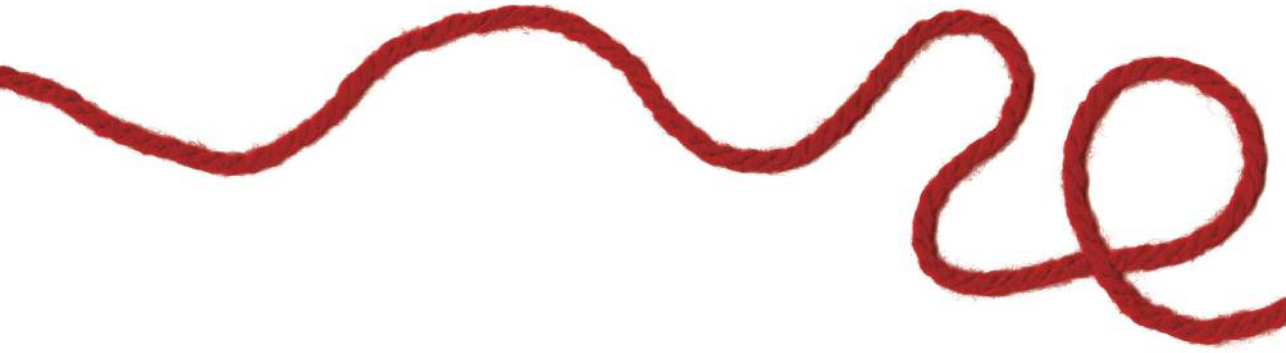
Marianne Schjøtt Rohweder

VELFÆRDENS FUNDAMENT



FOA – Fag og Arbejde
Kost- og Servicesektoren

Velfærdens fundament
bygger på interviews med et udvalg af Kost- og Servicesektorens medlemmer og er udgivet af FOA – Fag og Arbejde, oktober 2013

Tekst:
Marianne Schjøtt Rohweder

Redaktion:
Formand for Kost- og Servicesektoren Gina Liisborg, konsulent Svend-Erik Simonsen og konsulent Dorthe Møller

Fotos:
Jørgen True, Niels Åge Skovbo og Marianne Schjøtt Rohweder

Layout:
GraFOA Maja Honoré

Tryk:
FOAs trykkeri og Pjec1heden, oktober 2013

Marianne Schjøtt Rohweder

VELFÆRDENS FUNDAMENT

FOA – Fag og Arbejde
Kost- og Servicesektoren

RESPEKTEN
"Jeg synes, vi fortjener respekt for det arbejde, vi udfører. Vi kan ikke undværes."

Husassistent Mette Rask Mortensen

Indhold

Forord: ... om velfærdens forudsætning . . . . . side 9

En vilter græsrod . . . . . side 11
"… efterhånden stod det mig lysende klart, at ville jeg lave noget om, måtte jeg søge indflydelse og blive faglig aktiv."
Frontkæmper og tidligere formand for Kost- og Servicesektoren i Hjørring, Hanne Jensen

... om den røde tråd . . . . . side 21

En rullesten fandt sin hylde . . . . . side 25
"Selvom det er hårdt, er det også superspændende. Og det er jo vigtigt, at vi får papir på det, vi går og gør."
Hussassistent på Center for Døvblindhed og Høretab (CDH) i Dronninglund, Mette Rask Mortensen

... om uddannelse . . . . . side 31

Ikke den, der holder mund . . . . . side 35
"Jeg er smadderglad for mit arbejde. Men det er da også hårdt fysisk, og selvom jeg ikke er så gammel, kan jeg mærke, at de mange år i træsko på et hårdt gulv slider på kroppen."
Serviceassistent på Flådestationen i Frederikshavn, Katja Wendel Jensen

... om udlicitering og omstrukturering . . . . . side 41

Uden rengøringspersonalet – ingen velfærd . . . . . side 45
"Lysten til at gøre sit bedste gror i et godt arbejdsmiljø, hvor vi er respektfulde overfor og fleksible i forhold til hinanden."
Husassistent i FOA Thisted-Morsø, Linda Stentoft Poulsen

