

infoa

november 2016 – nr. 5

CV gav fem ekstra løntrin

Side 6-9

**Tag til generalforsamling
– den 29. november i Østerbrohuset.
Alle medlemmer er velkomne!**

– Læs om fagforeningens arbejde i den årlige beretning,
der er hæftet inde i bladet og lige til at hive ud

REJSESCENEN



VI FEJRER FAGETS DAG

I anledningen af Fagets Dag afholder FOA Social- og Sundhedsafdelingen fyraftensmøde med teater, der giver os mulighed for at diskutere og sætte fokus på vores faglighed.

Vores faglighed gør en stor forskel for de borgere og patienter, vi møder på vores arbejdspladser, og det skal vi være stolte af.

Det er Rejse scenen, der vil opføre en

række små teaterstykker om faglighed på arbejdspladsen. Og mellem stykkerne og afslutningsvist vil vi debattere betydningen af vores faglighed.

Velkommen til teater i fagforeningen på Godthåbsvej 15, Frederiksberg. Torsdag den 24. november kl. 16.00 til 18.00. Mødesalen, opgang E, 2. sal.

NB: Der bliver serveret vand og lidt chips.



TILLYKKE MED DE 50 ÅR!

Den faglige klub i Hvidovre fejrede mandag den 3. oktober dets 50-års jubilæum. Et stort tillykke!

INDHOLD

INFOA NR. 5 – 2016

- 4 Tillykke med de 20 år!
- 5 Arbejdsmiljøarbejdet får et løft
- 6-9 »Man føler sig værdsat«
Husk at forhandle løn ved ansættelse
FOA SOSU: Ukorrekt løn er et stort problem
Drejebog til en god løn
- 10-14 Et boblende plejehjem
»Det skal være sjovt«
- 15-17 Skræddersyet efteruddannelse i Rødovre
Leder: Alle led har behov for mere viden
»Et rigtigt godt tilbud«
- 18-20 »Mindfulness virker«
Flere mindfulness-mentorere
- 21 To selvstændige sosu-uddannelser fra nytår
- 22 Første forlig om lønkroner i København

I HVERT NUMMER

- 4 SOSU Kalender

EN RIGTIG FAGFORENING FYLDER 20 ÅR



MARI-ANN PETERSEN, FORMAND FOR FOA
SOCIAL- OG SUNDHEDSAFDELINGEN

Faget og uddannelserne var en af årsagerne til den nye fagforening. Med de nye social- og sundhedsuddannelser var det naturligt at være samlet i én fagforening.

Da fagforeningen blev stiftet, organiserede den mere end 22.000 medlem-

at organisere nogle af de allerførste kvinder på arbejdemarkedet, nemlig tjenestepigerne i København. Tjenestepigernes fagforening var lige fra første dag en kamporganisation for de kvindelige arbejderes rettigheder – en tradition Social- og Sundhedsafdelingen med stolthed fører videre.

Meget er sket på de 20 år. Blandt andet er FOA i dag også overenskomst-bærende på det private område, hvor flere og flere af medlemmerne arbejder i dag. Men grundlæggende er intet ændret! Fagforeningen kæmper for at forsvare og udvikle velfærden – fagforeningen kæmper for gode overenskomster, der sikrer medlemmernes rettigheder. Fagforeningen kæmper for mere i løn, for et sundt og sikkert arbejdsmiljø og for uddannelserne og fagligheden.

Dengang som i dag er det helt afgørende, at fagforeningens medlemmer står sammen – er aktive – og siger fra, når løn- og arbejdsvilkår ikke er i orden.



*Vi fejrer fagforeningens
jubilæum fredag den
6. januar i det nye år. Alle
medlemmer er inviteret.*

FOA Social- og Sundhedsafdelingen blev stiftet den 1. januar 1997. For 20 år siden fusionerede Husligt Arbejderforbund afdeling 1 og afdeling 3, Husligt Arbejderforbund Gladsaxe og Sygehjælpernes Fagforening i Storkøbenhavn. Hermed var Social- og Sundhedsafdelingen i Storkøbenhavn en realitet.

mer, og den var lige fra første dag en rigtig fagforening med overenskomster, der dækkede hele det offentlige område.

Vores fagforenings historie rækker dog langt længere tilbage end de 20 år. Vores tradition går helt tilbage til 1899, da Marie Christensen stod i spidsen for

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		Telefontider
Mandag	Kl. 8.30–15.00	Kl. 10.00–14.00
Tirsdag	Kl. 8.30–15.00	Kl. 10.00–14.00
Onsdag*	Kl. 8.30–17.00	Kl. 10.00–17.00
Torsdag	Kl. 8.30–15.00	Kl. 10.00–14.00
Fredag	Kl. 8.30–13.00	Kl. 10.00–12.00

A-kassens hotline

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

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



Hjemmeside
www.foa.dk/sosu

Tillykke med de 20 år!

Kære medlem

I anledning af at FOA Social- og Sundhedsafdelingen den 1. januar 2017 kan fejre 20 års jubilæum, inviteres du hermed til "Nytårskur" i din fagforening på Godthåbsvej 15 på Frederiksberg.

*Vi fejrer jubilæet med champagne, taler og musik:
Fredag den 6. januar 2017 fra kl. 16.00-18.00.
I fagforeningens mødesal, opgang E, 2. sal.*

Vi håber meget, du har lyst til at fejre de 20 år i fagforeningen – og sammen sige velkommen til et nyt år!

Med venlig hilsen

Mari-Ann Petersen, formand for FOA Social- og Sundhedsafdelingen

SOSU-kalender

DEN 23. NOVEMBER:

Barselscafé, kl. 16.00-17.30.

DEN 29. NOVEMBER:

FOA Social- og Sundhedsafdelingen afholder ordinær generalforsamling i Østerbrohuset fra kl. 17.45.
NB: Spisning er fra kl. 16.45-17.45.

DEN 1. DECEMBER:

FOA SOSU Ungdom, kl. 17.00-20.00.

DEN 4. DECEMBER:

FOA Social- og Sundhedsafdelingen afholder juletræsfest for medlemmer og deres familier. I Comwell Conference Center Copenhagen, kl. 11.00-15.00.

DEN 13. DECEMBER:

Seniorklubben afholder julefrokost på Hotel Admiralen.

DEN 14. DECEMBER:

Løncafé, kl. 15.30-17.00.

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

Arbejdsmiljøarbejdet får et **løft**

**FOA Social- og Sundhedsafdelingen har ansat arbejdsmiljøkonsulent
Elsebeth Poulsen, der blandt andet skal koordinere fagforeningens arbejde
for et bedre arbejdsmiljø på medlemmernes arbejdspladser**

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Med ansættelsen af arbejdsmiljøkonsulent Elsebeth Poulsen har FOA Social- og Sundhedsafdelingen og fagforeningens medlemmer fået en erfaren person, der har nært kendskab til social- og sundhedsansattes arbejdsvilkår fra sine mange år som blandt andet tilsynsførende i Arbejdstilsynet, underviser på SOSU C, arbejdsmiljørådgiver i det private og senest som arbejdsmiljøkonsulent i Frederikssund Kommune. Elsebeth Poulsen har set, hvordan social- og sundhedsmedarbejdere presses i løbet af deres arbejdsdag, og hun ved, hvor svært det er at sige fra, fordi mange føler sig begrænset i deres ytringsfrihed.

