode til patientkontakt, siger Merethe Ørtoft.

Mia Kirketerp supplerer:

– Social- og sundhedsassistenter er en gruppe, vi ikke vil undvære. For de er rigtig gode til at drage omsorg, til grundlæggende sygepleje, og dem, vi har her, har erfaring med neurologiske patienter og kan noget, vores nye sygeplejersker ikke nødvendigvis kan, når de starter her.

– De er gode til at observere og spotte symptomer og problemer. De er rigtig gode til at håndtere patienter, sammensætte forløb, til samarbejde med kommuner-

ne, og de er rigtig gode samarbejdspartnere for sygeplejerskerne, forklarer Mia Kirketerp.

ALLE ER GLADE

Såvel Merethe Ørtoft som Mia Kirketerp var med til at fratage kompetencer fra social- og sundhedsassistenter i 2011 og give dem tilbage i 2014. De er begge glade for den nuværende individuelle vurdering af social- og sundhedsassistenterne. I "Niveau 1", "Niveau 2" eller "Udvidet ansvarsområde".

– Alle er glade. Både social-

og sundhedsassistenter, sygeplejersker og os som ledelse. For nu bruger vi de kompetencer, social- og sundhedsassistenterne har, og vi har skabt trivsel for medarbejderne og kvalitet for patienterne, mener Mia Kirketerp.

I dag har 4 ud af 12 social- og sundhedsassistenter på Neurologisk afdeling "Udvidet ansvarsområde", men både Merethe Ørtoft og Mia Kirketerp vil gerne satse på efteruddannelse og kompetenceudvikling af alle social- og sundhedsassistenter.

– Vi vil rigtig gerne efter-

til afdelingen på grund af kortere indlæggelsestider.

– Da vi hele tiden skal bruge den billigste medicin, skifter vi hele tiden medicin, og ledelsen mente, at det blev for besværligt i dagligdagen, hvis vi skulle dosere medicin med de nye regler. Så i løbet af meget kort tid forsvandt vores kompetencer, fortæller Kate Blumensaadt Flenting.

BEVIS DIT VÆRD

Selvom det var hårdt for samtlige social- og sundhedsassistenter, der følte sig skuffede, sårede og frustrerede over ikke at måtte bruge de-

res kompetencer og erfaring, gik social- og sundhedsassistentergruppen med tillidsrepræsentant Kate Blumensaadt Flenting i spidsen i konstruktiv dialog med ledelsen.

– Det nytter ikke noget at sætte sig i hjørnet og være sur. Man bliver nødt til at bevise sit eget værd og vise, at vi har en rolle i den her afdeling, siger Kate Blumensaadt Flenting.

Så hun og et par andre social- og sundhedsassistenter gik til kamp og skubbede lidt til kollegaerne, for at få dem til at melde sig på banen i forhold til arbejdsopgaver.

– Det har været sejt, og der er blevet kæmpet en brav kamp specielt fra Kates side. Men det har også hjulpet, at der blev kæmpet og gået i dialog med ledelsen, mener Karina Weiman Jørgensen.

I hvert fald endte dialogen med, at kompetencer ikke længere er et spørgsmål om uddannelse, men om den enkeltes personlige kompetencer og erfaringer.

LIDT UTRYGGE

Kampen for at få kompetencerne tilbage har gjort social- og sundhedsassistenterne langt bedre til at italesætte deres faglighed. Til

gengæld skaber forløbet stadig lidt utryghed. Til gengæld skaber forløbet stadig lidt utryghed.

– For kan de finde på at tage kompetencerne fra os igen? Mener de vores uddannelse er god nok? Og hvad skal der til for, at vi beholder kompetencerne, spørger Kate Blumensaadt Flenting.

– Selvom det er en stor glæde igen at få lov til at udføre hele sit arbejde, kan jeg ikke lade være med at tænke på, om jeg altid skal være 130 procent på, for at være sikker på at beholde kompetencerne, slutter Karina Weiman Jørgensen.

uddanne vores social- og sundhedsassistenter, men lige nu har vi den udfordring, at rigtig mange kurser i regions regi er lagt ned, men det må vi finde en løsning på, siger Merethe Ørtoft.