... om arbejdsmiljø . . . . . side 53

Balance mellem vægtskålene . . . . . side 57
"Det er da ikke altid lige let at få det hele til at hænge sammen. Jeg er selvfølgelig altid medarbejdernes mand, men opererer også med en vægtskål, som helst skal være i balance, hvis dialogen skal være konstruktiv."
Vaskeriarbejder på midtVask i Aarhus, Kent Mikkelsen

... om fagligt arbejde . . . . . side 63

Aldrig, aldrig langs panelerne . . . . . side 65
"Ja, der er mange myter, men vi er altså også selv skyld i, at de bliver ved med at eksi-stere. Mange af mine kolleger mangler selvtillid og mod til at sige: "Jeg er god nok."
Serviceassistent på Psykiatrisk Center Sankt Hans, Sonja Schultz

... om synlighed og identitet . . . . . side 73

At brænde for retfærdighed . . . . . side 77
"Hvem i alverden ville tage sig af Kamijds eller Jaistas behov, hvis ikke de var organiseret, hvis ikke jeg var her?"
Fællestillidsrepræsentant i Rødovre Kommune, Tove Vissing Bahne

... om lighed og fællesskab . . . . . side 85

På rette hylde . . . . . side 87
"… men ind imellem kan det godt ligge i luften, at ældre medarbejdere – som mig – ikke bare er grundige, men også langsomme."
Serviceassistent på OUH, Annette Bredal Jensen

... om infektionsforebyggelse . . . . . side 93

Brok fører jo ingen vegne hen . . . . . side 97
"At få lov at give er skønt. Sidst på ugen kan jeg mærke trætheden. Så er jeg brugt, men det er en god træthed, for den giver mening."
Rengøringsleder Odense Kommune, Hanne Jørgensen

... om meningsfuldhed . . . . . side 103

Mod til forandring . . . . . side 105
"Jeg har selv prøvet at blive presset. Men man har også selv et ansvar for, om man vil spille sin rolle i et undertrykkende hierarki."
Køkkenleder på Spiseriet i Aarhus, Dorte Ikkala

... om faglig stolthed . . . . . side 113

Jeg elsker mit køkken . . . . . side 117
"Jeg elsker mit arbejde. Jeg er helt vild med mine kolleger og mit køkken, og at der ikke er nogen, der bestemmer, hvad jeg skal."
Husassistent og køkkenleder i den integrerede institution Svalen i Køge, Helle Maintz

... om arbejdsglæde . . . . . side 125

Mit hjælpegen er kæmpestort . . . . . side 127
"Som menneske er man nu engang den, man er. Det forandrer sig ikke, fordi man får en diplomuddannelse. Til gengæld er det vigtigt at vælge, hvilken slags leder man vil være, og at valget er i overensstemmelse med den person, man er, ellers holder det ikke på den lange bane."
Rengøringschef i RKR Service på Bornholm, Ann Juul Nielsen

... om de uformelle kompetencer . . . . . side 137

Et dedikeret fællesskabsmenneskeside . . . . . side 145
"Synligheden er så vigtig. Uanset hvad vi laver, har vi alle sammen brug for skulderklappet. Det er det, der får os til at vokse og trives."
Husassistent og formand for Kost- og Servicesektoren i Sydsjælland, Pia Heidi Nielsen

... om personlig og faglig udvikling . . . . . side 151



… om velfærdens forudsætning

Der vaskes, rulles, stryges, støvsuges, desinficeres, koges, skrælles.
Hver eneste dag. På hospitaler, plejehjem, vaskerier, kaserner, skoler, døgn- og daginstitutioner, i private hjem.

Kost- og Servicesektorens faggrupper er velfærdens kompetente og omsorgsfulde fundament. Det er dem, der blandt meget meget andet sikrer hygiejnen, så patienterne på hospitalerne bliver raske og ikke rammes af sygehusinfektioner. De sørger for stablerne af rent linned i skabene, og de kokkererer den varierede, sunde mad til de ældre og til de mindste borgere.

I disse år sker der mange forandringer i den danske velfærdsmodel. Og det grundlæggende velfærdsarbejde er også under forandring. Arbejdsopgaverne udvides, skifter hænder. Der er fokus på effektivisering, på omkostningerne. Nedskæringer og besparelser sætter fagligheden under pres, men også udvikling og opgradering af den mangfoldige faglighed er i fokus.