ANKERPUNKT

Elsebeth Poulsen skal koor-



*Arbejdsmiljøkonsulent
Elsebeth Poulsen.*

dinere arbejdet med arbejdsmiljø i fagforeningen. På tværs i huset på Godthåbsvej, servicere politisk ledelse og fagforeningens tillidsvalgte.

"Jeg ser mig selv som et fagligt ankerpunkt, én som medlemmer kan ringe til for at få råd og vejledning om, hvordan arbejdsmiljøet kan håndteres. Jeg skal være med til at kvalificere medlemmer-

nes spørgsmål og være en facilitator. Jeg skal ikke gøre arbejdet for dem, men jeg kan hjælpe dem", forklarer Elsebeth Poulsen.

EN HJÆLPENDE HÅND

Elsebeth Poulsen er udmærket klar over, at det er svære tider på arbejdspladserne. Der er gode arbejdspladser, hvor mellemliderne får tilstrækkeligt med ledelsesrum, så de kan håndtere krydspreset ved at være mellem øverste ledelse og det at håndtere det store arbejdspress og nye krav, som ansatte udsættes for. Det er, ifølge Elsebeth Poulsen, i det hele taget svært, for hverdagen er langt fra visionerne på Christiansborg.

Ikke desto mindre, så skal arbejdet for arbejdsmiljøet have en hjælpende hånd, og vi skal, ifølge Elsebeth Poulsen, holde fast i, at arbejdsmiljøloven overholdes.

STÅ SAMMEN

Hvis kampen for et bedre arbejdsmiljø skal lykkes, så er det vigtigt, at der lyttes til de tillidsvalgte. Det er dem, der er på arbejdspladsen og som ser, hvad der sker. Dertil kommer, at man på arbejdspladserne skal blive

bedre til at stå sammen og gøre opmærksom på, når tingene kører skævt. Gerne ved at skrive noget fælles til ledelsen, sådan et brev, hvor alle ansatte har sat deres underskrift. Så man står sammen om at få et godt arbejdsmiljø, pointerer Elsebeth Poulsen.

NY STRATEGI

Fagforeningen har, ifølge Elsebeth Poulsen, igangsat en lang række tiltag, der skal forbedre arbejdsmiljøarbejdet. Bestyrelsen skal blandt andet vedtage en ny strategi for fagforeningens arbejde med arbejdsmiljø, og som noget af det første i det nye år påbegyndes arbejdet med at kortlægge arbejdsmiljørepræsentanternes kompetenceniveau, så fagforeningen kan lave målrettet uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanterne.

Derudover er der den fortsatte kamp for at forbedre vilkårene for arbejdsmiljørepræsentanterne. Dertil kommer et aktionsprogram, hvor farligt arbejde som eksempelvis alenearbejde og vold og trusler bliver omdrejningspunktet samt mange andre arbejdsmiljøtiltag.

ONDT I ARBEJDSMILJØET?

Hvis I har problemer med arbejdsmiljøet og har brug for gode råd og vejledning, så kontakt arbejdsmiljøkonsulent Elsebeth Poulsen.

Send en e-mail til ELPO@foa.dk.

»Man føler sig værdsat«

Som nyansat aftenvagter på Ørestad Plejecenter havde social- og sundhedsassistent Hanne Pia Nielsen ikke fået kvalifikationstillæg for sine mange års erfaring som social- og sundhedshjælper. Fællestillidsrepræsentant Maria Konstantinidou forhandlede fem ekstra løntrin hjem inden første lønudbetaling

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Fem løntrin – eller 1.285 kroner ekstra om måneden. Det er det konkrete resultat af, at social- og sundhedsassistent Hanne Pia Nielsen, nyansat aftenvagter på Ørestad Plejecenter, havde sendt et fyldestgørende cv med sin ansøgning.

For da Maria Konstantinidou, fællestillidsrepræsentant i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune, får

Hanne Pia Nielsens ansættelsesbrev til gennemsyn plus hendes vedlagte cv, kan hun se, at noget er galt.

Hanne Pia Nielsen er nemlig nyuddannet social- og sundhedsassistent fra november 2015, men har før det arbejdet mange år som social- og sundhedshjælper, som hun blev uddannet til i 1992. Men i ansættelsesbrevet står der ikke noget om ekstra tillæg.

”Så den var klokkeklar. Hun skulle som minimum have kvalifikationstillæg som social- og sundhedshjælper. En

fejl, jeg opdager på grund af cv’et – ellers har jeg jo ikke en jordisk chance for at opdage det”, siger Maria Konstantinidou.

DET BETALER SIG

Hun henvender sig til Hanne Pia Nielsen og derefter til arbejdspladsen, og inden der er gået en uge, er det på plads, at Hanne Pia Nielsen får fem løntrin ekstra for sine mange års erfaring som social- og sundhedshjælper.

”Jeg blev ansat pr 1. september, og inden jeg fik min første løn, var det allerede på

plads med de fem løntrin, og det er jeg da super glad for”, siger Hanne Pia Nielsen.

INGEN AUTOMATIK

Er man i gang med at søge et nyt job, skal man ikke regne med, at tillidsrepræsentanten på den nye arbejdsplads automatisk får oplysninger om hverken kompetencer eller tidligere løn. Derfor er det vigtigt, at man selv husker at vedlægge alle oplysninger om både kompetencer og tidligere kvalifikations- og funktionstillæg, når man søger nyt job.

For selvom der i den gældende rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftale) mellem

Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet – tidligere KTO – står beskrevet, at tillidsrepræsentanter skal holdes orienteret om forestående ansættelser, så sker det alt for ofte, at de ikke bliver informeret – og i de fleste tilfælde bliver de informeret efter ansættelsen.

Samtidig gør persondataloven, at de informationer en kommende arbejdsgiver og tillidsrepræsentant får, udelukkende er de oplysninger, ansøgeren selv giver.





FEM EKSTRA LØNTRIN. *Det nytter at sætte løn på dagsordenen. Social- og sundhedsassistent Hanne Pia Nielsen fik fem løntrin for sine mange års erfaring som social- og sundhedshjælper.*

"Man føler sig værdsat, tilgodeset, og arbejdspladsen viser på den her måde, at de gerne vil have erfarne medarbejdere. Samtidig viser det her også, at det kan svare sig at uddanne sig – for man får sine løntrin med", pointerer Hanne Pia Nielsen.

Før ansættelsen på Ørestad Plejecenter havde Hanne Pia Nielsen arbejdet i et vikariat på Seniorcenter Rosenlund i Gladsaxe Kommune. I samme kommune hvor hun før uddannelsen til

social- og sundhedsassistent havde arbejdet mange år som social- og sundhedshjælper.

"Men i vikariatet i Gladsaxe fik jeg aldrig ekstra løntrin for mine mange års erfaring som social- og sundhedshjælper. Jeg fik bare at vide, at et vika-

riat ikke berettiger til ekstra løntrin", fortæller hun.

HÅR PÅ BRYSTET

Det positive forløb i Københavns Kommune har dog givet Hanne Pia Nielsen lidt mere selvtillid i forhold til eventuelle kommende job-samtaler og lønforhandlinger.

"Vi talte lidt løn til samtalen på Ørestad Plejecenter, og jeg nævnte også, at jeg havde forventning om nogle løntrin for de mange års erfaring, men mine forventninger var

ikke så høje, så jeg var ikke så stålsat, men det her har givet mig hår på brystet til en anden gang".