IKKE NOGET VALG

At samtlige social- og sundhedsassistenter i 2011 blev frataget kompetencer, så de ikke længere måtte dosere medicin eller gå stuegang, mener de to ikke kunne være undgået.

– Man bliver nødt til at se lidt historisk på det. Vi har

været igennem rigtig mange nedskæringer, omorganisering, sammenlægning af afdelinger, meget kortere indlæggelsestider og samtidig skulle vi have en hverdag til at fungere, siger Merethe Ørtoft.

Begge mener ikke, at de havde noget andet valg end at fritage social- og sundhedsassistenterne medicin-kompetencen, da regionens nye medicinvejledning kom i 2011 med krav om, at alt førstegangs medicin skulle godkendes af en sygeplejerske.

– Dermed gav det heller ikke mening, at de gik stue-

gang. Så medicinvejledningen og det, at afdelingen skiftede karakter qua de meget kortere indlæggelsestider og deraf stadigt flere akutte patienter gjorde, at kompetencerne blev frataget, forklarer Merethe Ørtoft.

DEN BEDSTE MODEL

Men som årene gik, og dialogen med social- og sundhedsassistenterne fortsatte fandt man i fællesskab frem til den nye model med opdeling i forskellige kompetenceniveauer.

– Nu skærer vi ikke alle over én kam, men bedømmer

den enkeltes kompetencer, og vi har virkelig fundet den bedste model ud fra kvalitet, trivsel og patientsikkerhed, siger Mia Kirketerp.

Derfor understreger hun også, at social- og sundhedsassistenterne ikke har noget at frygte fremadrettet.

– Når man arbejder i en politisk styret organisation, ved man aldrig, hvad der sker. Men vi har ingen interesse i at pille noget fra dem. Så de skal ikke frygte noget i forhold til deres kompetencer, pointerer afdelingssygeplejerske Mia Kirketerp.



Fællestillidsrepræsentant: **Kæmp!**

Det er hårdt arbejde og meget op ad bakke. Alligevel råder Kisser Maak, fællestillidsrepræsentant på Herlev Hospital og medlem af bestyrelsen i FOA Social- og Sundhedsafdelingen til, at man som social- og sundhedsassistenter tager kampen op på hospitalerne.

– Man skal blive ved med at kæmpe og præge, og her på Herlev har strategien om at kæmpe og overbevise ledelsen om, at de ikke kan undvære os ude på afdelingerne, i hvert fald virket, konstaterer Kisser Maak.

Som fællestillidsrepræsentant har hun ellers kunnet se til, at hendes gruppe af social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere i løbet af fire fyringsrunder siden januar 2010 er blevet 200 færre. Samtidig med, at hospitalet kort tid efter begyndte at ansætte nyuddannede sygeplejersker i nogle af stillingerne.

I forbindelse med fyringsrunderne begyndte man på en del afdelinger også at fratræde social- og sundhedsassistenter deres kompetencer.

– Men i slutningen af 2014 og her i 2015 er holdningen vendt på en del af afdelingerne. Man ansætter social- og sundhedsassistenter igen, og på flere af afdelingerne



Foto: Finn Skovsen

gerne får de nu kompetencerne tilbage, fortæller Kisser Maak.

Udviklingen handler, ifølge Kisser Maak, om flere ting.

– Nogle har fundet ud af, at deres social- og sundhedsassistenter er kanondygtige, nogle afdelingerne har nu igen svært ved at få sygeplejersker ansat, og så har vores konstruktive kamp og så hjulpet, mener Kisser Maak.

KONSTRUKTIV DIALOG

Hun selv har løbende holdt uformelle møder med over- sygeplejersker og direktion,

hvor hun blandt andet har fremlagt sin bekymring for, hvad der kunne ske, når hospitalet ikke mere havde en bærende gruppe som social- og sundhedsassistenter på afdelingerne.