Den teknologiske udvikling, andre organisationsformer og -modeller stiller nye krav til de medarbejdere, der skal bære fremtiden. Alle ansatte i den offentlige sektor mærker de nye vinde – og ikke mindst Kost- og Servicesektorens medlemmer.
De videreuddannes og opkvalificeres, så de kan leve op til nye kvalitetskrav til hygiejnestandarder, til opgaveglidning og til ændringen i demografi og opgaver.

Denne bog portrætterer nogle af velfærdens garanter, deres liv, engagement, holdninger og faglige facetter. Bogen er – også – fortællingen om fagets og velfærdens udvikling og perspektivet for fremtiden.

God fornøjelse i selskab med Hanne, Mette, Katja, Linda, Kent, Sonja, Tove, Annette, Hanne, Dorte, Helle, Ann og Pia Heidi.

Hanne Jensen



Beskæftigelse: På efterløn efter mange år som fagpolitisk frontkæmper og formand for Kost-Servicesektoren i Hjørring • Alder: 61 år • Familieforhold: Gift med Orla, på efterløn efter mange år som civilarbejder ved forsvaret • Mor til Jane på 36 år, som er social- og sundhedsassistent, Pia på 42 år, som er lærer, 2 børnebørn • Boligforhold: Andelsbolig i Hjørring.

Som menneske er jeg:

- God til at lytte.
- Den, der altid vil kæmpe for retfærdighed.
- En oprører, der dog er mildnet med årene.
- Temperamentsfuld.

Fagligt er jeg:

- Omhyggelig og sætter mig grundigt ind i sagerne.
- God til at kæmpe på medlemmernes præmisser.
- God til at møde medlemmerne der, hvor de er.
- En empatisk person, der har følelserne med.
- Altid på de svageste side.



En vilter græsrod

Vil man ændre på tingene, må man stikke snuden frem – og med en medfødt indignation som Hannes er det umuligt *ikke* at gøre noget, når man møder uretfærdigheder.

Hendes rigtige navn er Johanne Antoinette, opkaldt efter sin polske farmor, der døde i barselssengen. Men det var, da læreren første skoledag læste de små nye elevers navne op, Hanne blev klar over sit lidt specielle fornavn. Indtil da havde hun jo bare været Hanne, og det er også det navn, alle kender hende under i dag.
Og det er mange, for siden hun var ganske ung, har Hanne været en rebel, der ikke bare affandt sig med uretfærdigheder.
Som 19-årig blev Hanne mor første gang i 1971, og året efter blev hun ansat som husassistent på Hjørring Sygehus (i dag Sygehus Vendsyssel).
"Vi havde nogle frygtelige arbejdstider," siger hun.
"Hver anden uge gik vi delt. Det vil sige, at vi mødte klokken 7, gik hjem klokken 13 for at komme igen klokken 16 og arbejde til klokken 19. Det var kun kvinder, der arbejdede på den måde. Ingen sagde noget. Alle fandt sig bare i at få dagen hakket op i stykker."
Selvom Hanne var en ung pige, var hun også en oprører, en flipper, en rødstrømpe og dertil en idealist, som fx bestemt ikke skulle have kørekort, fordi biler var noget kapitalistisk pjat. Hun havde sin gode cykel, og selvom hun brugte meget tid på at komme rundt, kunne hun ikke forestille sig andet transportmiddel.
"Problemet var dog, at vi boede på landet. Jeg havde et lille barn og en meget lang vej på arbejde, som ikke passede ind i den delte arbejdstid," siger hun.
"Ikke alene var det bøvlet at cykle de 8 kilometer frem og tilbage. Min mand var lastbilchauffør og kørte langtur, så i stedet for at køre hjem midt på dagen, måtte jeg blive inde i Hjørring."

En upopulær revolution

De 150 kvinder, der varetog rengøringen på sygehuset, var repræsenteret af et par tillidsrepræsentanter. I et forsøg på at få lavet om på den skøre arbejdstid, forsøgte Hanne at appellere til dem.
"Men de var jo sådan lidt: "Nja, det er nok ikke en god idé. Det synes chefen vist ikke om …" osv., og jeg tænkte, "Hej, det kan da ikke passe?" Så jeg fik dem til at kalde pigerne sammen, uden at det dog fik nogen umiddelbar effekt. "

INDFLYDELSE
"Og efterhånden stod det mig lysende klart, at ville jeg lave noget om, måtte jeg søge indflydelse og blive faglig aktiv."