"Vi kvinder er ikke så gode til at forhandle løn, og det er ikke en rar fornemmelse at kræve dit og dat, men det er nødvendigt at sætte løn på dagsordenen, hvis man vil have for sin erfaring, kurser og andet. Så bliver der en næste gang, siger jeg, at jeg vil have de fem løntrin med. Ellers bliver jeg, hvor jeg er", slutter Hanne Pia Nielsen.



Husk at forhandle løn ved ansættelse

Det er ikke nemt, men det er nødvendigt

► Maria Konstantinidou, fællestillidsrepræsentant i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune og medlem af bestyrelsen i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, er ikke i tvivl. Medlemmerne bliver nødt til selv at stille krav til løn, når de søger nyt job.

For pt. er virkeligheden, ifølge Maria Konstantinidou, at langt de fleste medlemmer ikke stiller krav til løn, når de skifter job, at der sjældent deltager tillidsrepræsentanter til ansættelsessamtaler, og at kommunerne er økonomisk pressede.

"De tre ting i kombination gør, at alt for mange nyansatte ikke får den løn, de er berettiget til. De får den grundløn, de skal have, og de får de tillæg, de er berettiget til ifølge overenskomsten, men alt hvad der hedder kvalifikationsløn og funktionsløn får de sjældent med over i det nye job", fortæller Maria Konstantinidou.

ET KVINDEFAG

Et kæmpe problem, som ifølge hende handler om flere ting.

"Dels er det kvindefag, og kvinder er ofte pæne og stiller ikke krav til løn. Dels handler det om uvidenhed. Mange af vores medlemmer er ikke klar over, at de ikke



automatisk får løntillæg fra tidligere ansættelser med over".

"Dels handler det om manglende dokumentation. Men har man som nyansat ikke dokumentation i form af et cv, uddannelsespapirer eller tidligere ansættelsesbrev, så er det svært at overbevise en arbejdsgiver om, at man skal have særlige tillæg. Så man bliver nødt til at stille krav til løn og have dokumentationen i orden", pointerer Maria Konstantinidou.

MANGE PENGE

Som fællestillidsrepræsentant bliver Maria Konstan-

LØNFORHANDLING ER

NØDVENDIG. Social- og sundhedsassistent Hanne Pia Nielsen er ikke længere i tvivl; kvinder skal insistere på at få løn for erfaring og kurser.

tinidou præsenteret for lønproblemerne, enten når en nyansat får udbetalt sin første løn og opdager, at lønnen er lavere end i det tidligere job og derfor henvender sig til hende. Eller når hun gennemgår samtlige ansættelsesbreve, som hun som fællestillidsrepræsentant automatisk får tilsendt efter ansættelsen af en ny medarbejder inden for social- og sundhedspersonale.

"Jeg får ansættelsesbrevene efter, at ansættelsen er sket, og er der så ikke et fyldestgørende cv eller anden dokumentation med, har jeg ingen chance for at opdage, at der mangler nogle løntillæg", siger Maria Konstantinidou.

Når der er vedlagt dokumentation, og Maria Konstantinidou kan se, at der mangler tillæg for kvalifikationer eller funktioner, drejer det sig typisk om 3-5 løntrin.

"Det er rigtig mange penge, og så handler det også om princippet i at få anerkendt sine kvalifikationer, og i langt de fleste tilfælde lykkes

FOA SOSU: Ukorrekt løn er et stort problem

det at få forhandlet de her ekstra tillæg hjem”, fortæller hun.

”Samtidig handler det også om ikke at få påbegyndt en ond spiral. For starter du i et nyt job, uden at få nogle løntillæg, som du har ret til, så får du heller ikke løntillægene næste gang, du søger job”, siger Maria Konstantinidou.

I hvervet som fællestillidsrepræsentant har hun omkring 2.500 medarbejdere under FOA-overenskomst under sig – heraf omkring 2.000 medlemmer hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

.....

§ 11, STK. 3 I MED- RAMMEAFTALEN

”Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.”

I bemærkningerne står der: ”bedst muligt orienteret indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetægelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten”.

Hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen ser man det som et stort problem, at medlemmerne mange steder ikke får den korrekte løn ved nyansættelser.

”Det er et stort problem, at mange bliver skævt indplaceret, når de skifter job. Både fordi de dermed ikke får den korrekte løn, hvilket går ud over den enkeltes økonomi, men også fordi det går ud over lokallønsprocenten for vores medlemmer”, siger Tina Græsted, næstformand i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

For når arbejdsgivere mange steder vælger kun at aflønne nyansatte med centrale tillæg, så falder lokallønsprocenten til social- og sundhedspersonalet



Tina Græsted, næstformand i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

generelt i den pågældende kommune.

”For når lokalløn til en bestemt gruppe ikke bliver brugt, så bliver overskuddet af lokallønnen fordelt ud over alle faggrupper i kommunen,

og dermed får social- og sundhedspersonalet ikke den lokallønsandel, de burde have. Så man taber både individuelt og samlet som gruppe”, fortæller Tina Græsted.

HJÆLPE HINANDEN

Skal problemet løses, kræver det hjælp fra medlemmerne.

”Skal det her løses, bliver vi nødt til at hjælpe hinanden – fagforening og medlemmer. For vi skal nok tage kampen ude på arbejdspladserne og få vores tillidsrepræsentanter til at sige nej til forkerte lønforhold, men hvis medlemmerne ikke gør os opmærksom på problemet, så er det svært”, siger Tina Græsted.

.....

DREJEBOG TIL EN GOD LØN

Hvis du er i gang med at søge nyt job og gerne vil have den bedst mulige løn for dit arbejde, skal du huske:

1. Stil krav til din løn.
2. Hav styr på dine papirer – tidligere lønsedler, uddannelse, kurser, ansættelsesbrev fra tidligere ansættelse.
3. Send et fyldestgørende cv med ansøgningen.
4. Tro på dig selv.
5. Find ud af procedurer for løn- og ansættelsessamtaler – er tillidsrepræsentanten med til samtaler?
6. Tag fat i den lokale tillidsrepræsentant – helst inden samtalen. Eller i hvert fald inden du siger sit gamle job op.



Et boblende plejehjem

På Plejehjemmet Ugandavej i Tårnby Kommune er der både hippie-niche, gammeldags køkken, bibliotek, campingvogn, motorcykelture og snart 16 små butikker rundt på gangene – alt sammen for at skabe livskvalitet for beboerne

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

"Har du gået i sådan nogle højhælede sko?"

Gitte Madsen, social- og sundhedsassistent og medarbejder i aktivitetscentret Pusterummet på Plejehjemmet Ugandavej stiller spørgsmål til beboerne på deres rundtur til de små butikker rundt på gangene.

Inspireret af hollandske demensbyer har plejehjemmet på Amager foreløbig indrettet 12 ud af 16 små butikker, og Gitte Madsen, samt social- og sundhedsassistent Wicky Jørgensen og fire af husets kvindelige beboere er foreløbig nået til "Skobutikken" på deres lille strøgtur rundt i plejehjem-

mets handelsgader.

Til spørgsmålet om de højhælede sko lyder et rungende "ja" fra beboer Katharina Gundorph.

NEMME SAMTALER

Videre på turen kommer de til både "Bageri", "Rejsebureau", "Fiskehandler", "Bar", "Slagter", "Legetøj", "Kiosk", "Sycentralen" og "Hattebutik". Alt sammen små butikker, hvor man ikke kan købe noget, men hvor man kan kigge, røre, erindre og få en samtale i gang ud fra de plakater, slogans og små og store genstande, der er hængt op på væg, i loft, stillet på gulvet eller sat i et lille skab på væggen.

