

infoa

september 2015 - nr. 3

LEDER – OGSÅ SOM NYDANSKER

Side 16-17

FOA SOSU GÅR EFTER LOKALLØN

Side 18-23

KURSUS – EN ØJENÅBNER

Side 30-31

FOA
FAG OG ARBEJDE

Social- og Sundhedsafdelingen





Gravide elever fik godtgørelse

Social- og sundhedshjælper Sarah Salah

Reda fik en godtgørelse på to måneders elevløn.

6-8



KAMP FOR PRIVAT- ANSATTE

Det handler om at bekæmpe social dumping med overenskomster.

12-15

Parkeringsproblemer i hjemmeplejen

De får stadig ikke ekstra vejtid, når der er problemer med parkering.

24-27



INDHOLD

INFOA NR. 3-2015

- 4 Gratis entré til Arbejdermuseet
- 5 Generalforsamling 2015
- 6-8 Stressende med alt det bøvl!
Godtgørelser til 24 tidligere gravide elever
- 9-10 Karakterkrav giver færre elever på SOSU-skolerne
- 12-15 Fælles kamp for privatansatte
Det private – et usikkert arbejds-
marked
Konkurser giver hovedbrud
- 16-17 Nysgerrighed driver mig!
- 18-23 Kommunerne udbetaler for lidt i lokalløn
"Man føler sig anerkendt"
KL anerkender ikke FOA's beregninger
Aftale giver mening
156 enkeltsager i Vallengsbæk
Forsker: Synlighed afgør lokalløn
- 24-27 Fortsat problemer med parkering
Forvaltningen: Det er et vilkår
FOA SOSU: Lederen skal have besked
Borgmester: Det stopper ikke her
- 28-29 Ja tak til en værdig ældrepleje
- 30-31 "Jeg havde meget at lære"

I HVERT NUMMER

- 4 SOSU Kalender
- 10-11 Kort Nyt

ULIGHED I LIVSKVALITET OG LEVETID



PALLE NIELSEN,
FORMAND FOR FOA SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

I sommer rejste forbundet debatten om en differentiering af folkepensionsalderen. Et opråb til politikerne, som forven-

tes at hæve folkepensionsalderen til 68 år i det kommende folketingsår. Og et opråb til politikerne om, at de bliver nødt til at forholde sig til, at ulighed i sundhed også har betydning for, hvor mange år man får som pensionist.

Tag en erhvervsuddannelse som social- og sundhedshjælper i en meget tidlig



*Vi har brug for en
differentieret
folkepensionsalder.*

alder. Få herefter et langt arbejdsliv i ældreplejen til du bliver 67 år. Altså hvis du ikke inden da er nedslidt og må forlade arbejdslivet i utide. Som kortuddannet har du tre år, inden du kommer i berøring med sundhedsvæsenet eller ældreplejen, viser undersøgelser.

Tag en akademisk uddannelse og kom senere på arbejdsmarkedet. Et kortere arbejdsliv end den kortuddannede frem til den nuværende højeste pensionsalder på 67 år. Og der går otte år, inden du kommer i berøring med sundhedsvæsenet.

Denne ulighed i livskvalitet ser du også i levetid.

Vi lever længere. Det er et faktum. Politikerne forventer, at med en stigende folkepensionsalder får vi gennemsnitligt 14,5 år på pension. Men undersøgelser viser, at der næsten er 10 års forskel på den bedst stillede fjerdedel af mænd og den dårligst stillede fjerdedel. For kvinder er forskellen seks år. Altså mange flere gode pensionsår til akademikeren end til social- og sundhedshjælperen.

Den ulighed skal vi til livs. Derfor er forbundets forslag om en differentieret folkepensionsalder en af flere veje til, at vi alle får en ligeværdig alderdom.

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

Gratis entré til Arbejder- museet

Medlemmer af FOA Social- og Sundhedsafdelingen samt deres familier har gratis adgang til Arbejdermuseet. Det gælder både den permanente udstilling og særudstillingerne. Fredag den 25. september åbner særudstillingen "Uhørt Ungdom" om unge og demokrati

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN
FOTO: ARBEJDERMUSEET (PRESSEFOTO)

Fagforeningen har indgået en aftale med Arbejdermuseet, der giver samtlige medlemmer plus deres ægtefælle/samlever og hjemmeboende børn over 18 år* gratis adgang til Arbejdermuseet i almindelig åbningstid.

Ordningen omfatter de faste udstillinger og særudstillinger. Derudover er det også muligt at få vejledning i Arbejderbevægelsens bibliotek og arkiv.

Arbejdermuseet ligger i Rømersgade 22 i København, tæt på Botanisk Have og Torvehallerne, og er både et kulturhistorisk museum og et kunstmuseum med skiftende udstillinger. Et godt museum for børnefamilier, fordi man som besøgende blandt andet har mulighed for at gå på opdagelse i arbejderhjem, som de så ud fra 1900-tallet og frem. Alt indrettet med datidens møbler og nips og for midlet i "børnehøjde".



Fredag den 25. september åbner museet for særudstillingen "Uhørt Ungdom", der handler om, hvilket demokrati danske unge ønsker.

GODT AT VIDE

Du skal huske at medbringe dit LO Pluskort, hvis du vil benytte dig af den gratis adgang til Arbejdermuseet. LO Pluskortet fungerer nemlig også som dit medlemskort til FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Har du en smartphone, så kan du i øvrigt hente dit LO Pluskort til mobilen:

- Send en SMS med teksten "KORT" til 1999.
- Du modtager et link, hvor du kan downloade LO Pluskortet.
- Det koster almindelig SMS-takst.

Det er også muligt at hente LO Pluskortet direkte fra:

- App Store
- Windows Store
- Google Play

Du skal skrive "LO Plus" i søgefeltet.

**) Børn og unge under 18 år har normalt gratis adgang til Arbejdermuseet, biblioteket og arkivet.*

*Læs mere om Arbejdermuseet og de aktuelle udstillinger og arrangementer på museets hjemmeside:
www.arbejdermuseet.dk*

SOSU- kalender

DEN 13. OKTOBER:
Medlemsarrangement
i Seniorklubben, kl. 11.00

DEN 4. NOVEMBER:
Løncafé,
kl. 15.30–17.00

DEN 10. NOVEMBER:
Medlemsarrangement
i Seniorklubben, kl. 11.00

DEN 17. NOVEMBER:
Generalforsamling:
– "Åbent hus",
kl. 15.30–16.45
– Spisning,
kl. 16.45–17.45
– Generalforsamling,
start kl. 17.45

DEN 18. NOVEMBER:
Barselscafé,
kl. 16.00–17.30

DEN 6. DECEMBER:
Juletræsfest,
kl. 11.00–15.00

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

Generalforsamling 2015

Der indkaldes til ordinær generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Tirsdag den 17. november 2015 i Brøndby Hallen, Brøndby Stadion 10.



ARKIVFOTOS FRA GENERALFORSAMLING 2014: SONJA ISKOV



Skriftlig beretning og budget offentliggøres på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu fredag den 23. oktober 2015 og udkommer efterfølgende som tillæg til infoa nr. 4, der udkommer søndag den 8. november 2015.

DAGSORDEN

Kl. 15.30-16.45: "Åbent hus" i Brøndby Hallen.

Kl. 16.45-17.45: Spisning

- Kl. 17.45:
1. Velkomst
 2. Godkendelse af forretningsorden
 3. Valg af dirigenter
 4. Beretning
 5. Budget samt kontingentfastsættelse
 6. Indkomne forslag
 7. Lovforslag
 8. Valg

På generalforsamlingen skal man være til stede under det enkelte dagsordenspunkt for at kunne afgive sin stemme.

FORSLAG – herunder lovforslag og forslag til valg – der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være fagforeningen i hænde *senest tirsdag den 20. oktober 2015*. Send forslag til faglig chef Troels Neiiendam på e-mail: trn050@foa.dk eller med post til FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg.

TILMELDING til generalforsamlingen og eventuel bustransport skal ske på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu. Du kan tilmelde dig fra tirsdag 22. september til fredag 13. november.

NB: Hvis du ikke har adgang til internettet, er du velkommen til at kontakte sekretær Hanne Jensen på telefon: 4697 2200.



Stressende med alt det bøvl!

Social- og sundhedshjælper Sarah Salah Reda fik nej til forlængelse af sin uddannelsesaftale, da hun skulle på barsel i 2012. Det var ikke korrekt, afgjorde Højesteret i en principiel afgørelse i januar i år, og nu har Sarah Salah Reda fået en godtgørelse på to måneders elevløn – svarende til 19.900 kroner før skat

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

"Jeg gik glip af kvalitetstid med min datter de første tre måneder af min barsel med alt det bøvl med Frederiksberg Kommune".

Social- og sundhedshjælper Sarah Salah Reda er ikke i

tvivl om, at det har påvirket hendes barsel, at Frederiksberg Kommune ikke ville forlænge hendes uddannelsesaftale, da hun skulle på barselsorlov tilbage i 2012.

– Jeg var så presset, at det også gik helt galt med amningen af min datter. I stedet for min egen mælk måtte jeg vælge at give hende moder-

mælkserstatning, forklarer Sarah Salah Reda.

REN DISKRIMINATION

Sarah Salah Reda er blot én ud af ni medlemmer af FOA Social- og Sundhedsafdelingen, der som gravid elev ikke fik forlænget sin uddannelsesaftale af Frederiksberg Kommune, hvor hun var an-

sat. En praksis som også andre kommuner benyttede sig af. Med den konsekvens til følge, at nogle elever mistede op til 4.000 kroner om måneden, og at de efter endt barsel ikke havde automatisk adgang til at fortsætte deres uddannelse. De skulle derimod søge om at genoptage uddannelsen efter endt barsel.

Men praksis var forkert, afgjorde Højesteret i en principiel dom fra januar i år. Ifølge Højesteret skal arbejdsgiver, ifølge paragraf 58 i erhvervsuddannelsesloven, forlænge barslende elevers uddannelsesaftaler. Og sker det ikke, så er der også tale om brud på ligebehandlingslovens paragraf 9, der beskytter gravide mod diskrimination.

USIKKER FREMTID

For Sarah Salah Redas vedkommende var hele forløbet op til barselsorloven og den efterfølgende tid noget rod. Hun valgte nemlig at afslutte sin 1. praktik på plejehjemmet Sophie Amalie Gården på Frederiksberg, inden hun gik på graviditetsorlov, og gik derfor først på orlov en måned før termin, fire uger senere end de normale otte uger. Det var hårdt fysisk, og Sarah Salah Reda var træt hele tiden. Der til kom alle forviklingerne med selve uddannelsesaftalen, som Frederiksberg Kommune ikke ville forlænge, og

det lagde yderligere et pres på hendes skuldre.

– Jeg fik jo at vide, at jeg skulle søge elevpladsen igen efter endt barselsorlov. Det var derfor ikke sikkert, at jeg ville få en plads med det samme, husker Sarah Salah Reda og fortsætter:

“

Kommunen sagde, at jeg skulle være færdig med min 1. praktik.

Social- og sundhedshjælper Sarah Salah Reda

– Jeg havde jo fundet noget, jeg rigtig godt kunne lide at lave. Derfor følte det helt forkert, at jeg måske ikke kunne komme tilbage til uddannelsen, når jeg var færdig med barselsorloven. Jeg har aldrig været særlig glad for at sidde ned og læse, og derfor var det fedt at være startet på social- og sundheds-

hjelperuddannelsen. Jeg elsker at være sammen med andre mennesker, at møde folk ansigt til ansigt, så det var en drømmeuddannelse for mig.

JOB I HJEMMEPLEJEN

I dag er Sarah Salah Reda færdiguddannet social- og sundhedshjælper. Hun blev social- og sundhedshjælper for et par måneder siden, efter at have afholdt to barsler i træk. Hun og hendes mand blev nemlig forældre til datteren Medinah i efteråret 2012, og de fik sønnen Haidar i starten af 2014.