I 1978, 6 år efter at Hanne var blevet ansat, blev hun valgt som arbejdsmiljørepræsentant, fordi det jo var arbejdsmiljøet, hun brændte for. Og da det endelig lykkedes hende at skaffe husassistenterne nye, mere menneskelige arbejdstider, var det en revolution, og som mange revolutioner ikke til udelt begejstring.
"Personligt var jeg ikke i tvivl om, at det var det rigtige," siger Hanne.
"Men med mine krav til forandringer kom jeg til at støde en del ældre kolleger. Mange havde det godt med den eksisterende model. Den betød blandt andet, at de lige kunne nå hjem, støvsuge og skrælle kartofler, så det hele var klart, når manden kom hjem om aftenen. Andre, som ikke kunne nå hjem, fordi de måske kom fra Hirtshals, og transporttiden var for lang, brugte timerne midt på dagen i sygehusets hvilestue med at sove til middag. Mange familier havde dengang en lille bedrift, og mange af kvinderne havde været tidligt oppe og kunne nok trænge til en lur midt på dagen. Arbejdstiden var et stærkt billede på kvinders forhold. Det var ubetinget dem, der foruden job, stod for alt derhjemme. Sådan var kulturen, og så kommer der en dum tøs som mig og vil lave om på det hele, nej, det var ikke lige populært hos alle."

Mere faglighed, tak!

Men de yngre kvinder, der som Hanne ønskede forandring og ikke havde noget imod at familiestrukturerne var lidt i opbrud, bakkede op, også når hun råbte op om andre ting, som fx manglende faglighed, elendige overenskomster osv.
"Sammen med hjemmehjælperne var vi husassistenter organiseret i Husligt Arbejder Forbund (HAF)," fortæller Hanne.
"En sød og rar fagforening, men altså ikke specielt fagpolitisk. Og især vi piger, der arbejdede på sygehusene, havde nogle dårlige løn- og arbejdsforhold."

REBELLEN
"Efter min mening fandt vi os i alt for meget, og personligt havde jeg ikke tænkt mig blot at passe mit arbejde og holde min mund."

I 1981 var Hanne med til at tage initiativ til, at der blev dannet en faglig klub, og hun blev selv valgt til formand.
"På dette tidspunkt var jeg stadig arbejdsmiljørepræsentant. For at være formand skulle jeg være tillidsrepræsentant, så nu var vi pludselig 3 af slagsen, hvilket chefen ikke var specielt glad for, men jo måtte finde sig i," fortæller hun.

Batikfarver og partisantørklæde

Kampen om bedre arbejdsforhold stod ikke kun på arbejdspladsen. I Husligt Arbejder Forbund var det dengang primært hjemmehjælperne, der satte dagsordenen, mens husassistenterne på sygehusene sakkede agter ud. Og det kunne den oprørske, åbenmundede, nordjyske husassistent ikke se det rimelige i.
"Jeg var helt parat til at kæmpe for, at vi fik nogle bedre forhold og blev mere synlige også internt i fagbevægelsen – blandt vores egne," siger Hanne, der i 1982 sammen med en anden "rød" kvinde blev valgt ind i HAF's bestyrelse.
"Jeg var 28 år og i denne sammenhæng meget ung, og da vi kort efter valget skulle til kongres, måtte jeg lige lære lidt etikette," fortæller Hanne.
Hannes kollega, som hun var blevet valgt ind sammen med, var 15 år ældre og insisterede på indkøb af en kongreskjole. "Hanne, du kan altså ikke møde op i batikfarvet T-shirt, cowboybukser og med partisanklud."
"Jeg strittede noget i mod, men det endte dog med, at jeg hårdt presset investerede i en plisseret nederdel, jeg kunne bruge med en skjorte," siger Hanne.
"Til erstatning for tørklædet lånte jeg en halskæde, men mange øjenbryn var alligevel løftede. En kongres i København var dengang noget meget stilfuldt. Det kunne jeg jo godt se, da jeg mødte op i lilla klud – den plisserede var jo først til middagen om aftenen – og udenfor blev budt velkommen af en meget nydelig herre i dobbeltradet, Peter Valenius, som nok var sat til at se mig efter i sømmene. Min første kongres var en spøjs oplevelse, højtidelig, meget, men ikke specielt faglig. Den blev til gengæld skelsættende. Den siddende formand, Bodil Mogensen, gik af, og efter en del ballade efterfølgende gik også resten af bestyrelsen."