"Har I brugt sådan nogle her? Og hvordan foldede man dem?", spørger Gitte Madsen.

Den lille gruppe er kommet til "Babyudstyr" med både vugge, sutteflasker og stofbleer.

"Ved du, hvad vi også brugte de her bleer til", spørger beboer Annette Flindt med et glimt i øjet.

"Vi farvede dem lilla og grønne og tog dem på hovedet", fortsætter hun

med et stort grin og en ble på hovedet.

Samtaler om alt fra spisning af fisk, kolonihaver, symaskiner, kaffeerstatning under krigen og hvilket legetøj, beboernes børn og de selv har haft, glider let. Og netop samtalerne er noget af det, de små butikker bruges til.

"Både vi og de pårørende har meget nemmere ved at få en samtale i gang, efter butikkerne er kommet op", mener Wicky Jørgensen.

"Der er så meget livskvalitet i både butikkerne og de andre hjørner med indendørs kolonihave, hippie-niche, køkken og bibliotek, og samtidig bliver det flittigt brugt i vores erindringsarbejde med demente", supplerer Gitte Madsen, der er idemageren til de 16 butikker. De andre tiltag har andre fundet på, men næsten alle er kommet i løbet af 2016.

"Med inspiration fra Holland, hvor de jo laver hele demensbyer med rigtige butikker, fik jeg ideen til de 16 butikker", fortæller hun.

Ideen kom også ud fra et behov for at gøre det nemmere for beboerne at orientere sig.

"Da jeg kom hertil for seks og et halvt år siden, kunne beboerne ikke finde deres egen bolig. Løbende har vi lavet forskellige tiltag, og nu med butikkerne er det blevet meget nemmere, for nu bor de ved siden af slagteren, bageren eller skobutikken. Med 32 beboere får vi med 16 butikker en butik for hver anden bolig, og det gør det meget overskueligt", forklarer Gitte Madsen.

FARVE OG STEMNING

Derudover giver de mange kroge, små rum og butikker også en masse farve, liv og stemning til plejehjemmet.

"Både vi og beboerne synes, det er hyggeligt, og samtidig er det nemmere at aflede, hvis der er optakt til en konflikt, hvor for eksempel en dement beboer vil ud herfra. Så går vi lidt rundt og snakker om de forskellige ting, og så kommer der hurtigt ro på igen", fortæller Wicky Jørgensen.

De mange ting til de forskellige butikker og hjørner havde plejehjemmet enten selv i gemmerne eller har fået af pårørende til beboerne.

◀ **LIVSKVALITET.** På Plejehjemmet Ugandavej bobler det af livsglæde og begejstring. Her social- og sundhedsassistenterne Wicky Jørgensen og Gitte Madsen i plejehjemmets indendørs kolonihave. Udenfor ses campingvognen, som bruges til både fysisk træning, møderum og erindringsarbejde.



KUNSTIGE DYR. Flere steder på Plejehjemmet Ugandavej møder man dyr, som også bruges til erindringsarbejde og til at gøre stedet hyggeligt. Her plejehjemsleder Helene Fisker ved husets ko.



CODE SAMTALER. Richs kaffetilsætning danner grobund for lange samtaler om kaffe både før, under og efter 2. verdenskrig.



SAMVÆR. Social- og sundhedsassistent Wicky Jørgensen skænker kaffe til beboer Else Marie Vibeke Glennung i det blå køkken, der blev indviet i foråret.

Artiklen fortsætter efter beretningsindstikket...



HYGGELIGE KROGE. Hippie-nichen er et af flere små "rum" indrettet rundt på gangene.

»Det skal være sjovt«

Et plejehjem skal tage udgangspunkt i, hvordan livet lives. Det skal være sjovt, der skal være noget til sanseapparateret, og man skal have lyst til både at bo og arbejde der.

Det mener Helene Fisker, plejehjemsleder på Plejehjemmet Ugandavej i Tårnby på Amager.

"Men hvorfor er mange plejehjem så indrettet så kedeligt? Der lugter af plejehjem, der er lange hvide gange, måske et enkelt gammelt møbel og nogle gamle billeder. Jeg ville ikke gide at bo der", konstaterer hun.

Men på Plejehjemmet Ugandavej, som Helene

Fisker har stået i spidsen for i 19 år, er der langt fra kedeligt.

Her tager man på cykelture med beboerne, på motorcykelture, og der er masser af farver med både indendørs kolonihave, hippie-niche og snart 16 små butikker rundt på gangene. Hist og her støder man også på dyr – godt nok nogle kunstige af slagsen. Men alt sammen for at skabe nærvær, værdi, genkendelighed og livskvalitet for de 32 beboere og medarbejderne.

"Et plejehjem er en levende boblende organisme, og det skal være sjovt at bo her og sjovt at arbejde her.

Så vi praktiserer medindflydelse og medansvar og bruger de særlige talenter, som medarbejderne har, om det så er biavl eller motorcykelkørsel. Og her

får man sjældent nej til en ide", fortæller Helene Fisker begejstret og uddeler stor ros til sine medarbejdere for deres faglige dygtighed.

PLEJEHJEMMET UGANDAVEJ

Plejehjemmet Ugandavej blev indviet i 1997 og ligger i et villakvarter i Tårnby Kommune – tæt på Amager Fælled. Det er et traditionelt somatisk plejehjem med 32 beboere. 17 af dem har en demendiagnose.

Plejehjemmet har 33 ansatte – heraf 14 social- og sundhedsassistenter og ni social- og sundhedshjælpere. Plejehjemmet arbejder med helhedspleje, hvor langt de fleste medarbejdere udfører alle opgaver – fra pleje/omsorg over aktivering, rengøring og tøjvask.



SANSERNE UDFORDRES. I kaffe- og thehandlen kan man blandt andet dufte til kaffe. "Prøv og duft", opfordrer social- og sundhedsassistent Wicky Jørgensen.



PÅ STRØGTUR. Rundt på gangene er der bygget foreløbig 12 ud af 16 små butikker. Her social- og sundhedsassistent Gitte Madsen med beboer Katharina Gundorph foran bagerbutikken.



HYGGE I KOLONIHAVEN. Beboerne Katharina Gundorph, Annette Flindt og Else Marie Vibeke Glennung i den indendørs kolonihave.



SKRÆDDERSYET EFTERUDDANNELSE I RØDOVRE

50 social- og sundhedsassistenter i Rødovre Kommunes hjemmepleje har været på kompetenceudvikling sammen med 50 sygeplejersker

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

For at styrke kommunens behandling og pleje af borgere i eget hjem og sikre et sammenhængende patientforløb er 50 social- og sundhedsassistenter og 50

sygeplejersker ved at færdiggøre et stort uddannelsesprojekt i Rødovre Kommunes hjemmepleje.



*Vi har fået et
fagligt sprog.*

*Anja Dreier Brandtberg,
social- og
sundhedsassistent*

Første hold med 25 medarbejdere fra hver faggruppe, på tværs af vagter og lokalgrupper, var af sted i foråret. Det andet hold har været af sted efter sommerferien og er endeligt færdige den 22. november.