Sarah Salah Reda er i dag tilkalddevikar i Hjemmeplejen Vanløse/Brønshøj/Husum i Københavns Kommune, og hun håber, at vikarjobbet kan blive til et fast job inden for overskuelig tid. Sådan at hun kan få "sine" egne borgere at følge over tid. For der er, ifølge Sarah Salah Reda, ikke noget så motiverende som at kunne bruge sin faglighed fuldt ud.

Og alt imens social- og

sundhedshjælper Sarah Salah Reda arbejder på at få foden indenfor i hjemmeplejen, så er godtgørelsen på de 19.900 kroner før skat mere end velkommen hos den nystiftede familie.



ELEVSAGER PÅ FREDERIKSBERG

Social- og sundhedshjælper Sarah Salah Reda er, ifølge en opgørelse fra Frederiksberg Kommune, blot én ud af 16 tidligere gravide social- og sundhedslever, der ikke fik forlænget deres uddannelsesaftale, da de gik på forældre- og barselsorlov.

Ni af de 16 tidligere elever er medlemmer af FOA Social- og Sundhedsafdelingen og har derfor fået hjælp til at rejse deres krav om godtgørelse over for kommunen.

Godtgørelser til 24 tidligere gravide elever

► Efter Højesterets principielle dom fra januar i år, der afgjorde, at gravide elever har ret til at få deres uddannelsesaftale forlænget, når de går på graviditets- og barselsorlov, har FOA Social- og Sundhedsafdelingen arbejdet på at finde frem til de elever, der ikke fik forlænget deres uddannelsesaftale i forbindelse med graviditeten.

Derfor har 2.389 af fagforeningens medlemmer, der har været elever inden for de sidste fem år, modtaget en e-mail med en opfordring til at kontakte fagforeningen, hvis de i forbindelse med en eventuel graviditet blev nægtet forlængelse af deres uddannelsesaftale.

24 tidligere gravide elever har henvendt sig til fagforeningen, der efterfølgende har kontaktet elevernes tidligere kommunale arbejdsgive-

re med krav om en godtgørelse på to måneders elevløn til de tidligere elever. Helt på linje med Højesterets udmåling af godtgørelse i forbindelse med dommen i januar og i overensstemmelse med Kommunernes Landsforenings anbefaling til kommunerne.

GODT 680.000 KRONER

Kommunerne Frederiksberg, Vallensbæk, Lyngby-Taarbæk, Brøndby og Høje-Taastrup har alle afsluttet deres sager med at udbetale, hvad der svarer til to måneders elevløn til deres tidligere elever. I alt 14 elever, der fik udbetalt godtgørelser fra 19.500 kroner og op til 38.600 kroner. Forskellige beløb, der afspejler, om eleverne modtog ordinær elevløn, eller om de fik voksenelevløn.

Derudover er der en enkelt elevsag fra Ballerup Kommune, der er forhandlet færdig og ventes at blive udbetalt inden for kort tid, og ni elevsager fra Københavns Kommune, der i skrivende stund ikke er blevet forhandlet. Meldingen fra kommunen er dog, at godtgørelserne vil blive udbetalt med september-lønnen i oktober.

– Jeg forventer selvfølgelig, at de ni elevsager bliver forhandlet og afsluttet, så de tidligere elever i Københavns Kommune modtager deres godtgørelse i oktober, forklarer næstformand Mari-Ann Petersen fra FOA Social- og



Foto: MARK KNUDSEN/MONSUN

Næstformand Mari-Ann Petersen, FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Sundhedsafdelingen.

Indtil dags dato er der i alt udbetalt 383.471 kroner i godtgørelse i de 14 afsluttede elevsager, og lægger man de sidste sager oveni og regner med et gennemsnit i udbetalingerne på 30.000 kroner, så vil godtgørelserne løbe op i et samlet beløb på omkring 680.000 kroner.

KONSEKVENSERNE

Selvom fagforeningen er godt tilfreds med, at de tidligere gravide elever nu får to måneders elevløn i kompensation, så ændrer det dog ikke ved, at fagforeningen mener, at det aldrig burde have været kommet så vidt, at det var nødvendigt at få Højesterets ord for, at en uddannelsesaftale skal forlænges ved barsel.

For uanset hvordan man fortolker erhvervsuddannelsesloven, så er ligestillingsloven meget klar med hensyn

til gravides rettigheder. De skal nemlig have de samme rettigheder og muligheder som ikke gravide, og det burde selvfølgelig også gælde de ansatte gravide social- og sundheds elever.

Den ulovlige praksis ramte eleverne forskelligt. Nogle frygtede, at de ikke kunne få lov til at afslutte uddannelsen, andre mistede indtægt og atter andre søgte måske aldrig tilbage til uddannelsen.

– Det havde konsekvenser for de gravide elever, at de ikke fik forlænget deres uddannelsesaftale. Der var de mistede indtægter, men der var jo også risiko for, at eleverne ikke søgte tilbage til uddannelsen efter endt barsel. Om det er sket, det ved vi ikke, for eleverne har sandsynligvis ingen tilknytning til vores fag i dag, understreger Mari-Ann Petersen, næstformand i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

§ 9.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption. Jf. Ligebehandlingsloven.

KARAKTERKRAV

giver færre elever på SOSU-skolerne

På landsplan har SOSU-skolerne måtte sige nej til 928 elever på grund af de nye karakterkrav. For skolerne i Københavns-området er tallet 213 – halvdelen af dem mødte aldrig op til optagelsesprøve

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN

Med erhvervsuddannelses-reformen er der som noget nyt indført karakterkrav for at komme ind på alle erhvervsskoler – herunder social- og sundhedsskolerne (SOSU-skolerne). For at komme ind skal man have opnået minimum karakteren 02 i både dansk og matematik ved folkeskolens afgangsprøve. Alternativt skal man bestå en særlig adgangsprøve.

Ifølge Ugebrevet A4 har landets erhvervsskoler på grund af de nye karakterkrav sagt nej til mere end 2.000 elever. Og på landets SOSU-skoler har man samlet afvist 928 elever. 304 af dem dumpede adgangsprøven, og 624 mødte aldrig op til prøven.

16 PROCENT AFVIST

Omkring 5.000 elever blev optaget på landets SOSU-skoler i august. De 928 afviste elever udgjorde knap 16 procent af det samlede ansøgertal.



Foto: RUNE HANSEN

På skolerne i Københavns-området; SØPU København, SOSU C og UC Diakonissestiftelsen er 213 potentielle elever blevet afvist ved augustoptaget, oplyser foreningen Danske SOSU-skoler. Heraf dumpede 105 adgangsprøven, og 108 udeblev fra prøven.

– Det er bekymrende, at vi ikke har kunnet optage et så stort antal potentielle elever. Både for de mange, der ikke

får mulighed for at påbegyn-
de en uddannelse, men også
for selve erhvervsuddannel-
sesreformens målsætning
om at flere skal vælge er-
hvervsuddannelser, mener
Jeppe Rosengård Poulsen,
formand for Danske SOSU-
skoler.

FREMIDSSIKRING

FOA Social- og Sundheds-
afdelingens formand, Palle
Nielsen, er enig.

– Det er bekymrende, at så
mange ikke har fået mulig-
hed for at starte på social- og
sundhedsskolerne. For vi har
behov for at fremtidssikre, at
uddannede social- og sund-
hedshjælpere og social- og
sundhedsassistenter tager
over, når vi får flere og flere
ældre, samtidig med at store
personaleårgange går på pen-
sion, siger Palle Nielsen.

Han og FOA Social- og
Sundhedsafdelingen anfæg- ➤

KARAKTERKRAV...

- ter ikke det nye karakterkrav på 02. For kundskaber i både dansk og matematik er vigtige, og samtidig kan karakterkravet være med til at sikre, at man får studerende ind, som virkelig vil uddannelsen, mener Palle Nielsen.

Jeppe Rosengård Poulsen mener til gengæld, man skal overveje, om karakterkravet er det rette til at bedømme fremtidige elever.

– Vi vil gerne stille krav til eleverne, men karakterkravet på 02 er for unuanceret i forhold til det at blive en god omsorgsmedarbejder, siger Jeppe Rosengård Poulsen.

MANGE BLEV VÆK

En af de helt store problemstillinger ved de mange afviste elever er, at mange ansøgere udeblev fra den særlige optagelsesprøve. Opfylder ansøgere ikke karakterkravet på 02 i dansk og matematik, bliver de nemlig automatisk indkaldt til en optagelsesprøve, som kan give dem en mulighed for at komme ind alligevel.

Men for landets SOSU-skoler som helhed udeblev 624 elever ud af 1481 indkaldte. For københavnerskolerne udeblev 108 ud af 289 indkaldte.

– Det er voldsomt, at så mange potentielle elever ikke møder op til optagelsesprøve, og vi bliver nødt til at få undersøgt nærmere, hvorfor så mange udeblev fra prøverne.

For det er da brand ærgerligt, hvis for eksempel manglende information om prøverne har gjort, at potentielt rigtig gode social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere ikke får muligheden for at starte på uddannelsen, mener Palle Nielsen.

Jeppe Rosengård Poulsen ved ikke, hvorfor så mange udeblev fra optagelsesprøverne.

– Men jeg tror, at meget handler om manglende information. Så selvom indkaldelserne er sendt, så har ansøgerne i den anden ende ikke været godt nok informeret om, hvordan de skulle forholde sig, blandt andet at de skulle tjekke deres e-boks. Men jeg tænker, hele systemet er bedre gearret næste gang her til vores oktoberoptag, siger Jeppe Rosengård Poulsen.

MANGE DUMPEDE

Ud af de i alt 857 fremmødte på SOSU-skolerne på landsplan dumpede 304 af dem optagelsesprøven. For københavnerskolerne dumpede 105 ud af 181 fremmødte optagelsesprøven.

– Det er meget høje dumpeprocenter, og vi bliver nødt til at kigge på, hvordan vi fremadrettet kan guide, rådgive og få ansøgere, der rigtig gerne vil disse uddannelser, til at kunne bestå, slutter Palle Nielsen.

KORT NYT



FOA SOSU PÅ FACEBOOK

Du har mulighed for at møde FOA Social- og Sundhedsafdelingen på Facebook.

Søg efter "FOA Social- og Sundhedsafdelingen og Facebook", så kommer du ind til siden.

NB: Vi sagsbehandler ikke på Facebook, så har du brug for hjælp, skal du kontakte din tillidsrepræsentant. Har du ingen tillidsrepræsentant, er du som altid velkommen til at kontakte fagforeningen. Se åbningstider med mere på side 3.

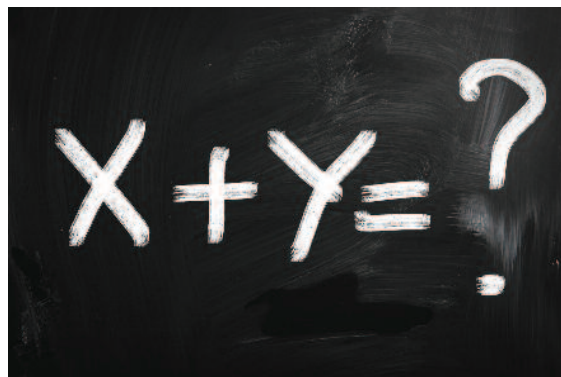


Foto: Colourbox

"BRUSH-UP" KURSUS I MATEMATIK

Der er kommet nye datoer for matematikkurset, der afholdes i fagforeningens lokaler på Godthåbsvej 15 på Frederiksberg.

Kurset starter tirsdag den 3. november og ligger i tidsrummet fra kl. 16.00 til 18.30. Sidste undervisningsdag er tirsdag den 12. april 2016.