Et fagpolitisk dyr

På kongressen stillede en ung kommunist op til formandsposten. Det var ikke lige populært i alle fraktioner, for der var heller ikke meget "kongreskjole" over Margit Vognsen. "Modstanden mod Margit var helt forkert, syntes jeg jo," siger Hanne.
"Jeg ignorerede derfor min egen formands advarende blikke og rejste mig. Nok var jeg grøn, men jo ikke mundlam. "Nu er det nu," tænkte jeg. Og for første gang brugte jeg min demokratiske stemme – til at tale for Margit."

FORSKELLEN
"Hør på hende," sagde jeg. "Hun taler om faglighed. Her er en spændende kvinde, der vil gøre en forskel. Hende må vi ikke sige nej til. Og ja, det kan godt være, hun har cowboybukser på, men mon ikke hun nok skal lære at klæde sig?"

Og valgt blev Margit Vognsen – også selvom hun var kommunist. Ann.Marie Liepke blev næstformand og Winnie Leander kasserer.
"Så vi startede alle sammen virkelig på en frisk det år," siger Hanne.
Efterhånden blev hun selv "et fagpolitisk dyr". Der var simpelthen så mange uretfærdigheder, som hun ikke bare kunne lade ligge. Sygehusenes hierarkiske opbygning eksisterer stadig i dag, men det er intet imod, hvordan det var, da Hanne var ung og på barrikaderne.
"Vi var Des, sygeplejerskerne gik med kapper og vi, der arbejdede i rengøringen, ja, vi var usynlige. Der var rigeligt at blive harm over og kæmpe for," siger hun.
"Lille De" Jamen, bare måden, hvorpå vi blev overset eller tiltalt – det var en skandale. Der stak jeg hovedet frem. Nogen måtte jo sige, som sandt var, at det jo faktisk var os, der holdt hjulene i gang. Hvis ikke vi holdt rent, kunne patienterne ikke blive behandlet, ville få infektioner, blive genindlagt, og nogle af dem også dø. "

ALFA OG OMEGA
"God hygiejne er alfa og omega på et hospital. Men vi, der sikrer, at der er rent, blev dengang - og bliver stadig - ikke anerkendt eller respekteret for vores arbejde og helt centrale rolle."

På dette tidspunkt havde Hanne en tillidsrepræsentantkollega blandt de yngre læger, som bakkede hende op. Jens-Peter Bonde, som senere skulle blive landspolitiker, kom en dag over til hende og sagde: "Det er fand'me godt gået Hanne, men skal det virkelig batte noget må vi have noget dokumentation for dine påstande."
"Sammen med en gruppe sygeplejersker på sygehuset i Aalborg tog den unge læge derfor fat på at vise, at sammenhængen mellem rengøring og sygdomsforebyggelse var en utrolig vigtig faktor i sygehusbehandlingen," siger hun.
"Yngre læger havde en glansperiode i midten af 80'erne. Og på tværs af fag var vi i det hele taget mange, der var fagligt aktive. Alle kæmpede sammen for at skaffe bedre arbejdsforhold, og vi var virkelig med til at rykke på noget."

Fællesskabet blegnede

Et af stederne, hvor de forskellige faggrupper på sygehuset i Hjørring støbte kuglerne til arbejdskamp var i Kontaktudvalget for alle tillidsvalgte, hvor Hanne var blevet formand efter Jens Peter Bonde.
I dag er Kontaktudvalget ifølge Hanne de fleste steder blevet noget tandløst, og det ærgrer hende.

INDFLYDELSEN
"Det er ærgerligt, at den indflydelse, man kan opnå i fællesskabet, er blevet så udvandet, for i solidariteten og samarbejdet ligger en stor magt, hvis man vil."