Social- og sundhedsassistenterne har været på skolebænken i seks hele dage – en dag hver 14. dag, hvor den sidste var sammen med sygeplejerskerne. Derudover har social- og sundhedsassistenterne skulle skrive en gruppeopgave på to sider, hvor de med udgangspunkt i konkrete problemstillinger i hverdagen skulle komme med svar på, hvordan de hver



TVÆRFAGLIGHED. Social- og sundhedsassistenterne Betina Hansen og Anja Dreier Brandtberg roser tværfagligheden i kompetenceudviklingsprojektet.

for sig og sammen styrker deres arbejde til gavn for borgerne.

Social- og sundhedsassistenterne Betina Andersen og Anja Dreier Brandtberg, begge fra kommunens

ØKONOMIEN

Opkvalificeringen af 50 social- og sundhedsassistenter og 50 sygeplejersker er betalt dels med 200.000 kroner via Rødovre Kommunes centrale kompetencefond og dels midler fra Den Kommunale Kompetencefond.

Den Kommunale Kompetencefond har bidraget med 80 procent af kursusudgifter, bøger og transport – svarende til 5.600 kroner pr. deltagende social- og sundhedsassistent. Resten af udgifterne til uddannelsen er betalt af hjemmeplejens eget budget.

► hjemmepleje, lokalgruppe 8, var med på første hold, og de har været glade for at komme lidt i skole igen.

"Det er dejligt at komme på skolebænken og få lov til at udvikle sig, og vi fik nogle gode diskussioner – på tværs af faggrupper, og det har vi brug for", mener Anja Dreier Brandtberg.

"Det har været en øjen-åbner for nogle af social- og sundhedsassistenterne, og det har været godt at få snakket sammen – både med sygeplejerskerne, men også med vores aftenvagter. Så vi får forskellige øjne på de faglige problemstillinger", siger

Betina Andersen, der også er arbejdsmiljørepræsentant i lokalgruppe 8.

ROLLER I FOKUS

Uddannelsesforløbet var skræddersyet til netop Rødovre Kommune af UCC Professionshøjskolen i København og har haft fokus på organisationsforståelse, opgaveglidning, sammenhæng i patientforløb, rollen som koordinator og ledelse af såvel processer som samarbejdsrelationer. Specielt social- og sundhedsassistenternes roller i den kommunale hjemmepleje anno 2016 var i fokus.

"Borgerne ændrer sig, og i takt med det også vores roller. Her i kommunen er vores nye roller defineret som resourcefinder, medbygger og oversætter og handler om, hvilke øjne vi skal gå ind i en borgers hjem med. Efter uddannelsesforløbet er vi blevet mere bevidste om de forskellige roller og om vores rolle som tovholder", forklarer Betina Andersen.

Allerede inden Betina Andersen og Anja Dreier Brandtberg var på kompetenceudvikling, arbejdede de med triage – opdeling af borgere i grøn, gul og rød – alt efter borgernes tilstand. Når



sygeplejerskerne ikke er med på triage-mødet, skal social- og sundhedsassistenterne tage over. Et arbejde de efter uddannelsesforløbet nu kan udføre med større sikkerhed.

BØRNESYGDOMME

Selvom Betina Andersen og

LEDER: ALLE LED HAR BEHOV FOR MERE VIDEN

Med den kommunale hjemmepleje som en del af det borgernære sundhedsvæsen og en hverdag med helt andre opgaver end for blot fem år siden er det nødvendigt med opkvalificering og mere fokus på tværfagligt samarbejde. Det mener Hanne Hodel, leder af hjemmeplejen i Rødovre Kommune.

"Borgerne er multisyge, de kræver behandling, og samtidig skal vi indtænke hele rehabiliteringskegaden – det at borgeren skal tage ansvar for eget liv. Så i alle led; hos sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og so-

cial- og sundhedshjælpere er der behov for mere viden, et fælles sprog og for at tænke mere samarbejde på tværs", siger hun.

"Og da vi ønsker kvalitet i opgaveløsningen, har vi søsat kompetenceudvikling for alle grupper", fortæller Hanne Hodel.

Først var 156 social- og sundhedshjælpere, hjemmeplejere og sygehjælpere i hjemmeplejen på hver seks ugers kursus i 2014 og lærte om blandt andet tidlig opsporing, velfærdsteknologi og triage.

Her i år har 50 sygeple-

jersker og 50 social- og sundhedsassistenter været af sted. Sygeplejerskerne har fået et diplommodul i "Tværfagligt samarbejde og organisering i sundhedssystemet" på UCC Professionshøjskolen i København. Social- og sundhedsassistenterne har været på et seks dages forløb – skræddersyet til Rødovre Kommune.

"Med de nye opgaver har vi defineret en række nye roller i Rødovre Kommunes hjemmepleje; resourcefinder, medbygger og oversætter, og de tre roller har uddannelsen lagt sig op

af, og det har givet et kæmpe løft", mener Hanne Hodel.

BEDRE KVALITET

Med det sidste hold social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker færdige på skolebænken den 22. november venter nu opfølgning fra ledelsen.

"Den første uge i januar fejrer vi uddannelsesprojektet med en lille reception, og derefter får lederne en temadag, som sætter gang i processen omkring alle de gode ideer, vi har fået fra opgaverne fra begge faggrupper", fortæller Hanne Hodel.



Anja Dreier Brandtberg har været glade for at få faglig opkvalificering, mener de begge, at første hold var præget af lidt børnesygdomme.

"Der var lidt børnesygdomme på hold 1 og en frustration over, at vi social- og sundhedsassistenter kun skulle af

sted på seks dages uddannelse, når social- og sundheds-hjælperne tidligere havde været af sted i 26 uger", fortæller Betina Andersen.

Men trods frustrationerne har social- og sundhedsassistenterne alligevel været glade for kompetenceud-

viklingen, pointerer Betina Andersen.

"Mange af tingene gjorde os erfarne social- og sundhedsassistenter allerede i dagligdagen, men nu har vi fået papir på det. Vi er blevet mere bevidste om det, vi har fået et fagligt sprog, og jeg har fået et ekstra løntrin for det i mit nye job", fortæller Anja Dreier Brandtberg, der den 1. november kastede sig ud i nye udfordringer i Københavns Kommune efter ni år i lokalgruppe 8 i Rødovre.

ALLE BESTOD

For at komme med i uddannelsesprojektet for social- og

sundhedsassistenter skulle man være fastansat i en af hjemmeplejens ni lokalgrupper, have arbejdet i Rødovre Kommune i minimum et år, ikke være nyuddannet og have mindst et år tilbage på arbejdsmarkedet.

Uddannelsesforløbet er for social- og sundhedsassistenterne endt med et gruppeoplæg på to sider og en gruppeeksamen på 20 minutter, hvor alle bestod.

Læs mere om efteruddannelse i Rødovre Kommune i infoa nr. 2, 2015. Gå ind på www.foa.dk/sosu og klik på fanen "Presse/Medlemsblad".

Alle 50 diplomopgaver fra sygeplejerskerne er afleveret til ledelsen. Det samme er gruppeopgaverne fra social- og sundhedsassistenterne, og alle indeholder forslag til, hvordan man kan gøre tingene bedre i hverdagen.

"Vi skal i gang med et stort opfølgingsarbejde, men det samlede resultat skulle gerne være, at medarbejderne i mødet med borgerne og hinanden – ikke mindst på tværs – bliver i stand til at omsætte de værdier og kompetencer, de har lært. Så kvaliteten i Rødovres hjemmepleje bliver endnu bedre", slutter Hanne Hodel.