For at sikre at matematikkurset er det rigtige tilbud til dig, skal du deltage i en test tirsdag den 20. oktober fra kl. 16.00 til 18.30.

Tilmeld dig på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu. Klik på fanen "Kurser i FOA SOSU" i venstre side og vælg kurset Matematik.



HAR VI DIN **E-MAIL**?

Hvis du ønsker at modtage nyhedsbrev med blandt andet kursustilbud fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen og andre aktuelle tilbud og nyheder, så er det vigtigt, at vi har din e-mailadresse.

Gå ind på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu og tjek, om vi har din e-mail. Klik på fanen "Ret dine persondata" i venstre side og log på med dit NemID eller dit medlemslogin.

FEJL I CITAT

I sidste nummer af infoa – nr. 2, 2015 – bragte vi en artikel om den succesfulde jobrotation i Rødovre Kommunes hjemmepleje, der har gjort det muligt at efteruddanne 156 social- og sundhedshjælpere, hjemmehjælpere og sygehjælpere.

I sidehistorien til artiklen fortæller hjemmeplejeleder Hanne Hodel blandt andet, at kommunen også gerne vil opkvalificere deres 26 social- og sundhedsassistenter. I den forbindelse bragte vi et citat – det sidste på side 7 – der desværre ikke giver videre mening. Der skulle i stedet have stået:

– De opgaver, vi laver i hjemmeplejen i dag, er fuldstændig anderledes, end de opgaver vi lavede for fem år siden. Så vi vil rigtig gerne have opkvalificeret social- og sundhedsassistenterne. Vi skal bare finde vejen, pointerer hjemmeplejeleder Hanne Hodel.

Vi beklager fejlen.

– infoas redaktion

FÅR DU **INFOA**?

Hvis du ikke modtager infoa til tiden, eller hvis du ikke modtager bladet, så vil vi meget gerne høre fra dig.

Næste medlemsblad fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen er infoa nr. 4, der udkommer søndag den 8. november med fagforeningens beretning.

Modtager du ikke infoa – så kontakt fagforeningens reception på e-mail: sosu@foa.dk eller ring: 4697 2222.



ARKIVFOTO FRA JULETRÆSFESTEN I 2014: SONJA ISKOV



FOA SOSU BYDER PÅ **JULETRÆSFEST**

Igen i år er der juletræsfest for medlemmer og deres familier. Juletræsfesten afholdes søndag den 6. december i Brøndby Hallen fra kl. 11.00–15.00.

NB: Der kan købes billetter i slutningen af oktober på vores hjemmeside.

Fælles kamp for privatansatte

Kampen mod social dumping er også kampen for overenskomster.

Derfor har FOA og de lokale afdelinger som FOA Social- og Sundhedsafdelingen forenet deres kræfter for at få overenskomster med de private firmaer, der tilbyder praktisk hjælp og personlig pleje til de ældre. I starten af 2015 var Cura Pleje A/S et af firmaerne, der sagde ja til overenskomst

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Den 18. februar i år varsler FOA strejke og blokade mod det private firma Cura Pleje A/S, der leverer praktisk hjælp og personlig pleje til ældre i fem nordsjællandske kommuner. Men også sympatikonflikt over for de fem kommuner, så de ikke kan levere kommunal arbejdskraft til Cura Pleje under en eventuel arbejdskonflikt. En af kommunerne er Furesø Kommune, hvor medlemmer af FOA Social- og Sundhedsafdelingen blandt andet arbejder.

FOA vil sætte en stopper for, at Cura Pleje lønner deres ansatte væsentligt ringere end de private firmaer, der har overenskomst med FOA. Derfor den lovlige varsling af strejke, blokade og sympatikonflikt.

LAV LØN OG PENSION

Social- og sundhedspersonalet i Cura Pleje modtager ikke

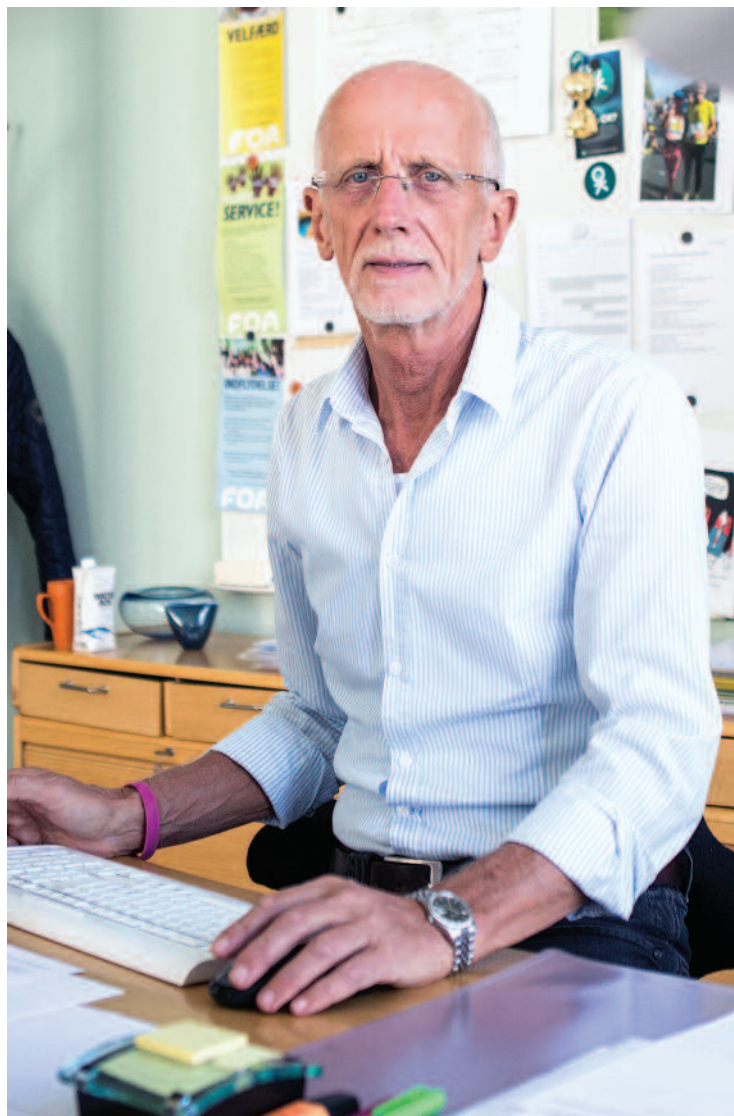
løn under sygdom og barsel. Ingen barns 1. sygedag. Ingen pauser i løbet af en hel arbejdsdag. Ingen betaling, hvis borgere aflyser. En meget dårlig pension, og de risikerer at få halveret timelønnen, hvis transport og ventetid mellem to borgere overskrider 30 minutter.

Der er tale om klart ringere løn- og ansættelsesvilkår end, hvad privatansatte får i firmaer med overenskomst. FOA har i fire år forsøgt at få virksomheden til at indgå overenskomst for social- og sundhedspersonalet. Uden held, og derfor kommer varslingen af den lovlige konflikt i februar i år.

MANGE NIVEAUER

Konfliktvarslet er blot ét ud af flere værktøjer, der tages i brug for at få overenskomst med Cura Pleje. Andre værktøjer er medlemsmøde med de ansatte i fir-

*Formand Palle Nielsen,
FOA Social- og
Sundhedsafdelingen.*





maet og ikke mindst en løbende dialog med kommunalpolitikere og embedsmænd i de fem nordsjællandske kommuner.

FOA kan over for kommunerne dokumentere, at Cura Pleje ikke opfylder deres kontraktmæssige forpligtelser i forhold til løn- og arbejdsvilkår. Ifølge Cura Plejes kontrakt med kommunerne, så må firmaet ikke stille deres medarbejdere ringere end andre social- og sundhedsansatte i firmaer med overenskomst.

BRUGBAR MODEL

Et stort forarbejde, som ifølge formand Palle Nielsen fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen har været afgørende for, at det lykkedes at få Cura Pleje til at tiltræde Landsoverenskomsten for fritvalg mellem Danske Erhverv Arbejdsgiver og FOA den 16. marts i år. Godt to uger før FOA's varslede strejke, konflikt og sympati-konflikter bliver en realitet den 1. april.

– Det, at vi kunne dokumentere, at Cura Pleje ikke lever op til deres kontrakt med kommunerne, betød, at vi kunne presse politikerne til at tage stilling og få dem til at handle over for Cura Pleje, forklarer Palle Nielsen.

Han er ikke i tvivl om, at FOA har skabt en model, der – om nødvendigt – kan bruges i kampen for overenskomster med private firmaer. En model, der kan bruges til bekæmpelse af social dumping, sådan at konkurrencen om arbejdet ikke kan foregå på bekostning af lønninger, man ikke kan leve af.

DEN DANSKE MODEL

I forbindelse med indgåelse

af overenskomsten med Cura Pleje bliver der aftalt en overgangsperiode med firmaet. Det gør man normalt for at sikre, at virksomheden kan honorere rettighederne i overenskomsten fuldt ud. For Cura Plejes vedkommende trådte overenskomsten i kraft den 1. september i år.

– Når vi aftaler overenskomst, aftaler vi også, hvordan den skal implementeres. Cura Pleje skal jo have tid til at indarbejde deres nye forpligtelser i deres systemer, forklarer Palle Nielsen, der er tilfreds med, at FOA nu har en aftale med Cura Pleje.

De ansatte social- og sundhedsmedarbejdere i Cura Pleje har nu en overenskomst, der sikrer dem bedre løn, pension og feriepenge med mere. En overenskomst som FOA forventer, at Cura Pleje lever op til som aftalepartner. Og en overenskomst, der gør, at der nu kan vælges en tillidsrepræsentant til at tale de ansattes sag. ➤

LOV OM FRIT VALG

I 2013 blev lov om frit valg af praktisk og personlig bistand ændret, og kommunerne fik mulighed for selv at vælge, hvordan de vil tilbyde ældre borgere frit valg mellem privat eller kommunal hjemmehjælp.

Lovændringen betød, at kommunerne i dag kan vælge at bruge godkendelsesmodellen fra 2003, hvor kommunen godkender og indgår kontrakt med private firmaer, der kan levere praktisk og personlig bistand til de ældre.

Eller kommunen kan vælge at benytte sig af de almindelige udbudsregler, sådan at større ældreopgaver bliver udført af virksomheder, der kan udføre opgaverne til færrest penge.

Men kommunerne kan også vælge at tilbyde ældre borgere, der er visiteret til hjemmehjælp, et frit-valgsbevis, som de ældre kan bruge til at aftale levering af praktisk og personlig bistand fra et privat firma.

Det private

– et usikkert arbejdsmarked

► Der sker store forandringer i disse år inden for ældreplejen. Private plejefirmaer får flere og flere opgaver i kommunerne, og firmaerne forsøger uden videre held at tjene penge på ældreomsorg. Det lykkes sjældent særligt godt, og konkurer er i stigende grad en realitet på ældreområdet.

Antallet af konkurer er steget konstant, siden lov om frit valg blev vedtaget i 2003, og ældre fik mulighed for at vælge hjemmehjælp fra private plejefirmaer i stedet for hjemmehjælp fra kommunen.

En udvikling, der er accelereret siden lov om frit valg blev ændret i 2013, og kommuner fik mulighed for at sende større kommunale ældreopgaver i udbud. I 2014 blev over en fjerdedel af op-

gaverne inden for ældreplejen udbudt til private leverandører. En stigning på 24 procent i forhold til 2007, ifølge www.foa.dk.

UDEN LØN

FOA Social- og Sundhedsafdelingen kan udmærket nikke genkendende til udviklingen, og i slutningen af marts i år går det store landsdækkende plejefirma Kærkommen overraskende konkurs. Omkring 400 ansatte på landsplan mister deres arbejde, og en del af dem er medlemmer af FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

De ansatte står efter konkursen uden arbejde og løn for mere end halvanden måneds arbejde. De er desperate og forvirrede, for de er kort før konkursen blevet lovet, at der er løn til dem den 1. april. Nu mangler de penge til regningerne.

