

# Plejemedhjælpere – hvad mener vi?

## Baggrund

I FOA SOSU fastholder vi, at overenskomsten er en uddannelses-overenskomst, hvorfor nye medarbejdere uden en sosu-faglig-godkendt uddannelse, er at betragte som ikke-uddannede – og dermed skal ansættes efter OK 'ens bestemmelser for ufaglærte. Vores lønpolitik om ikke-uddannede tilsiger, at der maksimalt kan forhandles lokalløn op til løntrin 15 – hvis, der er åbenlyse kvalifikationer. Se nederst.

Vi bliver fra tid til anden mødt med forslag om indplacering af medarbejdere med anden faglighed, hvor indplaceringen fx foreslås til løntrin 11 + grundlønstillæg + 70.000 i 00-niveau, hvilket svarer til ca. løntrin 32. Her har vi stået fast på løntrin 11 + grundlønstillæg og evt. foreslået 1- 2 løntrin for noget specifik erfaring (særligt til medlemmer). Det har hver gang ført til uenighed og efterfølgende accept fra arbejdsgiverside ift. at finde en anden OK at indplacere på/afslutte ansættelsen.

I andre tilfælde har vi søgt at løse uenigheden ved at indgå aftaler om uddannelse til pågældende medarbejder. Der har historisk været ganske få undtagelser til denne praksis.

Med OK 21 er stillingskategorien *Plejemedhjælper* indført. Tidligere beskrev OK' en, at man kunne indplacere medarbejdere med anden faglig baggrund i samme lønforløb som sosu-hjælpere, hvis man mente, der var sammenlignelige kompetencer. Det har været anvendt i andre dele af landet, og har betydet, at man ikke længere kunne trække tal på, hvor mange reelt ikke-uddannede, der er i faget – og samtidig kan vi ikke skelne de uddannede sosu-hjælpere fra de "ikke-uddannede sosu-hjælpere".

Med definitionen af plejemedhjælperstillingen i OK 21 får vi nu skilt de to fra hinanden – det gavner sosu-hjælperne fremover og værner om deres faglighed.

## Hvordan

Indplacering af plejemedhjælpere skal bero på *konkrete individuelle vurderinger*, som vi afkræver ledelsen hver gang. FTR og afdelingen vil sparre om hver eneste lønaftale, så vi sammen får samlet erfaring om omfanget af brugen af den nye stillingskategori og skabt en fælles linje for indgåelse af aftaler.

Der er tilfælde, hvor det netop giver god mening, at indgå aftale om at anvende plejemedhjælper-kategorien – fx kolleger, der kommer med en international sundhedsuddannelse og tilhørende arbejds erfaring.

I øvrige tilfælde bevarer vi vores eksisterende praksis: ikke-uddannede indplaceres i udgangspunktet fortsat som ufaglærte. Vi foreslår, at der indgås uddannelsesaftale for pågældende medarbejder.

Derfor skal alle lønaftaler på plejemedhjælpere drøftes og godkendes af fagforeningen og FTR i fællesskab. Se vejledning på bagsiden.

## Plejemedhjælper

Herved forstås personer, som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse med opgaver svarende til social- og sundhedshjælperopgaver

Plejemedhjælper følger samme lønforløb som social- og sundhedshjælper. Nyansatte ansættes på den nye stillingskategori fra overenskomstens udsendelse. Allerede ansatte kan forblive på deres nuværende stillingskategori

SOSU-OK - Bilag A stk. 9

### Social- og sundhedshjælpere samt plejemedhjælpere

Grundløn	Løntrin 18
Kvalifikationsløn efter 4 år	Løntrin 20 + kr. 1.000*
Kvalifikationsløn efter 11 år	Løntrin 26 + kr. 1.500*
Pensionsprocent	13 %

## SOSU Lønpolitik

### Ikke-uddannet social- og sundhedspersonale

Det er fagforeningens politik, at social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som hovedregel aflønnes på grundløn 11 + 1124/år og ikke tillægges funktions- og kvalifikationsløn ud over overenskomstens bestemmelser.