»ET RIGTIGT GODT TILBUD«

Hos Heidi Kelm Jensen, fællestillidsrepræsentant i Rødovre Kommune og medlem af bestyrelsen i FOA Social- og Sundhedsafdelingen er der stor tilfredshed med kommunens fokus på kompetenceudvikling af medarbejderne.

"Jeg er super glad for at arbejde i en kommune, som gerne vil udvikle medarbejderne, og hvor det kan lade sig gøre at sætte tid og penge af til at kompetenceudvikle vores faggrupper", siger Heidi Kelm Jensen.

Først var 156 social- og sundhedshjælpere, hjem-

mehjælpere og sygehjælpere i hjemmeplejen i Rødovre Kommune på hver seks ugers kursus i 2014, og her i år har 50 social- og sundhedsassistenter fra hjemmeplejen været på efteruddannelse i hver seks dage.

"Det var rigtig dejligt, at vores social- og sundhedsassistenter også fik mulighed for opkvalificering, for det giver altid et boost at komme på skolebænken. Det gode ved forløbet har været, at det har været skræddersyet med fokus på social- og sundhedsas-

sistenternes nye roller i den kommunale hjemmepleje. Noget de efterfølgende skal arbejde med hver dag".

"I begyndelsen var vores social- og sundhedsassistenter monsterskuffede over, at de ikke skulle lige så lang tid på skolebænken som vores social- og sundhedshjælpere, men de kommer med en anden og længere uddannelsesbaggrund, og jeg tænker, det har været et rigtig godt tilbud", siger Heidi Kelm Jensen.

»Mindfulness virker«

Plejecenter Kirstinehaven i Ballerup forsøger med mindfulness at reducere stress hos beboerne, og derfor bliver medarbejderne tilbudt en mentoruddannelse i mindfulness. Indtil videre har ni medarbejdere takket ja til uddannelsen, og flere vil sandsynligvis gøre det samme

AF LISE LOTTE BLICHER BENDTSEN
FOTO: BRIAN BERG/MONSUN

"Man kan blive helt høj, når vi træner body scan med beboerne", forklarer social- og sundhedsassistent Camilla Nielsen, som for at illustrere, hvad det handler om, tager sig til hjertet og maven. Beboerne skal mærke deres krop i tankerne. Og det gør de i så høj grad, at der også bliver fældet enkelte tårer under mindfulness-sessionerne på Plejecenter Kirstinehaven i Ballerup.

Camilla Nielsen er begejstret. Hun og otte andre kollegaer har nemlig fået mulighed for at uddanne sig til mindfulness-mentorer, og sammen med kollegaen social- og sundhedshjælper Eva Plintic vil hun gerne aflive myterne om mindfulness.

"I starten blev det lidt omtalt, som var det en sekt. Men det blev heldigvis tydeligt, at det er det ikke, da vi fik en meget urolig dement beboer til at falde til ro", forklarer Camilla Nielsen, der ikke ser sig selv som specielt alternativ.

LIGE NU OG HER

Heller ikke Eva Plintic er i tvivl. Arbejdet med mindfulness giver god mening, og



hun oplever, at de lykkes med at tage toppen af beboernes stress med mindfulness-sessionerne. Men også i hverdagen, når de får brugt teknikkerne til at være i nuet med beboerne. Teknikker, der hjælper dem med at stille spørgsmål til det, der sker lige nu og her. Det kan eksempelvis være i spisesituationer, hvor de spørger til maden på

tallerkenen. Helt ned i detaljer som; hvordan har koen mon levet, og hvordan er grøntsagerne blevet dyrket?

Det handler om at være i nuet med beboerne, og det er de ældre virkelig gode til, nu hvor hukommelsen ikke længere er, hvad den var.

DET VIRKER

Leder af plejen på Kirstinehaven, afdelingssygeplejerske Bettina Hansen, er lige som Eva Plintic og Camilla Nielsen ikke i tvivl om, at arbejdet med mindfulness virker, og at det har mindsket stressen hos såvel beboere som medarbejdere.

"Det er evidensbaseret, at MBSR (Mindfulness Baseret Stress Reduktion) reducerer stress. Der er altså god, forskningsmæssig belæg for at anvende mindfulness", understreger Bettina Hansen, der efter det obligatoriske otte ugers MBSR-kursus selv har oplevet, at hun sov langt bedre end tidligere, også selv om hun ikke var stresset.

Der er i det hele taget meget godt at sige om mindfulness, synes Bettina Hansen.

"Det med bevidstheden om nuet. Det kan man overføre til de ældre, der får stress af at bekymre sig om fremtiden. Stress af at se

PLEJECENTER KIRSTINEHAVEN. Fra venstre: Social- og sundhedshjælper Eva Plintic og social- og sundhedsassistent Camilla Nielsen er to ud af ni medarbejdere, der nu kan kalde sig mindfulness-mentorer. Afdelingssygeplejerske Bettina Hansen har været med til at sætte mentoruddannelsen i gang, og yderst til højre er det mindfulness-instruktør Conny Hjarsø.

ansatte fare frem og tilbage, når der er travlt, og når vi som ansatte ikke er bevidste om ikke at vise det for meget". Nu kan hjælp dem med at føle mindre stress, forklarer Bettina Hansen, der også er godt tilfreds med, at yogaen og afspændingsøvelserne kan udføres af beboerne siddende.

INTET ER FORKERT

At være i nuet, som mindfulness basalt set handler om, åbner op for mange gode ting på et plejecenter som Kirstinehaven. For når det handler om at være i nuet, så kan man i udgangspunktet ikke gøre noget forkert, og det giver beboerne plads til at være dem, de er, understreger Camilla Nielsen og Eva Plintic. Derfor er det også vigtigt for de to mindfulness-mentorer, at man som personale ikke retter unødvendigt på beboere, hvis de gør ting, der



MINDFULNESS-SESSION. Beboerne på Plejecenter Kirstinehaven i Ballerup træner mindfulness med plejecentrets mindfulness-mentorer. ▶

MINDFULNESS-MENTOR

For at blive mindfulness-mentor for de ældre beboere på Plejecenter Kirstinehaven skal medarbejderne først gennemføre et otte ugers MBSR-forløb, før selve mentoruddannelsen.

MBSR står for Mindfulness Baseret Stress Reduktion og er en forudsætning for, at deltagerne kan skabe deres egen

daglige meditationspraksis. Det er nødvendigt, hvis man som mentor skal lykkes med at skabe forandringer for andre, mener mindfulness-instruktør Conny Hjarsø, der arbejder med at uddanne mindfulness-mentorer på Kirstinehaven.

Læs mere om uddannelsen til mindfulness-mentor for ældre på hjemmesiden: www.mindfulsoul.dk.

Mindfulness...



i ens egne – eller i andres øjne – kan virke forkert. At man eksempelvis ikke retter på en beboer, fordi vedkommende sidder og piller i sin mad. I stedet mener de, at man bør vælge at skærme beboeren, hvis pilleriet altså er til gene for andre ved spisebordet.

FORHINDRINGER

Selv om arbejdet med mindfulness især har været af det positive, så har der også været forhindringer.

For når travlheden banker på i hverdagen, så kan det godt være svært at gå fra og lave mindfulness med beboerne. Men det lykkes, ifølge Camilla Nielsen og Eva Plintic, heldigvis det meste af tiden, fordi ledelsen prioriterer arbejdet og sætter tid af til det.