OVERRASKENDE

At så stort et firma som Kærkommen, der havde overenskomst og som leverede ældrepleje i Nordjylland og i København, går konkurs er en overraskelse for de fleste. Også for FOA Social- og Sundhedsafdelingen, der var i dialog med Kærkommen om valg af tillids- og arbejdsmiljørepræsentant.

– Det med at få skabt de

samme forhold for de ansatte som i det offentlige er en langsommelig proces. Men vi havde en aftale om, hvordan vi skulle få sat tingene i gang, og vi havde aftalt møder, husker Palle Nielsen, formand i FOA Social- og Sundhedsafdelingen og fortsætter:

– Der var ikke noget forvarsel, der indikerede, at Kærkommen ville gå konkurs. Vores umiddelbare vurdering var, at Kærkommen var et af de bedst funderede private firmaer.

ORIENTERINGSMØDE

Dagen efter Kærkommen lukker, inviterer FOA Social- og Sundhedsafdelingen medlemmer som ikke medlemmer af fagforeningen til møde i fagforeningen på Godthåbsvej.

A-kasse og fagforening fortæller om, hvordan de nu tidligere ansatte får udbetalt dagpenge ved ledighed og om Lønmodtagernes Garantifond (LG), der kan udbetale løn, feriepenge og pension med mere til lønmodtagere, der rammes af konkurs.

Der er stor forvirring blandt de mere end 60 fremmødte ved mødet. Nogle fortæller om lønsedler, hvor de ikke kan se, om der er indbetalt feriepenge til Feriekonto, andre spørger, hvad de skal gøre, når de ikke er medlem

af en a-kasse, og andre igen spørger, om fagforeningen ikke kan betale deres løn, eventuelt låne dem penge indtil de får udbetalt den manglende løn fra LG.

33 FIK HJÆLP

Da mødet er slut et par timer senere, har de tidligere medarbejdere fra Kærkommen en liste over dokumenter og spørgsmål, der skal besvares og findes frem for, at fagforeningen kan sende de mange ansøgninger videre til LG. Alt lige fra lønsedler fra de sidste seks måneder, ansættelsesbrev, udskrift fra Feriekonto, indbetalingsoversigt fra pensionsselskab til svar på spørgsmål om timetal, ansættelsesdato og ansættelsesform; timelønnet, elev eller fastansat?

Det er bestemt ikke ukompliceret, at ens arbejdsplads går konkurs. Og efter orienteringsmødet i slutningen af marts kommer en del af de tidligere ansatte også forbi fagforeningen for at få hjælp med dokumenter og andet. I dag er status, at 33 medlemmer af FOA Social- og Sundhedsafdelingen har fået udbetalt det meste af deres tilgodehavender, og at nogle ganske få fortsat mangler nogle restbeløb.



KÆRKOMMEN APS

Inden anpartsselskabet Kærkommen gik konkurs i slutningen af marts i år leverede firmaet hjemmehjælp til i alt syv kommuner: Aalborg, Brønderslev, Hjørring, Frederiksberg, Lyngby-Taarbæk, Gentofte og København.

Konkurser

giver hovedbrud

Ifølge en undersøgelse fra Danmarks Radio er private firmaer i 40 kommuner gået konkurs inden for de seneste to år, fordi firmaerne underbyder hinanden. Et stort antal "plejekonkurser", der bekymrer alle – lige fra interesseorganisationer til politikere.

For konkurserne rammer ældre borgere, der ikke får den hjælp, de har brug for i hjemmet, og de rammer de ansatte, der fra den ene dag til den anden står uden arbejde og løn for arbejde, de allerede har udført.

SAMRÅD I BESKÆFTIGELSESUDBALGET

En udvikling som blandt andet i juli i år fik FOA til at opfordre politikerne til at stoppe udliciteringen af ældrepleje midlertidigt, indtil de mange konkurser er undersøgt nærmere. Og på Christiansborg indkaldte folketingsmedlem Bjarne Laustsen fra Socialdemokraterne beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen og sundheds- og ældreminister Sophie Løhde i samråd i Beskæftigelsesudvalget den 19. august for at høre, hvad Venstre-regeringen kan og vil gøre ved problemet.

Sundheds- og ældreminister Sophie Løhde redegjorde for reglerne på området og fortalte, at kommunerne har pligt til at levere den visterede hjælp til borgerne, hvis et firma, der har stået for hjemmeplejen til kommunens borgere, går konkurs.

I forhold til problemerne i Nordjylland, hvor de tidligere ansatte fra Kærkommen efterfølgende blev ansat i hjemmeplejen i Aalborg Kommune og derfor ikke kunne få udbetalt deres tilgodehavender fra Lønmodtagernes Garantifond, så sagde beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen, at han ikke ville gå ind i de konkrete sager og redegjorde ellers for reglerne om virksomhedsoverdragelse.

NB: Ifølge Danmarks Statistik står private firmaer for 38 procent af den samlede ældrepleje i Danmark.

LÅN I KONKURSSITUATIONER

Medlemmer af FOA kan nu låne et beløb svarende til dagpengesatsen af forbundet, hvis det private firma, de har været ansat i, går konkurs, og de ikke har fået udbetalt deres tilgodehavende løn.

Der er tale om en ny lånemulighed, som den øverste politiske myndighed (Hovedbestyrelsen i FOA) vedtog på hovedbestyrelsesmødet i slutningen af august i år. Og en beslutning som FOA Social- og Sund-

hedsafdelingen er meget tilfredse med.

– Det er en rigtig god beslutning, fordi det er vores erfaring, at sagsbehandling i konkurser tager så lang tid, at det ofte bliver et økonomisk problem for vores medlemmer, understreger Palle Nielsen, formand i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

EFTER KÆRKOMMEN

Hovedbestyrelsens beslutning kommer i kølvandet

på anpartsselskabet Kærkommens konkurs, der skabte en del kaos for de tidligere ansatte i Nordjylland og Storkøbenhavn. Mange har ventet måneder, før de fik udbetalt deres tilgodehavender fra Lønmodtagernes Garantifond (LG), og andre igen fik at vide, at de ikke kunne få penge fra LG, fordi de efter konkursen var blevet ansat i hjemmeplejen i Aalborg Kommune.

En juridisk spidsfindig-

hed, idet LG mener, at ansættelsen af de tidligere Kærkommen-ansatte i Aalborg Kommune er at side stille med en virksomhedsoverdragelse, og det betyder, at Aalborg Kommune skal overtage de økonomiske forpligtelser over for de tidligere ansatte fra Kærkommen. Det er Aalborg Kommune uenig med LG i, og derfor er det lige nu mest sandsynligt, at uenigheden ender med flere retssager.

Nysgerrighed driver mig!

Selvom man ikke er "pæredansk", kan det lykkes at indfri ambitionerne om at blive leder. Social- og sundhedsassistent Angela Juul kommer egentlig fra Rusland og er i dag ansat som teamleder på Plejecenter Ørestad i Københavns Kommune

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Som det gjaldt for de store danske møbeldesignere som Hans J. Wegner, Arne Jacobsen og Børge Mogensen, hvis møbler er en del af det relativt nye Plejecenter Ørestad, så gælder det om at bruge sin nysgerrighed og gøre en ekstra indsats, hvis man som tilflytter ønsker uddannelse og jobmuligheder.

Det har overordnet set været opskriften for Angela Juul. Hun er fra Rusland og kom til Danmark som ganske ung og er lykkedes med at uddanne sig til social- og sundhedshjælper, derefter social- og sundhedsassistent og senest at tage en akademiuddannelse i ledelse. I dag er hun teamleder på Plejecenter Ørestad.

– Man skal knokle lidt mere end andre. Når de andre festede, så sad jeg med en ordbog og læste, forklarer Angela Juul, der siden hun ankom til Danmark i 1995 med sin danske mand og nyfødte datter, har været meget bevidst om, at sproget og kulturen var nøglen til at få et godt liv her, og at det krævede en ekstra indsats.

POSITIVT MØDE

Mødet med dansk kultur var fra starten positivt. Alt lige fra humoren, flæskestegen juleaften til et undervisningssystem, hvor der fokuseres på processen og ikke som i Rusland, hvor alt er resultatorienteret, og folk spilles ud mod hinanden i en evig konkurrence.

– Min første jul i Danmark var i 1992, hvor vi besøgte min svigerfamilie. Det var den bedste jul nogensinde med flæsksteg og det hele, husker Angela Juul med begejstring.

Da de flyttede til Danmark, gik der heller ikke mere end

en uge, før Angela Juul startede på sprogskolen. Fem timer fire gange om ugen. Og hjemme klæbede hendes mand gule post-it sedler med danske ord – på alt lige fra stolene til køleskabet.

Senere mødte hun andre danske unge, da hun arbejdede på fabrik og pakkede strømper. Et virkeligt godt og vigtigt møde, ifølge Angela Juul.

UDDANNELSE OG HØRGÅRDEN

Da Angela Juul senere skulle bestemme sig for, hvad hun nu skulle, så tog det hende ikke lang tid at beslutte, at hun ikke skulle fortsætte som ufaglært. Hun ville have en uddannelse, og det blev til social- og sundhedshjælper i første omgang. Godt hjulpet på vej af oplevelser med sine egne bedsteforældre, der ikke længere kunne klare sig selv. Hun var nysgerrig for, hvilke muligheder havde ældre i Danmark..., og hvad var

forskellen mellem Rusland og Danmark...

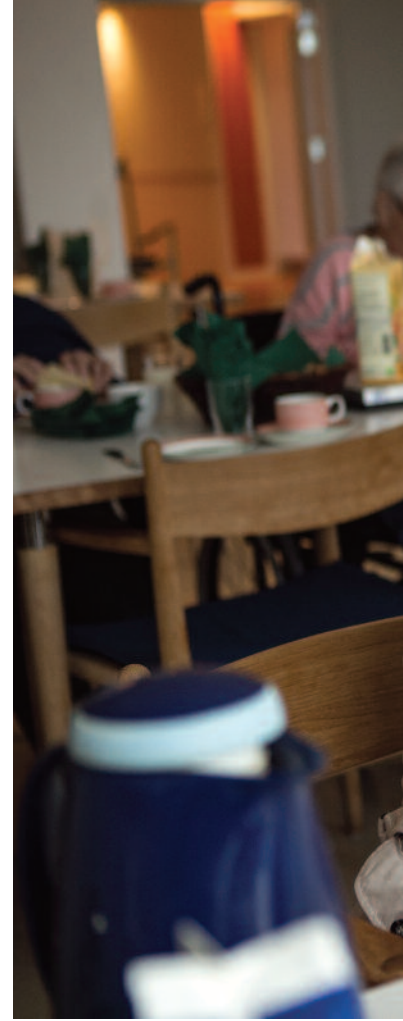
Siden uddannede Angela Juul sig til social- og sundhedsassistent og blev efterfølgende fastansat på Plejecenter Hørgården i Københavns Kommune. Et godt plejecenter, hvor hun fik mulighed for at prøve nyt og udvikle sin faglighed. Der var tillid til, at Angela Juul som social- og sundhedsassistent kunne klare opgaver som eksempelvis medicindosering og at skifte kateter.

“

Med ansvar vokser man jo!

Teamleder Angela Juul

for at prøve nyt og udvikle sin faglighed. Der var tillid til, at Angela Juul som social- og sundhedsassistent kunne klare opgaver som eksempelvis medicindosering og at skifte kateter.





Teamleder Angela Juul sammen med beboer Elsebeth Pedersen på Plejecenter Ørestad.