"Fællesskab var overskriften i 80'erne, og sammen fik vi lavet om på mange ting. Vi havde stemme, vi brugte vores røst og blev også hørt. Den stemme er blevet lidt for stille," siger Hanne.
Hanne var blevet bidt af at være fagligt aktiv, i starten af 90'erne gik det slag i slag, og i 1995 blev hun valgt som sektorformand for Kost- og Servicesektoren i Hjørring.
"Indtil jeg gik på efterløn i foråret 2012, var afdelingen min arbejdsplads. 17 år som formand blev det til," siger hun.

På lokalpolitisk gennemrejse

Som ung havde Hanne været SF´er, men til en fugtig julefrokost i 1989, hvor hun havde været partiløs nogle år, lænede hendes formand i Husligt Arbejder Forbund sig mod hende og sagde med alvor i stemmen: "Hanne, du er jo egentlig socialdemokrat. Hvorfor melder du dig ikke bare ind?"
"Og hun havde jo helt ret. Jeg meldte mig straks ind, men havde rigeligt at se til, og først i 1994 blev jeg aktiv i partiet." siger Hanne.
"Der i midten af 90'erne manglede der kvinder på listen til kommunalvalget. I byrådet sad der på dette tidspunkt 21 mandfolk, og gennemsnitsalderen var pænt over de 50. Poul Dalsager, der var borgmester, provokerede mig: "Hende Hanne oppe fra sygehuset. Hun råber op, men vil hun lave noget?"
Det lykkedes borgmesteren at pirke til Hanne, og sammen med Gitte, der var dagplejer, kom hun i byrådet med flotte stemmetal. I alt sad Hanne i byrådet i 9 år frem til 2006 plus det ekstra år, kommunalreformen udløste. Parallelt med kommunalpolitik var hun også aktiv i sektorens bestyrelse, og på et tidspunkt måtte hun indse, at tiden ikke rakte til det hele.
"Og skal jeg være helt ærlig, passer kommunalpolitik heller ikke specielt godt til mit temperament," siger hun.
"Alt det udvalgsarbejde og stakkevis af papirer, jamen, det er alt for bureaukratisk for mig. Jeg orker ikke de der lange, seje kampe, og egner mig meget bedre til at stå på en ølkasse, råbe højt og få noget forandring med det samme. Græsrodsarbejde, hvor man kan se tingene gro frem, det tænder mig, og sådan er det altså ikke i kommunalpolitik, skulle jeg hilse at sige."
Men selvom Hanne ikke trivedes i den lokalpolitiske form, fik hun alligevel meget ud af tiden i kommunalpolitik, lærte mange ting, som hun kunne bruge i den "virkelige verden" – til at skabe forandring.

"I lokalpolitik bliver man trænet i at bruge list, skabe og benytte sig af sit netværk," siger hun.
"Mine år i kommunalpolitik betyder, at alle i dag ved, hvad jeg står for, og at der bliver lyttet, når jeg siger noget. Det er dejligt. Men jeg har for længst erkendt, at jeg ikke gider tage dårlige beslutninger, druknet i papirer. Jeg vil jo ikke lægge navn til alle disse nedskæringer og elendige beslutninger, men meget hellere gå mod strømmen, og det kan man altså ikke i kommunalbestyrelsen."

BLOKVOGNEN
"Selvom det ikke altid lykkes, så er der meget mere ild og gejst i at stå på en blokvogn, gå i et fakkeltog, når de vil lukke afdelinger på sygehuse osv., end at forvalte nedskæringspolitik."

Op på blokvognen

Da man besluttede at lukke fysiurgisk på Hjørring sygehus og sende patienterne til Aalborg stod Hanne da også i spidsen for protestmøde med fakkeltog. Sindene var i kog i Nordjylland, så der var købt rigeligt med fakler, godt 500.
"Der kom 4.000 mennesker," fortæller Hanne.
"Sygehuset var vigtigt. Nedlæggelsen var som at afbryde en del af blodforsyningen i Hjørring. Det optog virkelig folk. Desværre var beslutningen taget, vores protest nyttede ikke. Men vi kæmpede. Den slags politisk arbejde vil jeg fortsat gerne være med til at udføre, for selvom det ikke nytter hver gang, så nytter det i det store billede at sige fra og sige sin mening. Det tror jeg på."