Der kan vurderes individuelt, hvis medarbejderen har åbenlyse kvalifikationer:

1. Gennemførte uddannelser inden for pleje/omsorg, sundhed/psykiatri og aktivitet/pædagogik\*.
2. Gennemført dele af social- og sundhedshjælperuddannelse eller social- og sundhedsassistentuddannelse, hvoraf praktik/erfaring indenfor vores område er opnået.
3. Oparbejdet praktisk erfaring inden for vores område og/eller personlige kompetencer, som er værdiskabende i sundhedsfaglig forstand.
4. Ansatte til udelukkende rengøringsfunktion

Ikke-uddannet social- og sundhedspersonale med åbenlyse kvalifikationer bør ikke indplaceres højere end tre løntrin under grundlønnen for sammenlignelige uddannede basisedarbejdere.

Uddannede opfordres til at søge uddannelse og bistås med at få en uddannelsesaftale i stand.

\*Igangværende studier indenfor sygepleje og pædagogik kategoriseres ikke som åbenlyse kvalifikationer.

## Plejemedhjælpere – sådan håndterer vi lønindplacering.

Kontakt arbejdsgiver ved modtagelse af lønindplaceringer på plejemedhjælpere:

- ♦ bed ledelsen om at præcisere hvilken vurdering, der ligger til grund for indplaceringen. Der bør være elementer af både:
  - Relevant uddannelse
  - Tidligere erhvervsmæssig beskæftigelse

Dette skal ledelsen redegøre for og dokumentere fx ved CV eller tilsvarende. Brug evt. følgende mail:

### Mailskabelon

Hej ...

Jeg har modtaget jeres forslag til lønindplacering af *[navn på medarbejder]*.

I udgangspunktet finder jeg, at vores social- og sundhedshjælperopgaver udføres bedst af faglærte sundhedsfagligt uddannede medarbejdere – ligesom der skal være rimelighed og sammenhæng mellem faglighed og lønhonorering. Derfor er det vigtigt for mig at vurdere jeres forslag nøje.

Jeg vil bede om, at I uddyber jeres overvejelser ift. at indplacere *[navn på medarbejder]* som plejemedhjælper frem for som ufaglært. Ligeledes mener jeg, at relevant uddannelse og evt. tidligere relevant arbejds erfaring bør kunne dokumenteres, hvis plejemedhjælperkategorien skal kunne tages i anvendelse, og jeg imødeser derfor CV, ansøgning eller tilsvarende, som kan bekræfte dette.

Jeg ser frem til at høre fra jer - og vender derefter hurtigt tilbage med mine kommentarer.

Med venlig hilsen

Kontakt fagforeningen når dokumentation og vurdering foreligger, eller hvis TR/FTR afvises af ledelsen.

- ♦ TR/FTR kontakter lønteamet eller den ansvarlige politisk valgte for en fælles vurdering af kriterier mv.
- ♦ Det beslutes på hvilke præmisser, aftalen kan eller ikke kan godkendes.
- ♦ Det aftales, hvem og hvordan der svares ledelsen tilbage – og om der skal inviteres til møde om kriterier og vurderinger.

Når vi ikke er enige i, at plejemedhjælperkategorien finder anvendelse, svarer vi fx:

### Mailskabelon

Hej ...

Vi har nu drøftet jeres forslag om at indplacere *[navn på medarbejder]* som plejemedhjælper. Fra FOAs side kan vi ikke få øje på, at medarbejderen har (tilstrækkelig) erfaring og/eller kompetencer, der kvalificerer til at arbejde på linje med en social- og sundhedshjælper, og vi kan derfor ikke godkende lønaftalen.

Vores forslag til en indplacering kunne være: grundløn 11 + 1124,- i grundlønstillæg (+ evt. yderligere max 4 løntrin\*). Ligesom vi meget gerne medvirker til, at der indgås en uddannelsesaftale for *[navn på medarbejder]*.

Alternativt kan *[navn på medarbejder]* ansættes efter den overenskomst, der varetager hans/hendes fagområde.

Med venlig hilsen

\* Jf. politik om *ikke uddannet social- og sundhedspersonale*

Hvis arbejdsgiver fastholder retten til at ansætte uden FOAs godkendelse af lønaftalen, kontaktes fagforeningen for en drøftelse af evt. videreførelse mv.