“

*Jeg vil være
en god leder!*

Teamleder Angela Juul

Engagement er vigtigt for Angela Juul, og derfor glæder det hende også, når hun møder mennesker som den ukrainske læge, der kommer frivilligt hos dem tre gange om ugen for at lære sproget. Hun synes, det er flot, og hun mener også, at det er et vigtigt skridt, hvis man som tilflytter ønsker at blive en del af det danske samfund og få et job.

Mulighederne var mange, og senere blev hun gruppeleder på Hørgården, og til tider fungerede hun som ansvarshavende i weekenderne.

– Jeg nåede, med undtagelse af rehabiliteringsteamet, at arbejde i ledelsesfunktioner på hele Hørgården, inden vi flyttede her til Ørestaden. Jeg var også tovholder for dokumentation, som på den rigtige måde kan være med til at løfte fagligheden og effektivisere arbejdsprocesserne, forklarer Angela Juul og giver plads for sit engagement og fagligheden.

Siden blev beboere og personale fra dele af Plejecenter Hørgården og det tidligere Plejecenter Øselsgården flyttet til det nye Plejecenter Ørestad. Det var i september 2012, og Angela Juul fulgte med, sammen med det øvrige personale, og blev efterfølgende teamleder.

NY FÆLLES KULTUR

Flytningen betød, at to arbejdspladskulturer skulle blive til en, og det har til tider været svært, synes Angela Juul. Hun glæder sig derfor nu over, at det ser ud til at være lykkedes efter tre omstruktureringer på plejecentret.

For som Angela Juul bemærker, så er det vigtigt for beboernes trivsel, at personalet ved, hvad de skal, og at de har mulighed for at arbejde med det, de brænder for.

MOD PÅ NYT

At det er lykkedes for Angela Juul at blive teamleder er tydeligvis ikke en tilfældighed. Hun har bevidst søgt nye opgaver og har brugt sin nysgerrighed til hele tiden at blive dygtigere. Hun har søgt svar, og hun har ikke været bange for at prøve nye ting. Og som teamleder lægger Angela Juul heller ikke skjul på, at der ikke er noget, der får lov til "sejle" hos hende. Er der problemer, så tager hun fat om dem med det samme. Helt som en god leder bør gøre.

ÆGTE INTERESSE

Hvis Angela Juul yderligere skal forklare, hvordan det er lykkedes hende at blive leder, så peger hun på, at et godt kendskab til dansk kultur og det at være åben over for kulturen på en positiv måde har været en god hjælp.

– Hvis man ikke forstår den danske kultur, så kan man ikke være ægte, uddyber Angela Juul og fortsætter:

– Og så er det vigtigt at kunne grine og give af sig selv. Dem der kan det, har store chancer på det danske arbejdsmarked. Og så handler det selvfølgelig om ikke at være bange for at prøve nye ting, opfordrer teamleder Angela Juul fra Plejecenter Ørestad.

Kommunerne udbetaler for lidt i lokalløn

Igennem årene er der oparbejdet en lokallønsprocent for social- og sundhedsgrupperne på samlet 5,52 procent, men kommunerne udbetaler dem ikke.

FOA Social- og Sundhedsafdelingen er gået til kamp for lokalløn, og en forhåndsftale om udbetaling af mere lokalløn er netop indgået med Brøndby

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

2,18 millioner kroner om måneden. Så meget går social- og sundhedsmedarbejderne glip af i løn i de 18 kommuner, hvor medlemmerne af FOA Social- og Sundhedsafdelingen arbejder. Det svarer til omkring 176 kroner på hver medarbejders lønseddel om måneden.

Problemstillingen gælder lokalløn eller "ny løn", som det også bliver kaldt. En løndel, der skal aftales lokalt, og som FOA Social- og Sundhedsafdelingen ikke mener, at social- og sundhedsmedarbejderne får en tilstrækkelig stor del af.

– Igennem årene 1998-2008 er der via de centrale forhandlingsborde ved overenskomstforhandlingerne afsat i alt 5,52 procent i lokalløn

til social- og sundhedspersonalet, men ifølge FOA's undersøgelser løber andre faggrupper med vores lokalløn. Så i de fleste af vores 18 kommuner får vores grupper udbetalt for lidt i lokalløn, forklarer Tina Græsted, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

UDHULING AF LØN

Selvom Kommunernes Landsforening (KL) ikke anerkender, at bestemte procenter skal gå til bestemte medarbejdergrupper, så mener fagforeningen, at lokalløn aftalt ved centrale forhandlinger tilhører den pågældende medarbejdergruppe.

– Vi er dybt uenige med KL. Vi og KL har sammen forhandlet de her lokallønsmidler til vores grupper, og så er det ikke rimeligt, at skolelærere, sygeplejersker og akademikere får vores penge. For det er jo reelt en udhuling af vores medlemmers løn, pointerer Tina Græsted.

SKAL RETTES OP

Inspireret af en sag fra Esbjerg Kommune fra 2013, hvor et FOA-forlig med KL sikrede social- og sundheds-

medarbejderne en større del af de lokale lønkroner, er FOA Social- og Sundhedsafdelingen derfor gået til kamp for at få del i de lokale lønmidler, som fagforeningen mener tilhører social- og sundhedspersonalet.



Det er penge, vi har forhandlet til vores faggrupper.

*Faglig sekretær
Tina Græsted*

I efteråret 2014 henvendte FOA Social- og Sundhedsafdelingen sig derfor til både Brøndby og Vallensbæk kommuner for at få rettet op på fordelingen af lokallønsmidler.

I Brøndby Kommune indgik den lokale ledelse af ældreplejen og kommunens personaleafdeling i en konstruktiv dialog, og resultatet blev en ny forhåndsftale om lokalløn for social- og sundhedsmedarbejdere med tilbagevirkende kraft fra 1. april i år.

– Vi har haft en virkelig

god dialog med Brøndby Kommune, og vi er endt med en forhåndsftale, som giver 1,3 millioner kroner ekstra i lokalløn for vores grupper årligt. Vores udgangspunkt var, at de skulle op på de 5,52 procent, men vi har fuld forståelse for, at kommunerne er presset økonomisk, og nu er vi kommet et stykke ad vejen, forklarer Tina Græsted.

Fællestillidsrepræsentant for social- og sundhedspersonalet i Brøndby Kommune, Lone Gitte Hansen, bakker op.

– Skulle lokallønsprocenten udmøntes helt, skulle vi op omkring tre millioner kroner ekstra årligt, og nu har vi fået 1,3 millioner kroner, og det kan vi godt være tilfredse med, siger Lone Gitte Hansen og fortsætter:

– Vi har haft et fantastisk godt samarbejde mellem FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Brøndby Kommune og jeg som fællestillidsrepræsentant – godt bakket op af mit lokale netværk af tillidsrepræsentanter.

VIGTIG PROP

I Brøndby Kommune blev resultatet en ny forhånds-



Foto: Colourbox



Tina Græsted, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

aftale, hvor forskellige ressourcepersoner og særlige fokusområder belønnes med lokalløn. Ifølge aftalen får blandt andet praktikvejledere årligt 10.400 kroner ekstra, det samme gør forflytningsressourcepersoner. Vagtplanlæggere får 9.100 kroner mere, og en række ansvarlige og ressourcepersoner inden for blandt andet patient-sikkerhed, tidlig indsats og kontinens får 7.800 kroner

mere om året. Dermed får ikke alle social- og sundhedsmedarbejdere mere i løn, men samlet hæves lokallønnen med 1,3 millioner kroner årligt for social- og sundhedsmedarbejderne i kommunen.

I forhandlingerne med Brøndby Kommune har det været vigtigt at få sat en prop i aftalen, så pengene, der nu tilføres til social- og sundhedspersonalet,

også bliver hos personalegruppen.

– Det lykkes at få sat en prop i, så vi på den måde har sikret os, at pengene bliver blandt vores grupper også om 4, 6 og 8 år, fortæller Tina Græsted.

FLERE KOMMUNER

Med de gode erfaringer fra nu både Brøndby og Esbjerg planlægger FOA Social- og Sundhedsafdelingen at gå i

dialog med resten af deres kommuner, som ikke opfylder lokallønsprocenten på 5,52 procent. Og så råder Tina Græsted både tillidsrepræsentanter og nyansatte til ikke at acceptere kontrakter uden lokallønstillæg.

– Det, vi har set mange steder, er, at nyansatte simpelthen ikke får del i lokallønnen, og på den måde er pengene til vores grupper stille og roligt sivet over til andre grupper. Men man skal ikke bare købe præmissen om, at der ikke er flere penge, siger Tina Græsted, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Fra fællestillidsrepræsentant i Brøndby Kommune, Lone Gitte Hansen, lyder rådet:

– Der er rigtig meget arbejde i det her, så man kan simpelthen ikke løfte det her spørgsmål alene som lokale tillidsrepræsentanter. Så det kræver, at både lokalafdeling og forbund er med, men sker det, så tror jeg, social- og sundhedsmedarbejderne kan hente meget hjem i lokalløn, siger Lone Gitte Hansen.

HELE LANDET

For alle landets kommuner mangler der 15,54 millioner kroner pr. måned eller gennemsnitligt 246 kroner pr. fuldtidsstilling pr. måned, hvis alle kommuner udmøntede præcis 5,52 procent i lokalløn til social- og sundhedspersonalet. ➤



"Man føler sig anerkendt"

Social- og sundhedsassistenterne på Flexpladserne i Brøndby er nogle af dem, der via kommunens nye forhåndsftale får del i de årligt 1,3 millioner kroner mere i lokalløn

► AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

7.800 kroner mere om året – eller 650 kroner mere i løn om måneden. Det betyder den nye forhåndsftale om lokalløn, som FOA har indgået med Brøndby Kommune, for social- og sundhedsassistenterne ansat på Flexpladserne på Nygårds Plads i Brøndby. En arbejdsplads med to akutpladser og 12 flexpladser, der bruges til både observation, aflastning, terminalpleje og ventepladser til ældrebolig.

Der arbejder i alt seks social- og sundhedsassistenter på Flexpladserne, og infoa

har talt med to af dem: Karina Jacobsen og Malene Schjørring, som begge er både overraskede og glade for, at de får del i de årligt 1,3 millioner kroner, den nye forhåndsftale giver i lokalløn.

– Det er da rigtig dejligt at få ekstra i løn, og man føler sig anerkendt for sit arbejde, så det er jeg rigtig glad for, siger Karina Jacobsen.

– Det er et skulderklap, og det er med til at motivere en til at gøre en ekstra indsats, supplerer Malene Schjørring.

BROK FRA KOLLEGAER

Selvom de nye funktionstillæg har skabt konflikter med nogle af kollegaerne fra kom-

munens almindelige plejecenter, der holder til på samme adresse og som ikke har fået mere i lønningsposen, er de begge alligevel godt tilfredse.

– Der har været en del brok over, at vi får nogle ekstra funktionstillæg, og de ikke får noget, men vi har fortjent den anerkendelse. For det er et hårdt psykisk job med pres fra mange sider, mener Malene Schjørring.

På Flexpladserne kommer de borgere, der er for dårlige til at være i eget hjem alene med hjemmeplejen. Mange kommer fra hospitalet og skal derfor observeres og vurderes i forhold til, hvad der skal ske.

– Vi har ret dårlige borgere. De fleste ældre, og de fleste er her kort tid. Det er et super spændende, men også psykisk hårdt arbejde, fordi der ud fra vores observationer tages beslutning om, hvad der videre skal ske, forklarer Karina Jacobsen.

Arbejdet spænder vidt fra observationer til hverdags-træning over medicindosering til svære samtaler med pårørende i krise og kontakt til visitator, hospital og mange andre.

FRA APRIL

Det nye funktionstillæg på 7.800 kroner mere i løn årligt gælder med tilbagevirkende kraft fra den 1. april i år.