FAGKAMP
"Jeg savner, at vi i fagbevægelsen kæmper for det, vi tror på. Fagkamp. Vi, der er aktive i fagbevægelsen, er medlemmernes advokater. Vi har pligt til at sige de frække ting, vi skal turde blive upopulære."

Hvis ikke fagbevægelsens repræsentanter står oppe på barrikaderne, hvis ikke man tør risikere noget, ligger pamperiet ifølge Hanne lige om hjørnet. Og er der noget, hun synes, er ækelt, og som hun ikke vil beskyldes for, så er det dét.
"Vi skal opføre os ordentligt, også overfor dem, der betaler vores løn," siger hun.
"Den største ros, jeg fik, da jeg stoppede som sektorformand, kom faktisk fra min modpart, personalechefen på sygehuset, som sagde: "Vi har været uenige, fordi du synes, dine medlemmer skulle have mere i løn, end jeg ville give. Men jeg har kendt dig i 20 år, og er der noget, du ikke er, så er det fagforeningspamper, og derfor har jeg også altid respekteret dig og vores kampe."

Håb om en ny gejst

Hanne håber at se en ny generation på ølkassen, som tør kæmpe og tage fejl, falde, rejse sig og kæmpe igen.
"Jeg har så tit selv taget fejl, og det skal man have mod til, hvis man vil gøre det bedre for medlemmerne," siger hun.
"Og, ja, så må man jo trække i land, hvis man ikke lige havde ret. Jeg er bekymret for FOA og for fagbevægelsen i det hele taget og er meget spændt på, hvor vi står om 5 år. Fine ord og dyre planer når man ikke langt med. Det er kun handling, der batter.
Jeg kan godt synes, at det er lidt sørgeligt, at vi i fagbevægelsen er blevet så ekstremt gode til at kommunikere. Har man bare har en lille smule hukommelse, så er det jo tydeligt, at det er alt for lidt af det, vi lover hinanden på kongresserne, vi husker bagefter. Og jeg kan godt synes, at fagbevægelsen er blevet en stor fjern kolos, og at vi har fået for svært ved at nå hinanden.

HELIKOPTEREN
"Jeg ved ikke, hvor vi skal hen. Men tættere på medlemmerne, skal vi i hvert fald, hvis vi vil bevare fællesskabet og skabe forandringer. Det er på høje tid at lande helikopteren."

Vi skal skabe plads til dialog og også til dem, der måske mener noget andet end de fleste. Det er risikabelt, hvis fagbevægelsen bliver bange eller tager afstand fra medlemmernes mening. Min datter er social- og sundhedsassistent og organiseret, selvfølgelig. Men som hun siger: "Jeg bruger FOA alt for lidt. I skal komme ud til os." Hun orker ikke at komme til generalforsamlingen, er frustreret og ikke tilfreds med sin fagforening. Hun lægger ikke skjul på, at hvis ikke hun var datter af mig, havde hun meldt sig ud. Det bekymrer mig da meget, for det er farligt for fællesskabet, hvis ikke vi lytter til vandrørene og handler på de meldinger, der kommer fra de yngre medlemmer. Det skal vi tage meget alvorligt."

Hjertebarnet

Selvom Hanne er fyldt 60 og officielt er gået på efterløn fra sit faglige engagement, er og bliver hun en blandemaskine. Ser hun uretfærdigheder, kan hun ikke lade dem ligge, men må gøre noget.
"Du tror det måske ikke, men jeg var faktisk den stille pige i skolen," siger hun.
"Jeg var ikke særlig bogligt stærk, men når jeg oplevede, at mine kammerater blev drillet, var jeg der som et søm. At være fagligt aktiv har til gengæld givet mig en stor personlig udvikling, som jeg er taknemmelig for."
Hannes far var kommunist, og der blev måske kigget lidt skævt til familien, men en



af klassekammeraterne, Pia havde det værre. Hun kom fra et meget religiøst hjem, og det blev hun drillet for.
"Det, syntes jeg, var vildt uretfærdigt. Hun var da en bette sød pige, og hvad bildte de sig ind?" siger Hanne.
"Sådan noget kunne jeg bare ikke sidde overhørigt. Med en anden pige, der var meget kraftig, var det det samme. Hun blev holdt udenfor, fordi hun var lidt anderledes. Vi 3 blev gode veninder. Det er meget, meget vigtigt for mig, at vi har et samfund, hvor vi tager os af de allersvageste."
Den indignation, Hanne er født med, er blevet stærkere gennem årene. Hjemme hos hende var der fattigt, men der var masser af kærlighed, og det er grobunden for hendes retfærdighedssans.