– En stabil gruppe, som bliver på afdelingerne i mange år, som kender spe- cialet og patienternes sygdomme til bunds og som dermed er med til at forhindre en del fejl og utilsigtede hændelser.

– Men også en stabil gruppe, som kan lære nyansatte unge sygeplejersker op, sygeplejerskestuderende og ikke

mindst de omkring 100 social- og sundhedsassistent- elever, vi har hele tiden, siger hun.

Samtidig er tillidsrepræ- sentanterne som Kate Blumensadt Flenting gået i konstruktiv dialog med de lokale ledelser.

– Det er ikke første gang, vi oplever at være en forfulgt gruppe, og det bliver sikkert heller ikke sidste gang. Så vi er nødt til at kæmpe og overbevise ledelserne om, at vi ikke bare skal bruges som polyfills, når de ikke kan få sygeplejersker, men at vi som faggruppe faktisk har noget at bidrage med.

EFTERUDDANNELSE

Endnu halter holdningen til social- og sundhedsassistent-erne på Kardiologisk afde- ling, men det generelle bille- de er positivt, mener Kisser Maak.

– Pt. er der for eksempel nedsat en arbejdsgruppe, der skal kigge på hele hospitalets store gruppe af erfarne so- cial- og sundhedsassistenter og deres behov for efter- uddannelse. Et arbejde, der skal kortlægge deres mange forskellige kompetenceprofi- ler og som gerne skulle ende ud i forskellige kurser og uddannelses tilbud, forklarer fællestillidsrepræsentant Kisser Maak.



af danskerne mener, der skal
bruges flere penge **på velfærd**

Epinion, februar 2015

Hver uge oplever 17 % af personalet i ældreplejen, at de er nødt til at give de ældre
ble på, fordi der ikke er tid til at følge dem på toilettet. Sådan er virkeligheden i det
danske velfærdssamfund. Men det er ikke en virkelighed, vi kan være stolte af.

Det kommende folketingsvalg bør handle om det, der er vigtigst
for danskerne.

Det **rigtige** valg handler om velfærd
Tag testen på detrigtigevalg.nu

FOA



HØJT HUMØR OG FÆLLESSANG

Tirsdag den 14. april bød fagforeningens seniorklub på fællessang og rullepølse- og ostemadder med kaffe. Musiker Thomas Negrijn spillede og sang for. Humøret var i top, og stemmerne svingede. Ét arrangement ud af seniorklubbens mange årlige aktiviteter

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

"Vi har fået mange nye medlemmer. Husk at tage godt imod de nye, ikke noget med at sige, at pladsen er optaget. Vi har ikke faste pladser".

Opfordringen kommer fra Sine Eriksen, seniorklubbens formand, der med myndig stemme også meddeler, hvordan det står til med tilmeldingerne til Naverhulen i Helsingør. Der er indtil videre 42 tilmeldte, så der bliver en tur.

Seniorklubben i FOA So-

cial- og Sundhedsafdelingen er, her midt i april måned, samlet i Mødesalen på 2. etage i baghuset på Godthåbsvej. Godt 100 medlemmer er mødt frem denne tirsdag formiddag, hvor musiker Thomas Negrijn med sin guitar og en mappe med gamle sange byder op til fællessang.

– Hvor har I gjort af alle mændene? Sidder de derhjemme og ser Champions League på repeat, indleder Thomas, der på opfordring fra sin kone, der er social- og sundhedsassistent, nu turnerer på de københavnske plejehjem med kendte sange som

"Gå med i lunden", "Katinka, Katinka" og "Danmark, nu blunder den lyse nat". Altid bedst muligt forberedt, for som Thomas' kone Signe har sagt, så er de ældre et "skrapt" publikum.

FÆLLESSANG

Dagens første sang "Nu går våren gennem Nyhavn", som den står opført i den røde arbejdersangbog, er fra 1943 og hedder egentlig "Søren Bramfris Lærkesang."