Karina Jacobsen og Malene Schjørring,
social- og sundhedsassistenter på
Flexpladserne sammen med fælles-
tillidsrepræsentant i Brøndby
Kommune, Lone Gitte Hansen.

Aftale giver god mening

Hvor nogle kommuner ikke ønsker at gå i dialog med FOA Social- og Sundhedsafdelingen om manglende udbetaling af lokalløn, så gav det god mening for Lisbeth Sommer, ældrechef i Brøndby Kommune, at gå i dialog, da fagforeningen tog kontakt.

– Vi sætter det gode konstruktive samarbejde med vores tillidsrepræsentanter og organisationerne højt. Selvom vi ikke nødvendigvis er helt enige med FOA Social-

og Sundhedsafdelingen i præmisserne for deres beregninger, har de lavet et solidt forarbejde, og så stiller vi naturligvis op til dialog og forhandling, siger Lisbeth Sommer.

I forhandlingerne om den nye forhåndsaftale og prioritering af ekstra 1,3 millioner kroner årligt til lokalløn til social- og sundhedsgruppen har Brøndby Kommune vægtet fælles fodslag med FOA om vigtige indsatsområder.

– Selvfølgelig inden for de

økonomiske rammer vi er underlagt. Samtidig har vi fået luget ud i aftaler af ældre dato, der ikke længere gav organisatorisk mening og effekt, fortæller Lisbeth Sommer.

ET LEDELSESVÆRKTØJ

Rent ledelsesmæssigt mener hun, den nye forhåndsaftale er med til at understøtte organisationens løbende indsatsområder. I disse år patienssikkerhed, tidlig indsats og hverdagstræning.

– Samtidig har vi haft

nogle gode drøftelser med FOA undervejs om social- og sundhedsassistenter og specielt social- og sundhedshjælpernes nødvendige kompetencer de kommende år – med de øgede krav der vil være til den stadig mere komplekse opgavevaretagelse.

– Også omkring det ansvar man som medarbejder selv har for løbende at udvikle sig, slutter ældrechef Lisbeth Sommer fra Brøndby Kommune.

Mere end 100 enkeltsager i Vallensbæk

Ud over Brøndby Kommune henvendte FOA Social- og Sundhedsafdelingen sig også til Vallensbæk Kommune sidste efterår for at få mere i lokalløn til social- og sundhedspersonalet.

I runde tal mener FOA Social- og Sundhedsafdelingen, at deres personalegrupper burde få udbetalt 1,2 millioner kroner mere årligt for at nå lokallønsprocenten på 5,52 procent.

Men hvor Brøndby Kommune var åbne for dialog, så oplevede man ingen imøde-

kommenhed i Vallensbæk, fortæller Tina Græsted, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Jim Vårdal, souschef i Center for Sundhed og Forebyggelse, i Vallensbæk er uenig.

– Det står for deres regning, hvis de mener, at de ikke blev mødt med imødekommenhed og anerkendelse af krav. Jeg mener det samme, som jeg sagde på mødet med dem, siger han og fortsætter:

– Vi tildeles årligt et budget, som vi skal overholde,

og vi anser det ikke for en opgave for os som fagområde at tage en sådan sag videre for FOA. De må henvende sig et andet sted med deres krav.

ET SAMLET BREV

Det er netop, hvad fagforeningen har tænkt sig at gøre. Her i september måned forventes en samlet forhandlingsbegæring afsendt, hvor mere end 100 medarbejdere under social- og sundhedsoverenskomsten bliver listet op.

– Vi sender et samlet brev til Vallensbæk Kommune, men med over 100 enkeltsager. Derefter håber vi så at komme i dialog med kommunen, fortæller faglig sekretær Tina Græsted fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen. ➤



KL anerkender ikke FOA's beregninger

► På trods af at der som led i overenskomstforhandlingerne i perioden 1998-2008 blev aftalt specifikke lokallønsprocenter til social- og sundhedsmedarbejderne i kommunerne og deraf opnået 5,52 i samlet lokallønsprocent igennem årene, så anerkender Kommunernes Landsforening (KL) ikke, at de 5,52 procent i lokalløn tilhører specifikke personalegrupper.

– Lokal løndannelse foregår ude i kommunerne, det er vigtigt for KL. Derfor aftalte vi med organisationerne ved forhandlingerne i 2011, at vi som centrale parter ikke længere skulle afsætte midler til lokal løndannelse ved de centrale overenskomstforhandlinger, siger Nanna Abildstrøm, kontorchef for Specielle overenskomstforhandlinger i KL.

– Midler til lokal løndannelse skal findes i de kommunale budgetter ud fra de prioriteringer, den enkelte kommune har. Der er derfor ikke nogen penge, der tilhører bestemte personalegrupper. Vi anerkender ikke den type opgørelser, som FOA har udarbejdet, konstatere hun.

VIGTIG LOKALLØN

Nanna Abildstrøm pointerer dog, at for KL er det væsentligt, at kommunerne stadig anvender lokalløn, og på den måde fastholder, at en del af løndannelsen foregår lokalt.

– Opgørelser har vist, at generelt set på tværs af personalegrupper og på landsplan, så fastholder kommunerne fortsat den lokale løndannelse, men det er korrekt, at der kan være forskelle

mellem personalegrupperne. Det var det, vi fra KL's side ønskede, siger hun.

Ideen med lokalløn er, at det skal være et redskab som arbejdsgiver kan anvende til at belønne og motivere medarbejderne. En ide, der ifølge FOA oprindeligt er et arbejdsgiverønske, som man har indgået en fælles aftale om ved overenskomstforhandlingerne. Når man så vælger ikke at udbetale de aftalte procentsatser til for eksempel social- og sundhedsmedarbejdere, udhuler man reelt lønnen for de pågældende medarbejdere og demotiverer medarbejderne, mener FOA. Hvad mener KL?

– Siden 2011, hvor udmøntningsgarantien og forlodsfinansieringen blev afskaffet, har der ikke været nogen penge, der tilhører bestemte grupper. I forhold til motivation har der været foretaget

mange undersøgelser om løn som motivationsfaktor, og de fleste viser, at løn er en relativ lille motivationsfaktor. Personalet motiveres af spændende og udfordrende arbejde. Arbejde hvor man gør en forskel, og den slags arbejdspladser er der mange af i kommunerne, mener kontorchef Nanna Abildstrøm fra KL.

LOKALLØN I REGIONEN

Når FOA Social- og Sundhedsafdelingen har tjekket op på lokallønnen i de 18 kommuner, hvor fagforeningens medlemmer arbejder, kommer turen til lokallønnen for medlemmerne i Region Hovedstaden.

LOKALLØN SIDEN 1998

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1998 blev der for første gang aftalt lokalløn med kommunerne. Det står dog ikke i selve overenskomsten, men i de tilhørende protokollater.

Frem til overenskomsten i 2008 blev lokallønsprocenten aftalt i KTO-regi med samme procent for alle faggrupper under KTO (Forhandlingsfællesskabet for kommunalt og regionalt ansatte). Ved overenskomsten i 2008 forhandlede hver faglig organisation lokallønsprocent for deres

egen faggruppe, og samlet set er social- og sundhedspersonalet på FOA-overenskomst nået op på 5,52 procent i lokalløn.

Sidste overenskomst med specifikke procenter, aftaler om forlodsfinansiering og udmøntningsgaranti blev aftalt med overenskomsten i 2008.

Siden 2011 har lokalløn blot været nævnt i overenskomsterne, men uden specifikke procenter, forlodsfinansiering eller udmøntningsgaranti.

Forsker: Synlighed afgør lokalløn

Selvom undersøgelser fra FOA tyder på, at jo nærmere man sidder på chefkontorerne, jo mere får man som ansat i lokalløn, så handler det mere om uddannelsesniveau, specialistfunktioner og synlighed.

Det mener Nana Wesley Hansen, adjunkt, ph.d. på FAOS (Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier) på Københavns Universitet.

– Lokalløn er jo et ledelsesværktøj ønsket af arbejdsgiverne til at belønne en særlig indsats, og her belønnes oftest uddannelsesniveau, særlige specialistfunktioner og ikke mindst synlighed i forhold til ledelsen, siger hun og fortsætter:

– Tit har arbejdsgiverne svært ved at belønne store grupper, hvor mange udfører rutinemæssige opgaver. Som for eksempel FOA's medlemmer ansat i hjemmeplejen. Men det ændrer jo ikke ved, at den enkelte udfører sine opgaver særdeles dygtigt, siger Nana Wesley Hansen.

STOR VARIATION

Ifølge hende er der ret stor variation på tværs af kommunerne i, hvor gode de er til at udmønte lokalløn. Det afhænger både af økonomisk råderum i den enkelte kommune og forhandlingsvilje.

– Generelt er der dog ret stor enighed om, at de midler, der gennem årene er lagt ud til lokal løndannelse, skal opretholdes samlet set. Men Kommunernes Landsforening (KL) slår meget på, at der ikke længere er en udmøntningsgaranti med bestemte procentdele til bestemte grupper, siger Nana Wesley Hansen og fortsætter:

– Og det har KL ret i, men samtidig kan jeg godt forstå, at FOA synes, det er et problem, at deres medarbejdergrupper ikke får de procenter, som de har forhandlet sig frem til gennem årene.

BØR GENOVERVEJES

Så helt overordnet mener Nana Wesley Hansen, at man bør overveje, om lokalløn løfter sin intention som ledelsesredskab.

– Vi taler relativt få procenter, og der bliver brugt meget tid på det. Samtidig skaber brug af lokalløn både frustrationer og en følelse af uretfærdighed hos en lang række medarbejdere, forklarer Nana Wesley Hansen adjunkt, ph.d. fra FAOS.



LOKALLØN I KOMMUNERNE

Hvor lokallønsprocenten, ifølge FOA burde ligge på minimum 5,52 procent for medarbejdere under social- og sundhedsoverenskomsten i kommunerne, så svinger lokallønsprocenten i FOA Social- og Sundhedsafdelingens 18 kommuner fra 3,4 til 6,7 procent.

København, Albertslund og Ishøj ligger på niveau eller højere end de 5,52 procent. Resten ligger under:

Kommune	Lokalløn i procent
---------	--------------------

Albertslund	6,7
Ballerup	4,1
Brøndby	3,4
Dragør	4,3
Frederiksberg	4,2
Furesø	4,7
Gentofte	3,9
Gladsaxe	4,3
Glostrup	4,6
Herlev	3,7
Høje-Taastrup	4,7
Hvidovre	4,7
Ishøj	6,5
København	5,6
Lyngby-Taarbæk	4,6
Rødovre	4,5
Tårnby	4,4
Vallensbæk	4,1

Hvis alle 18 kommuner udmøntede nøjagtigt 5,52 procent til lokalløn, skulle der udmøntes 2,18 millioner kroner mere end i dag pr. måned for hele social- og sundhedsgruppen. Det svarer til gennemsnitligt 176 kroner pr. fuldtidsstilling pr. måned.

For alle landets kommuner burde der udmøntes yderligere 15,54 millioner kroner pr. måned eller gennemsnitligt 246 kroner pr. fuldtidsstilling pr. måned.

Tallene er fra maj 2015 – altså før den nye forhånds aftale i Brøndby Kommune og udmøntning af yderligere lokalløn.

Kilde: FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Fortsat problemer med parkering

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune har undersøgt parkeringsproblemerne for hjemmeplejen. Der er ikke behov for yderligere tiltag, lyder konklusionen. FOA Social- og Sundhedsafdelingen og nattevagterne i hjemmeplejen er uenige

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Pas dit arbejde – få en parkeringsbøde. Sådan lød overskriften, da nattevagterne; Mai Christensen, Winni Waarst og Marion Bresson fra lokalområde Indre By/Østerbro stod frem i dette års første nummer af infoa og fortalte om parkeringsproblemer i hjemmeplejen i København.