En anden forhindring har været kollegaerne, der

ikke mener, at arbejdet med mindfulness har nogen effekt på beboerne.

"Nogle kollegaer forventer mirakler. Men vi kan jo ikke ændre på helt grundlæggende ting som en vaskemaskine, der larmer, og den grundlæggende uro, der kan være på et plejecenter. Jeg tror, vi hjælper med at tage toppen af uroen, og vi er måske også med til at forebygge stress og uro hos vores beboere", forklarer Eva Plintic og tilføjer:

"Hvis vi ikke havde trænet mindfulness med beboerne, så ville uroen måske have været meget værre...".

TÆTTERE RELATIONER

Arbejdet med mindfulness har, ifølge Camilla Nielsen og Eva Plintic, også bidraget til det kollegiale samarbejde og til deres relation til beboerne.



"Vi er blevet bedre til at se og være der for hinandens beboere, selv om de kommer fra en anden etage end den, hvor vi selv er til daglig. For vores mindfulness-sessioner er for alle beboere fra alle tre etager", understreger Eva Plintic, der ligesom Camilla Nielsen synes, at Kirstinehaven er blevet mere ét hus end tidligere.

"Mindfulness har også betydet, at min relation til beboerne har ændret sig. Jeg har en ældre kvinde, som jeg har lært at kende fra en hel anden side, og det har været helt fantastisk", fortæller Camilla Nielsen, der er glad for,

at hun har fået en tættere kontakt til beboerne.

GODT FOR ALLE

De to mindfulness-mentorer har kun godt at sige om arbejdet med mindfulness på Kirstinehaven. Det er et fantastisk arbejdsredskab, men det er også godt for en selv, synes de begge. For mindfulness har hjulpet dem til at vægte deres kampe og for Camilla Nielsens vedkommende – ikke at tage andres følelser på sig. Alt sammen noget, der har gjort hverdagen lettere og som giver overskud, ifølge mentorerne – social- og sundhedshjælper Eva Plintic og social- og sundhedsassistent Camilla Nielsen. De håber på, at alle kollegaerne med tiden vil sige ja til at blive uddannet til mindfulness-mentorer.

Flere mindfulness-mentorer

Mindfulness er et godt redskab og værktøj. En form for aktivitet, der giver medarbejderne en mulighed for at være sammen med de ældre beboere på en anden måde. Det giver nærvær, reducerer stress og sygefravær, og er i sidste ende en hjælp til et godt arbejdsmiljø.

Listen er lang over alt det gode, mindfulness kan bidrage til, set med

afdelingssygeplejerske Bettina Hansens faglige briller. Hun er til daglig leder af plejen på Plejecenter Kirstinehaven i Ballerup og er glad for, at plejecentret vil satse på at uddanne personalet til mindfulness-mentorer. For forskningen viser, at MBSR (Mindfulness Baseret Stress Reduktion), der er grundstenen i uddannelsen af mindfulness-mentorerne på plejecentret, mindsker

stress for alle – beboere som ansatte.

Indtil videre er ni ud af 50 ansatte blevet uddannet til mindfulness-mentorer, og ledelsen har planlagt at fortsætte med at tilbyde mentor-uddannelsen til de medarbejdere, der ønsker det. Kirstinehaven betaler kursusafgiften for de otte ugers MBSR-forløb, hvor de ansatte skal bruge to og en halv time af deres egen tid til

ugentlig aftenundervisning hos mindfulness-instruktør Conny Hjørnsø. Derudover er der øvelser, der skal laves mellem de ugentlige aftenundervisninger.

Når MBSR-forløbet er gennemført, så er der selve mentor-undervisningen, der afholdes i arbejdstiden af to omgange af to dage fra klokken 9.00-16.00 hos mindfulness-instruktør Conny Hjørnsø.

TO SELVSTÆNDIGE SOSU-uddannelser fra nytår

Fra den 1. januar 2017 består SOSU-uddannelsen af to uddannelser.

En til social- og sundhedshjælper og en til social- og sundhedsassistent

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN

Så er det endelig vedtaget. SOSU-uddannelsen bliver fra den 1. januar 2017 til to selvstændige uddannelser. En til social- og sundhedshjælper, hvor eleverne vil blive uddannet udelukkende efter serviceloven og en til social- og sundhedsassistent med uddannelse efter både serviceloven og sundhedsloven.

Dermed er det slut med den nuværende model, hvor alle først bliver uddannet til social- og sundhedshjælper (Trin 1) og siden bygger oven på med en uddannelse til social- og sundhedsassistent (Trin 2).

Ønsket om to separate uddannelser kommer fra Kommunernes Landsforening og Danske Regioner, der mener, at den ændrede opgavefordeling mellem

hospitalet og kommuner plus det stigende antal ældre med stadigt flere kroniske lidelser og livsstilssygdomme har ændret kravene til de to typer medarbejdere.

FOA Social- og Sundhedsafdelingen er enige.

”Med to selvstændige uddannelser får vi fremtidssikret social- og sundhedsuddannelsen, og vi får styrket de faglige profiler og den faglige identitet på begge uddannelser”, siger Janine Almy, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

LÆNGDE OG PRAKTIK

Længden af uddannelserne ændres der ikke meget ved. Inklusiv grundforløb vil det fremover tage omkring 1 år og 7 måneder at blive social- og sundhedshjælper og 3 år, 2 måneder og 3 uger at blive social- og sundhedsassistent. Hvor grundforløbet

tidligere var fælles på Trin 1, er der med de nye uddannelser to selvstændige grundforløb.

For social- og sundhedshjælperne bibeholdes to praktikker i primær sektor. For social- og sundhedsassistenter er der vedtaget en national rækkefølge for praktikker. Så der fremadrettet bliver en 1. praktik på 40 uger i primær sektor, en 2. praktik på 18 uger i psykiatrien og en 3. praktik delt mellem 12 uger i det somatiske område på hospitalerne og 28 uger i primær sektor.

Der ændres en smule i fagene, da social- og sundhedshjælperuddannelsen får en skærpet profil med fokus på professionel omsorg og praktisk hjælp ud fra et rehabiliterende perspektiv.

Social- og sundhedsassistentsens profil skærpes inden for professionel hel-

hedsorienteret sygepleje og rehabilitering og øget fokus på tværfagligt samarbejde i det sammenhængende sundhedsvæsen.

ØKONOMI

Ligesom ved de gældende uddannelser søger man ind via en arbejdsgiver, og man kan ikke starte på uddannelsen uden en aftale med en arbejdsgiver.

De nuværende regler omkring økonomi fortsætter også. Er eleverne over 18 år, får de på begge uddannelser SU, og elevløn, når de har fået en uddannelsesaftale med en kommune – både i praktik og på skole.

Pt. indgår de fleste arbejdsgivere uddannelsesaftalerne, så grundforløbet skal tages på SU.

Læs mere om praktikpladser på: www.praktikpladsen.dk

SIDSTE ORDINÆRE CHANCE FOR TRIN 2

Hvis du er social- og sundhedshjælper og ønsker at uddanne dig til social- og sundhedsassistent på den nuværende uddannelsesordning, hvor man tager Trin 2 af social- og sundhedsuddannelsen og dermed bliver social- og sundhedsassistent på halvandet år, så er sidste ordinære chance her i december.

SOSU C har sidste optag på Trin 2 med opstartsdato for unge under 25 år den 2. december og den 22. december for voksne over 25 år. På SØPU har sidste optag på Trin 2 opstart den 5. december. Inden opstart skal du dog have en uddannelsesaftale med en arbejdsplads.