– En skandaaale, parodierer Thomas Negrijn med henvisning til sangbogens forvanskning af titlen. Han slår

melodien an på guitaren og synger for:

"Nu går våren gennem Nyhavn – fra Shanghai og til København. Nu har solen gule unger – i hver skimlet regnvejrspytt..."

Den livlige snak ved bordene forsvinder, og sangens langsomme rytme tager over.

Næste sang på repertoire er "Det er i dag et vejr"... et solskinsvejr... Ordene bliver flere, og man kan næsten mærke foråret og høre Kim Larsens version for sig. Her i seniorklubben synger de dog versionen fra 1939. Uden Kim Larsens ændringer og uden det oprindelige 3. vers, fordi Tho-

mas ikke havde fundet det på internettet en sen natte-time.

DANSKTOPPEN ER OK

Der bliver sunget og grinet. Thomas underholder med sin fortid som rockmusiker med langt hår og absolut ingen forståelse for, hvad sangere som Gustav Winckler og andre fra de populære radio-programmer som Dansk-toppen og Giro 413 kunne.

– Står "Gem et lille smil til det bli'r gråvej" i bogen, spørger Thomas med henvisning til arbejdersangbogen. Der bliver rystet på hovedet.

– Det er en skandale!!!, understreger Thomas med dyb Gustav Winckler-stemme og fortsætter:

– Gustav Winckler var en entertainer. Ved I hvem, der sang originalen "Everybody Loves Somebody"?

– Dean Martin, svarer flere af seniorklubbens medlemmer.

– Helt rigtigt. Den er helt tilbage fra 1947, forklarer Thomas og forsøger sig med



Gustav Wincklers udgave af sangen. Og i et forsøgsvist dybt toneleje.

BRØD OG KAFFE

Undervejs er det tid til den vigtige kaffepause, eller "tjaffe" som Thomas siger på nærmest klingende bornholmsk. Og de klassiske franskbrøds-madder med rul-lepølse og ost samt øl og vand. Sangen afløses af snak ved langbordene, jackpot-lodder og der sælges billetter til Naverhulen.

Efter pausen annoncerer Sine Eriksen, at Inge har yderligere tre billetter til turen til Naverhulen. Thomas tager ordet og introducerer John Mogensen, der, da han levede, var fast gæst på Færgeskroen på Amager. "Nina, kære Nina"

bliver sunget, og ordene "jeg ejer noget, der er mere værd end guld" lyder så genkendeligt, at man er tilbage i Giro 413's veltagsdage på DR.

– Siden jeg startede med at cykle rundt i København for at spille, har jeg haft mange fantastiske oplevelser. Jeg har blandt andet mødt Karoline, der blev 96 år, og som betroede mig, at sangen "Jeg ved en lærkerede" var skrevet til hende af hendes far Harald Bergstedt, fortæller Thomas, der betror os, at han har fået lov til at fortælle hemmeligheden videre, nu Karoline er "gået til de evige jagtmarker".

Dagens fællessang, akkompagneret af rockmusiker Thomas Negrijn, er ved at nå sin ende og sluttet af med "Gå med i lunden"... så spidser vi munden og fløjter den gamle sang om kærlighed... En sang som alle kender – om ikke alle vers, så klinger verset med "lunden, munden og kærlighed" så dejligt kendt og kært!

NB: Se i øvrigt Liva Weel synge "Gå med i lunden" i Bakkens Hvile på www.youtube.com. Filmoptagelsen er fra 1932 og findes ved at søge på "Liva Weel gå med i lunden".

SENIORKLUBBEN

Seniorklubben i FOA Social- og Sundhedsafdelingen arrangerer en række sociale aktiviteter i løbet af året for medlemmerne af seniorklubben. Det er lige fra foredrag, banko, fællessang til julefrokost og sommerudflugt. Arrangementerne starter i september og slutter i maj måned – altid den anden tirsdag i måneden.