Efter infoas artikler blev der sat en undersøgelse i gang af Center for Administration under Sundheds- og Omsorgsforvaltningen for at undersøge problemets om-

fang. Undersøgelsen er nu færdig, og Center for Administration konkluderer, at der for nærværende ikke er behov for at gøre yderligere.

Center for Administration anerkender problemet med at parkere for hjemmeplejens medarbejdere, men mener, at hjemmeplejelederne har stor fokus på problematikken, at "der er tale om et vilkår", når man arbejder i hjemmeplejen i København, og at det også handler om "tålmodighed, risikovillighed og parkeringsevner" hos den enkelte medarbejder.

Hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen er faglig sekretær Charlotte von Mehren

uenig i undersøgelsens konklusion, og hun mener, at forvaltningen skyder problemet med parkering over på medarbejderne.

– Undersøgelsen anerkender parkeringsproblemerne, men skubber det så væk fra dem selv og over på medarbejderne ved at sige, at der ikke er behov for yderligere. Men det er altså ikke rimeligt, at nogle af vores medlemmer skal betale penge i form af parkeringsbøder for at passe deres arbejde, siger Charlotte von Mehren.

HVEM BETALER

Forvaltningens undersøgelse

konkluderer nemlig også, at når der er tale om et nødkald, så betaler det pågældende lokalområde for medarbejdernes eventuelle parkeringsbøder, som efterfølgende får bøden refunderet af Teknik- og miljøforvaltningen. Gælder det parkeringsbøder ved normale besøg hos borgerne, så må medarbejderne til gengæld selv betale.

– Rent lovgivningsmæssigt må vi ikke betale medarbejdernes parkeringsbøder, hvis der ikke er tale om nødkald. Men selv hvis vi måtte, så ville vi ikke gøre det. For det ville ikke være rigtigt af os som offentlig

DET SIGER LOVEN

Lige gyldigt om der er tale om en kommune, staten eller en privat virksomhed, så må arbejdsgiveren rent skattemæssigt godt betale en parkeringsbøde for en ansat, hvis parkeringsbøden er fået under "arbejdets nødvendige udførelse". Medarbejderen vil dog skulle betale skat af beløbet, da det er at betragte som et skattepligtigt tillæg.

Men selvom der rent skatteteknisk intet er til hinder for, at Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i København betaler parkeringsbøder for de ansatte i Hjemmeplejen, så har

forvaltningen, ifølge administrationschef i Center for Administration, Lars Matthiesen, ikke lov hjemmel til det.

– Ifølge mine jurister skal der være positiv lov hjemmel eller anerkendt praksis for eksempel inden for kommunalfuldmagtsreglerne, når en kommune bruger skattekroner på betaling til en ansat. Da en sådan positiv lov hjemmel ikke findes, indebærer det, at kommunen ikke kan betale for ansattes parkeringsafgifter, fortæller Lars Matthiesen.



De tre nattevagter Marion Bresson, Mai Christensen og Winni Waarst stod i starten af 2015 frem og fortalte om parkeringsproblemer i hjemmeplejen i København.

myndighed at betale for medarbejdernes overtrædelse af færdselsloven, siger Lars Matthiesen, administrationschef i Center for Administration.

Charlotte von Mehren mener ikke, det handler om at betale for medarbejderes lovovertrædelser. Det handler om, at medarbejderne i hjemmeplejen kan få lov til at passe deres arbejde, uden at skulle betale parkeringsbøder. Og i en virkelighed med stadig flere biler i København og samtidig rigtig meget vej arbejde og deraf færre parkeringspladser, så kan det være endog meget vanskeligt at finde en parkeringsplads.

BEHOV FOR MERE

Arbejds miljørepræsentant Mai Christensen er helt enig med Charlotte von Mehren. Der er behov for at løse parkeringsproblemerne.

– Jo, der er blevet sat fokus på problemet, og mange aftenvagter er gået over til el-cykler i stedet for biler, men i nattevagten bliver vi nødt til at køre i biler, og her er der ikke sket ændringer i ➤

Parkering...

- forhold til parkeringsproblemerne, siger Mai Christensen og fortsætter:

– Men der er behov for at gøre mere. For det er da ikke ordentlige arbejdsvilkår, at vi som medarbejdere selv skal betale parkeringsbøder.

Samtidig kan hverken hun eller Charlotte von Mehren genkende flere af beskrivelserne i forvaltningens undersøgelse.

DISKUSSION OM VEJTID

Et af punkterne i undersøgelsen handler om vejtid på aften- og natteruterne og beskriver blandt andet, at i lokalområde Vesterbro/



Faglig sekretær Charlotte von Mehren, FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Kgs. Enghave/Valby varierer antal besøg i forhold til områder. I undersøgelsen

står der blandt andet:
"På de ruter, hvor der er de største parkeringsudfordrin-

ger, ligger der måske kun 20-25 besøg på en vagt, hvor andre ruter kan planlægges

Forvaltningen: Det er et vilkår

I det tre siders notat om parkeringsudfordringer for ansatte i hjemmeplejen ender Sundheds- og Omsorgsforvaltningens Center for Administration med følgende konklusion:

"Det er et vilkår, når man arbejder i hjemmeplejen i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, at der i nogle områder er parkeringsproblemer i aften- og nattetimerne. Sundheds- og Omsorgsforvaltningens hjemmeplejeledere kender alt til problematikken og arbejder

til stadighed på at minimere problemet så meget som muligt. Dette blandt andet ved løbende vurdering af vejtid, omlægning af bilruter til cykelruter alle steder det er muligt, og opmærksomhed på den teknologiske udvikling, hvor kvikopladerne til elbiler lige nu åbner nye muligheder. Så på baggrund af dette finder Center for Administration ikke, at der for nærværende er behov for yderligere tiltag."

FOA SOSU: Lederen skal have besked

Hvor praktisk umuligt det end kan synes at være at skulle give sin leder besked med det samme, når man for eksempel i en nattevagt ikke kan finde en parkeringsplads på vej ud til et borgerbesøg, så er det absolut nødvendigt. Det siger Charlotte von Mehren, faglig sekretær hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

– Hvis medarbejderne ikke straks giver besked, men bare løber hurtigere, så får ledelsen ikke for alvor øje på, at parkeringsproblemer

er en hindring i opgaveløsningen. Så der er ingen vej udenom. Det skal dokumenteres, siger Charlotte von Mehren.

– Samtidig er der tale om arbejdsvægring, hvis ansatte i hjemmeplejen ikke udfører deres arbejde. Så parkeringsproblemer skal rapporteres, så lederen kan finde ud af, hvilke opgaver man så ikke skal løse på grund af tiden brugt på at finde en parkeringsplads, forklarer hun.

med 30-35 besøg. De øvrige hjemmeplejeenheder vil fremadrettet mere bevidst se på behov for vejtid og tage højde for dette i forbindelse med planlægningen af ruterne."

Infoa har talt med faglige repræsentanter i lokalområde Amager og Indre By/Østerbro, og meldingen er enslydende; der foregår en kamp om vejtid, og der gives ikke ekstra vejtid på grund af

problemer med parkering.

– Her på Indre By/Østerbro dækker vi jo samtlige nattevagter i hele Københavns Kommune, og vi får ikke mere vejtid på grund af parkeringsproblemer. Da vi har rigtig mange nødkald om natten, har vi omkring 20 almindelige besøg, men vejtiden er ikke ændret, og da det er et spørgsmål om budget og penge, så tror jeg bestemt heller ikke, det kom-

mer til at ske, siger Mai Christensen.

SKAL LØSES

Men noget skal ske, mener både arbejdsmiljørepræsentant Mai Christensen og Charlotte von Mehren.

– Parkering er et problem for hjemmeplejens medarbejdere – især om natten, så det skal vi simpelthen have en løbende dialog om. For vi må og skal finde alternative løs-

ninger, så ingen medarbejdere er tvunget til at betale parkeringsbøder for at passe deres arbejde, siger faglig sekretær Charlotte von Mehren fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

– *Læs mere om parkeringsproblemerne i hjemmeplejen i København i infoa nr. 1, 2015 side 20-24. Gå ind på www.foa.dk/sosu og klik på fanen "Presse/Medlemsblad".*

Borgmester: Det stopper ikke her

Infoa har bedt sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen fra Københavns Kommune om at forholde sig til de fortsatte parkeringsproblemer i hjemmeplejen og til kritikpunkterne fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen i forhold til forvaltningskonklusion om, at "der for nærværende ikke er behov for yderligere tiltag".

Ninna Thomsen har ikke svaret på samtlige vores spørgsmål, men har givet følgende svar:

– Der er problemer med at finde parkeringspladser i dele af København. Det er åbenlyst. Det er imidlertid også åbenlyst, at det er et problem, som ikke kun løses i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.



– Alligevel har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen gennem en lang årække løbende afsøgt alle

rimelige muligheder for at afhjælpe problemet, herunder været i dialog med Parkering København for at undersøge muligheden for at få en dispensation for parkeringsreglerne.

– Sagen er også drøftet med hjemmeplejens ledere, som alle er meget opmærksomme på udfordringerne og til stadighed – i samarbejde med medarbejderne – kigger på mulighederne for at løse problemet.

– I forbindelse med dette års budget er København også i gang med at kigge på udbygning af p-huse og ændringer i beboer-licenser i forbindelse med parkering. Det er alle tiltag, som jeg håber, kan have en positiv effekt på hjemmeplejens problemer

med at finde nok parkeringsmuligheder.

Hvad siger du til, at FOA Social- og Sundhedsafdelingen mener, at notatets konklusion skubber parkeringsproblemet over på medarbejderne, og at det ikke er rimeligt?

– Undersøgelsens konklusion skal ikke læses med de briller, at det hele stopper her. Vi skal selvfølgelig fortsat justere og gøre forholdene for medarbejderne bedre, så snart muligheden er der. Og her mener jeg, at alle har et ansvar for at bidrage, uanset om man er politiker, leder eller medarbejder i hjemmeplejen, siger Ninna Thomsen.

Ja tak til en **værdig** ældrepleje

Med udsigt til færre kroner pr. ældre borger er FOA, Dansk Sygeplejeråd og Ældre Sagen gået sammen om at formulere 10 bud på en værdig ældrepleje. Ønsket er at få politikerne til at træffe et valg i forhold til fremtidens ældreliv

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

"Vi vil gerne opfordre jer til – som en del af budgetforhandlingerne for 2016 – at tage politisk stilling til, hvad værdig ældrepleje er".

Opfordringen kommer fra FOA Social- og Sundhedsafdelingens næstformand, Mari-Ann Petersen i et brev til samtlige kommunalpolitikere i de 18 kommuner, hvor fagforeningens medlemmer blandt andet arbejder. Et brev afsendt den 6. august i år med FOA, Dansk Sygeplejeråd (DSR) og Ældre Sagens 10 bud på en værdig ældrepleje.

Alt sammen som en optakt til de budgetforhandlinger, der lige nu udspiller sig i kommunerne. Og et forsøg på at få politikerne til at tænke nøje over den ældreomsorg, de tilbyder kommunens borgere.

– Det bekymrer os, at udviklingen i vores område går den forkerte vej, og der hele tiden anvendes færre kroner pr. ældre borger over 65 år. En udvikling som sommerens økonomiaftale mellem Venstre-regeringen og Kommunernes Landsforening (KL) kun gør værre. For det ser nu ud til, at økonomien bliver endnu strammere, nu hvor kommunerne skal spare én

procent om året fra 2016 til 2019. Det såkaldte omprioriteringsbidrag, forklarer Mari-Ann Petersen.

RINGERE ÆLDREPLEJE

Ud over et strammere kommunalt budget så lægger økonomiaftalen også op til, at ældremilliarden i 2016 kan indgå i det almindelige kommunale budget.