Med de to nye selvstændi-

ge uddannelser vil social- og sundhedshjælper fremover kun få seks måneders merit for deres uddannelse.

OPSAMLINGSHOLD

Ifølge Anne Hammer Thandrup, udviklingskonsulent på SØPU, giver uddannelsesbekendtgørelsens overgangsbestemmelser Trin

1-uddannede ret til at færdiggøre deres uddannelse på de vilkår, de har påbegyndt den – og altså blive uddannet under den gamle Trin 2. Det kræver dog en aftale med en arbejdsgiver, og det forventes, at der vil blive lavet nogle opsamlingshold, men hvordan og hvornår vides endnu ikke.

Første forlig om lønkroner i København

Problemerne med lønudbetalinger efter et nyt vagtplansystem i Københavns

Kommune er ved at være løst. Nu forhandler FOA SOSU en lang række sager om forkert lønudbetaling. Pt. er der indgået forlig på 135.000 kroner for 10 sager

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: COLOURBOX

De massive problemer omkring lønudbetalinger i kølvandet på et nyt vagtplansystem (KAS) i Københavns Kommune er ved at være løst. Til gengæld har de mange problemer med den rette løn siden marts 2015 for ansatte i både Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vist, at Københavns Kommune igennem længere tid ikke har overholdt arbejdstidsaftalen i forhold til nedskrivning af arbejdstiden samt frihed for perioder med søgnehellig-dage. Der er også problemer med fridøgn.

Derfor er FOA Social- og Sundhedsafdelingen og deres tillidsrepræsentanter nu i gang med et omfattende arbejde, hvor de taster og gennemregner en lang række af medlemmernes lønsedler. For derefter at samle bunker af sager omkring manglende eller forkert lønudbetaling og efterfølgende anmode om forhandlingsmøde med kommunens Koncernservice.

"Vi har foreløbig haft forhandling med Koncernservice om de første 10 sager om det



her spørgsmål, hvor vi indgik et forlig på 135.000 kroner, men vi fortsætter arbejdet. Det er en langsommelig proces, men flere medlemmer kan forvente penge, som de rettelig har til gode", fortæller Charlotte von Mehren, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

EN ØJENÅBNER

Ifølge Charlotte von Mehren har de mange lønproblemer efter især det nye vagtplansystem KAS, men også overgangen til et nyt lønsystem, været en øjenåbner for fagforeningen i forhold til, at Københavns Kommune ikke overholder arbejdstidsaftalen omkring nedskrivningsdage.

"Qua de mange problemer med lønudbetalinger på grund af de nye systemer har vi her i fagforeningen fået øjnene op for, at Københavns Kommune ikke overholder

arbejdstidsaftalen. Så de mange konverteringsfejl har kommunen rettet nu, men vi kører videre med sagerne omkring manglende eller forkert betaling for søgnehellig-dage", forklarer Charlotte von Mehren.

I LANG TID

I forhold til arbejdstidsaftalen for FOA-ansatte i landets kommuner har medlemmerne nemlig ret til nedskrivning i arbejdstiden og frihed i perioder med søgnehellig-dage. Altså helligdage, der ikke ligger på en søndag, som for eksempel Skærtorsdag, Langfredag og 2. Pinsedag.

"Man skal have nedskrivningen i arbejdstiden for en søgnehelligdag, uanset om man er på vagt eller ej. Nedskrivningen skal ske inden for en lokalt aftalt periode eller senest tre måneder efter helligdagen. Sker det ikke, og er der ikke lavet lokalaftale på området, er det et brud på arbejdstidsaftalen", fortæller Charlotte von Mehren.

Hvor længe Københavns Kommune ikke har overholdt arbejdstidsaftalen omkring søgnehellig-dage og planlagte fridøgn, ved fagforeningen endnu ikke.

"Det har i hvert fald stået

på siden marts 2015, hvor det nye KAS-system blev indført, men vi frygter, at det har stået på i endnu længere tid", slutter Charlotte von Mehren.

Læs mere i infoa nr. 1, 2016, side 6-8 og infoa nr. 2, 2016 side 23 på fagforeningens hjemmeside www.foa.dk/sosu. Klik på fanen Medlemsblad/infoa.

KÆRT BARN – MANGE NAVNE

Søgnehelligdags-friheden – altså fridage for helligdage, der ikke falder på en søndag, går under flere navne. De kaldes både SH-dage, søgnehelligdagsfrihed eller FO-dage – sidstnævnte står for "Frihed i henhold til overenskomst".

Dagene gives for at sikre, at de ansatte, der sørger for døgndækning alle ugens dage – inklusiv søgnehellig-dage – får lige så meget frihed, som ansatte, der kun har dagarbejdstid på almindelige hverdage.

FOTO: SONJA ISKOV



Poul Møller er afgang ved døden

Det er med stor sorg, at jeg må meddele, at tidligere faglig sekretær Poul Møller, efter lang tids sygdom, døde den 18. september med sin nærmeste familie omkring sig.

Poul vil være savnet.

*På vegne af FOA Social- og Sundhedsafdelingen
Mari-Ann Petersen, formand*

- Poul Møller blev bisat fra Christians Kirke i København den 23. september.

infoa

Udgives af

FOA – Fag og Arbejde
Social- og Sundhedsafdelingen

Ansvarshavende:

Mari-Ann Petersen, 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

FORSIDE:

SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT
HANNE PIA NIELSEN

FOTOGRAF: MARK KNUDSEN/MONSUN



FOTO FRA JULETRÆSFESTEN I 2012: SONIA ISKOV

Årets juletræsfest for fagforeningens medlemmer og deres familier afholdes i år søndag den 4. december i Comwell Conference Center Copenhagen ved Bella Center. Der kan købes billetter i fagforeningens reception og via fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu

Traditionen tro afholder FOA Social- og Sundhedsafdelingen juletræsfest for alle medlemmer og deres familier.

Juletræsfesten afholdes søndag den 4. december fra klokken 11.00-15.00 i Comwell Conference Center Copenhagen, Center Boulevard 5, 2300 København S.

NB: Læs om transport og parkering på konferencecentrets hjemmeside: www.comwellconferencecopenhagen.dk (det koster maksimalt 80 kroner for ét døgns parkering)

Billetterne kan købes i fagforeningens reception eller via e-mail. Prisen for én billet er 75 kroner for både børn og voksne.

Husk at dit medlemskab skal dokumenteres ved hjælp af dit CPR-nummer, og at det ligeledes gælder, når du køber billetter for kollegaer.

Med billetten følger:

Børn: Sodavand, godtepose og julegave.

Voksne: Kaffe og æbleskiver.

Køb billet via e-mail:

Send en e-mail til: bogholdsosu@foa.dk, hvori du skal angive dit CPR-nummer og anføre, hvor mange billetter i nedennævnte kategorier du ønsker at købe:

Voksen: _____
 Barn: _____ 0-2 år Dreng/Pige
 _____ 3-5 år Dreng/Pige
 _____ 6-9 år Dreng/Pige
 _____ 10-14 år Dreng/Pige

Vi sender efterfølgende en faktura via e-mail, og når betaling er indgået, sender vi billetterne til dig.

Der vil blive pålagt et gebyr på 25 kroner pr. forsendelse.

Vi gør opmærksom på, at der ikke må medbringes mad- og drikkevarer.