Du kan læse om seniorklubbens arrangementer på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu. Arrangementerne findes i aktivitetskalenderen.

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: 18.600

ISSN 1398-7011



DANSKE MEDIER

Indlæg til infoa nr. 3-2015 skal være redaktionen i hænde senest mandag den 31. august 2015.

Announcedeadline infoa nr. 3-2015: mandag den 31. august 2015.

infoa nr. 3-2015 udkommer mandag den 21. september 2015.

Alle annonceforespørgsler skal rettes til journalist Lise Lotte Blicher Bendtsen.

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

FORSIDE: SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTERNE
KARINA WEIMAN JØRGENSEN OG KATE
BLUMENSAADT FLENTING, HERLEV HOSPITAL

FOTOGRAF: MARK KNUDSEN/MONSUN

KURSER I FAGFORENINGEN

Fra fredag den 19. juni kan du tilmelde dig efterår/vinterens kurser i FOA Social- og Sundhedsafdelingen. Tilmelding foregår på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu.
Priserne er som sædvanligt lave, og kurserne for ordblinde og i matematik er gratis

Matematik (gratis)

Start 29. september – slut

12. april

Tirsdage kl. 16.00–18.30

NB: Der afholdes screeninger tirsdag den 8. og 15. september. Kurset er for alle medlemmer, men især social- og sundhedsansatte, der skal på farmakologikursus, vil have gavn af kurset, da der er tale om et "brush-up" kursus i FVU matematik.

Førstehjælp 12 timer

Start 26. august – slut 18.

september

4 onsdage kl. 17.00–20.00

NB: Beviset giver adgang til optagelse på social- og sundhedsskolerne.

Skavankayoga – hold 1

Start 8. september – slut

24. november

12 tirsdage kl. 9.00–10.50

Hatha yoga

Startdato – se

www.foa.dk/sosu

13 mandage kl. 8.45–10.15

Skavankayoga – hold 2

Start 8. september – slut

24. november

12 tirsdage kl. 10.50–12.40

Motion og afspænding

Start 7. september – slut

9. december

13 mandage kl. 10.00–11.30

Fysiurgisk massage

Start 16. september – slut

25. november

10 onsdage kl. 16.30–19.30

NB: Kun for kvinder.

Mindfulness

Start 19. oktober – slut 16.

november

5 mandage kl. 16.30–21.05

TUR: På sporet af den danske arbejderbevægelse

Mandag den 14. september

kl. 17.00

Ordblindekursus 1 (gratis)

Start 18. august – slut 8.

december

Tirsdage kl. 16.00–19.00

Empatisk kommunikation med demente

Uddannelsesmodul 1:

Start 3. november – slut

15. december

7 tirsdage kl. 16.30–21.15

Uddannelsesmodul 2 (2016):

Start 12. januar – slut 1. marts

7 tirsdage kl. 16.30–21.15

NB: Én samlet tilmelding.

Silkedans

Start 24. september – slut

22. oktober

4 torsdage kl. 18.30–21.15

TILMELDING

Fra fredag den 19. juni kan du læse mere om efterår/vinterens kurser på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu. Klik på fanen "Kurser i FOA SOSU". Det er også her, du kan tilmelde dig kurserne.

Har du problemer med den elektroniske tilmelding, er du velkommen til at kontakte kursussekretær Hanne Illum på telefon: 4697 2172 eller at sende hende en e-mail på: ud-da050@foa.dk.

Ordblindekursus 2 (gratis)

Start 19. august – slut 9.

december

Onsdage kl. 16.00–19.00

Lær at forstå, forebygge og håndtere konflikter:

Start 1. september – slut

20. oktober

7 tirsdage kl. 16.30–21.15

Tankefeltterapi

Start 17. november – slut

8. december

4 tirsdage kl. 18.30–21.15

Yoga og meditation

Start 3. september – slut

26. november

13 torsdage 17.00–18.25

Bevægelse og afspænding

Start 23. september – slut 9.

december

13 onsdage kl. 17.00–18.30