– Med økonomiaftalen har man ændret betingelserne for ældremilliarden, så pengene ikke længere behøver at blive anvendt til at "øfte ældreplejen. Pengene kan nu indgå i kommunens almindelige drift, forklarer Mari-Ann Petersen.

Hun synes, at det er drønerlignende, at kravet om at pengene skulle gå til at forbedre ældreplejen nu er afskaffet. For det vil unægteligt spænde ben for en bedre ældrepleje i kommunerne.

VÆRDIGHEDSALLIANCEN

Netop kvaliteten af ældreplejen i landets kommuner bekymrer FOA, DSR og Ældre Sagen, der igennem et års tid har arbejdet for at få politikerne til at indse, at der er behov for værdighedsgarantier, ligesom man har i Norge og Sverige, hvis politikerne ønsker en værdig ældrepleje.

For realiteten er, at det går den forkerte vej i øjeblikket,

10 BUD PÅ EN VÆRDIG ÆLDREPLEJE

- En bolig der passer til den enkeltes behov – også ved funktionstab
- Mulighed for at komme ud
- Mulighed for at være velsoigneret og klædt, som man ønsker
- Varieret og ernæringsrigtig mad i rammer, der giver lyst til at spise
- Lindrende behandling og en værdig død
- Støtte til at kunne fungere i hverdagen og få relevant hjælp, når der er behov for det
- Forebyggelse af sygdom samt kontinuitet og faglighed i omsorg, pleje og behandling
- Mulighed for at bevare egen døgnrytme
- Tilbud om eksistentielle samtaler og samvær med andre
- Respekt, rummelighed og mulighed for udvikling

- FOA, Dansk Sygeplejeråd og Ældre Sagens fælles bud på en værdig ældrepleje

hvor der hele tiden bliver færre hænder til at udføre arbejdet i hjemmeplejen på landsplan. Siden 2008 er der skåret 5,5 millioner hjemmehjælpstimer i kommunerne, og antallet af ansatte på ældreområdet er fra 2008 til 2013 faldet med 5.000 stillinger omregnet til fuldtidsstillinger. Alt imens er antallet af ældre borgere steget – og fortsætter med at stige mange år endnu. 100.000 ældre er ramt af demenssygdomme, og der kommer 15.000 nye demenstilfælde hvert år, lyder beregninger fra FOA.

FLERE HÆNDER

FOA, DSR og Ældre Sagens



Det er ikke ok, at ældremilliarden, der skulle løfte ældreplejen i landets kommuner, nu kan anvendes til almindelig drift i kommunerne, synes næstformand Mari-Ann Petersen fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

10 bud på en værdig ældrepleje er, ifølge Mari-Ann Petersen, et forsøg på at få politikerne til at forholde sig til, hvad der skal til for at give ældre, der har brug for hjælp, et værdigt liv. Sådan at det ikke hele tiden er økonomien, der styrer.

– Det er nogle rigtige gode bud på en værdig ældrepleje, men desværre er der rigtig meget af det, der ikke kan lade sig gøre i dag, understreger næstformand Mari-Ann Petersen fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen, der har tænkt sig at fortsætte kampen for flere timer og ansatte i hjemmeplejen.

FOA SOSU: Vi vender tilbage

Selvom kun få kommunalpolitikere har reageret på brevet fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen, hvori fagforeningen opfordrer politikerne til at tage politisk stilling til, hvad en værdig ældrepleje betyder for dem, så har fagforeningens næstformand Mari-Ann Petersen ikke opgivet at overbevise politikerne om, at der skal en særlig indsats til, hvis de skal have en værdig ældrepleje.

– Vi havde håbet på, at mange flere havde vist interesse i at indgå i en dialog om ældreplejen i deres kommuner. At det ikke er gået sådan afholder os ikke fra at følge kommunerne alligevel. Vi har et godt kendskab til ældreplejen fra vores mange medlemmer, og vi følger budgetforhandlingerne og budgetter-

ne og vender tilbage til politikerne, hvis det ser ud til, at ældreplejen ikke udvikler sig positivt, understreger næstformand Mari-Ann Petersen og fortsætter:

– Og når dette er sagt, så har vi allerede et godt samarbejde med en lang række politikere blandt andet i Frederiksberg og Københavns Kommune.

– Læs FOA Social- og Sundhedsafdelingens brev til kommunalpolitikere på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu. Klik på fanen "Nyheder" til venstre på siden og klik derefter på nyheden fra den 6. august 2015 "Afsæt penge til en værdig ældrepleje".

"Jeg havde meget at lære"

Social- og sundhedsassistent Karen Lundsryd mente egentlig, at hun vidste det, der var at vide om demens og kommunikation. Men hun tog fejl, erkender hun efter at have deltaget i kurset "Empatisk kommunikation med demensramte og deres omgivelser" i FOA Social- og Sundhedsafdelingen

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

"Tænk, at jeg er blevet voksen som 57-årig", opsummerer social- og sundhedsassistent Karen Lundsryd på spørgsmålet om, hvad det har betydet for hende at deltage i kurset "Empatisk kommunikation med demensramte og deres omgivelser" i fagforeningen.

Karen Lundsryd er begejstret, og hun lægger ikke skjul på, at det, udover det rent professionelle, også har haft en afgørende betydning for hende personligt. Kursets underviser Gitte Kjær-Westermann, der blandt andet er certificeret træner i "Ikke voldelig kommunikation", var nemlig utrolig god til at se, hvor alle kursisterne var og god til at hjælpe dem med at arbejde med det, de hver især havde brug for.

Det gjaldt også for Karen Lundsryd, der faktisk kun tilmeldte sig kurset, fordi hun har en veninde, der overtalte hende til at gøre det.

LYTTEDE IKKE

Karen Lundsryd var selv af den overbevisning, at kurset nok ikke kunne give hende meget mere end det, hun





*Jeg tog fat i
det med
afbrydelserne.*

*Social- og sundheds-
assistent Karen Lundsfryd*

kunne i forvejen. Hun var jo uddannet demensvejleder og arbejdede også som sådan på Plejecenter Byageren i Nærum. Derudover havde hun også haft kommunikation, og hun mente, at hun havde godt styr på det med demensramte og kommunikation. Men hun tog fejl.

– Jeg opdagede, at jeg egentlig ikke vidste så meget om mig selv, og at jeg havde problemer med at kommunikere med mennesker, der var på mit niveau, fortæller Karen Lundsfryd og fortsætter:

– Jeg var altid i forsvar, afbrød og lyttede ikke.

I løbet af kurset og de efterfølgende coachtimer hos Gitte Kjær-Westermann har Karen Lundsfryd da også erkendt, at hun faktisk altid har været usikker på sig selv, og at usikkerheden har haft betydning for hendes måde at kommunikere med andre mennesker.

ERKENDELSESREJSE

"Empatisk kommunikation med demensramte" er et kursus, der handler om at forstå, hvad en konflikt består af – indadtil som udadtil. Derfor handler det også om at lære sig selv at kende, så man som fagprofessionel kan tackle konflikter uden, at det

personlige går ud over andre mennesker. En vigtig adskillelse, ifølge Gitte Kjær-Westermann, da adskillelsen kan hjælpe en til at finde holdbare løsninger, når der eksempelvis kommunikeres med demensramte, der ofte reagerer på en anderledes måde.

I løbet af kurset, der dette efterår og vinter strækker sig over to moduler fra tirsdag den 3. november til tirsdag den 1. marts næste år, anvender Gitte Kjær-Westermann blandt andet en gulvøvelse, hvor kursisterne tager udgangspunkt i en situation, de kender, hvor det var svært med kommunikationen. Derfra bevæger man sig i takt med, at der arbejdes med de forskellige kommunikationstrin. For som Gitte Kjær-Westermann forklarer, "så lærer vi ikke kun med hjernen, men også med kroppen".

RO TIL AT LYTTE

Som de øvrige kursister deltog Karen Lundsfryd også i gulvøvelsen. Det var hårdt, men også lærerigt at kigge nærmere på de mange afbry-

delser, som hun udsatte andre for.

– Gitte (underviser Gitte Kjær-Westermann, *red.*) fik mig til at kigge indad, og det har betydet, at jeg har fået meget mere ro på mig selv, så jeg kan træde tilbage og lytte på, hvad andre siger, forklarer Karen Lundsfryd.

Som privatperson har Karen Lundsfryd også fået meget ud af mødet med underviser Gitte Kjær-Westermann.

– Jeg har altid været vred på min eksmand. Men nu ser jeg ham på en anden måde, og jeg har forstået, at han ikke kunne gøre tingene anderledes. Han er den, han er, og jeg kunne ikke forvente, at han kunne laves om. Det kan man ikke forvente af andre, men man kan lave om på sig selv, understreger social- og sundhedsassistent Karen Lundsfryd.

KURSER I FOA SOSU

Tilmeld dig kurset "Empatisk kommunikation med demensramte og deres omgivelser" samt andre kurser på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu.

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. 4-2015 skal være redaktionen i hænde senest fredag den 9. oktober 2015.

Annoncedeadline infoa nr. 4-2015: fredag den 9. oktober 2015.

infoa nr. 4-2015 udkommer søndag den 8. november 2015.

Alle annonceforspørgsler skal rettes til journalist Lise Lotte Blicher Bendtsen.

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

FORSIDE: SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT
ANGELA JUUL

FOTOGRAF: MARK KNUDSEN/MONSUN

ANMELD VOLD

OG TRUSLER OM VOLD

Hvis man som ansat skal gøre sig forhåbning om, at få godtgørelse og erstatning fra Erstatningsnævnet, når man har været udsat for vold eller trusler om vold, så skal man huske at anmelde det skete til politiet inden 72 timer. Det gælder uanset, hvad ens arbejdsgiver siger, lyder rådet fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN

FOA Social- og Sundhedsafdelingen oplever for øjeblikket, at flere og flere medlemmer ikke anmelder vold eller trusler om vold på arbejdspladsen til politiet inden for 72 timer efter volds-episoden. Og det er et problem ifølge FOA Social- og Sundhedsafdelingen, fordi manglende anmeldelse til politiet i sidste ende kan betyde, at man som ansat ikke kan få den godtgørelse for svie- og smerte og erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, som man egentlig var berettiget til i henhold til offererstatningsloven.

SVÆR BESLUTNING

Fagforeningen erfarer, at en del ansatte, der har været udsat for vold eller trusler om vold, ikke synes, at de kan være bekendt at anmelde volds-episoderne, fordi det ofte betyder, at de skal anmelde den borger, som de

passer på til dagligt. En borger som måske er dement eller som er psykisk syg og derfor ikke nødvendigvis ved, hvad vedkommende har gjort. De synes, at det er synd for borgeren og vurderer måske, at anmeldelsen ikke er i overensstemmelse med det at drage omsorg for en borger, der reelt set er syg. Dertil kommer også, at nogle ansatte oplever, at ledelsen på arbejdspladsen opfordrer dem til ikke at anmelde volds-episoden til politiet.

Det kan utvivlsomt være en svær beslutning at politianmelde en eventuel borger for vold eller trusler om vold, ikke desto mindre er det fagforeningens bedste råd, at man anmelder vold og trusler om vold til politiet.

ØVRIGE ANMELDELSER

Udover selve politianmeldelsen, så er det sådan, at man skal fortælle lede-

ren på arbejdspladsen om volds-episoden, og at lederen efterfølgende skal anmelde episoden som en arbejdsskade. Dernæst er det vigtigt, at man kontakter fagforeningen, der vil sørge for, at volds-episoden anmeldes til Erstatningsnævnet.

NB: Er du i tvivl om, hvordan du skal forholde dig, hvis du har været udsat for vold eller trusler om vold på arbejdspladsen, så vil det være en god idé at kontakte din arbejdsmiljørepræsentant/tillidsrepræsentant hurtigst muligt. Hvis du ikke har en tillidsvalgt på arbejdspladsen, skal du kontakte FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