INDIGNATIONEN
"Da jeg blev ansat på sygehuset, fandt jeg ud af, at der er kvinder, der lever i voldelige forhold. Det tændte mig virkelig af og er baggrunden for, at jeg var med til at etablere et krisehus. Vi kvinder skal sgu da ikke finde os i at blive slået på."

"Jeg havde kolleger, der fik mange bank, uden at man kunne se en skramme på facaden, og det var altså ikke bare pigerne i rengøringen, skulle jeg hilse og sige, men kvinder i alle fag og fra alle sociale lag," siger Hanne.
"I Kontaktudvalget sørgede vi for, at disse små familier, der stod uden tag over hovedet, fordi moderen var flygtet fra en voldelig mand, kunne bruge sygehusets elevboliger, som aldrig var fyldt helt op."

De unge – den røde tråd

Kvindebevægelsen i Hjørring tog kontakt til lægerne i byen og på skadestuerne og fik dem til at anmelde, når de oplevede, at kvinder havde været udsat for vold.
"Vi oplevede, at en målrettet indsats skabte mere åbenhed om problemerne," siger Hanne.
"I dag ser vi ikke så mange danske kvinder på krisecentret, det er hyppigere kvinder med en udenlandsk baggrund, der henvender sig. Så noget er der sket, men der mangler stadig meget, før problemerne er løst. Vi har også fået etableret manderådgivninger, hvor de mænd, der vil slå, kan få hjælp til at stoppe denne adfærd."
At forsøge at forhindre vold mod kvinder er Hannes hjertebarn, og her vil hun stadig gerne lægge kræfter.
"Alt hvad jeg har været med til i FOA og byråd osv. har været spændende, men det er kvinderne, der har mit hjerte," siger hun.

"Vi har etableret en lille nordjysk kvindegruppe, der skal støtte de nye videre. Den består af Viola, formand i Nordjylland, Katja, tillidsrepræsentant i Frederikshavn og mig selv. Man kan kalde det en slags mentorordning, og jeg tror, det er en god måde at støtte unge på. For vi har brug for dem. De skal spinde et nyt stykke af den røde tråd."



... om den røde tråd

"Jeg har sagt farvel til fagbevægelsen. Andre skal nu tage over. Men det har jeg det fint med, for jeg ser jo en masse dejlige, unge kvinder med ægte indignation og kampvilje i Kost- og Servicesektoren, som er parate og vil kæmpe videre."

Hanne (Hjørring)

Der er løbet en del vand i åen, siden Marie Christensen i 1899 stiftede Københavns Tjenestepige Forening. Forholdene for dem, der arbejder til gavn for andre, er da også blevet meget bedre i løbet af de 120 år, der er gået siden. Det er trods alt ikke længere lovligt at slå ulydige "tjenestefolk" eller putte dem i fængsel, hvis ikke skudsmålsbogen er korrekt udfyldt.

Den røde tråd, der binder det fællesskab, Marie startede, sammen, er gennem årene blevet tykkere – ikke mindst op gennem 70´erne, hvor velfærdsmodellen blev skabt og grundstenen til et bedre arbejdsmiljø blev lagt. Men skal tråden vedblive at være stærk, skal der hele tiden arbejdes med den. Hvis den glemmes eller tages for givet for længe, bliver den let flosset og risikerer at knække.

I disse år er det i hvert fald tydeligt, at den kamp, Marie Christensen startede, langt fra er ovre. Sejren er ikke i hus. Omstruktureringer, udliciteringer, nedskæringer, besparelser … afslører både hængepartier og nye store udfordringer for Kost- og Servicesektorens medlemmer.

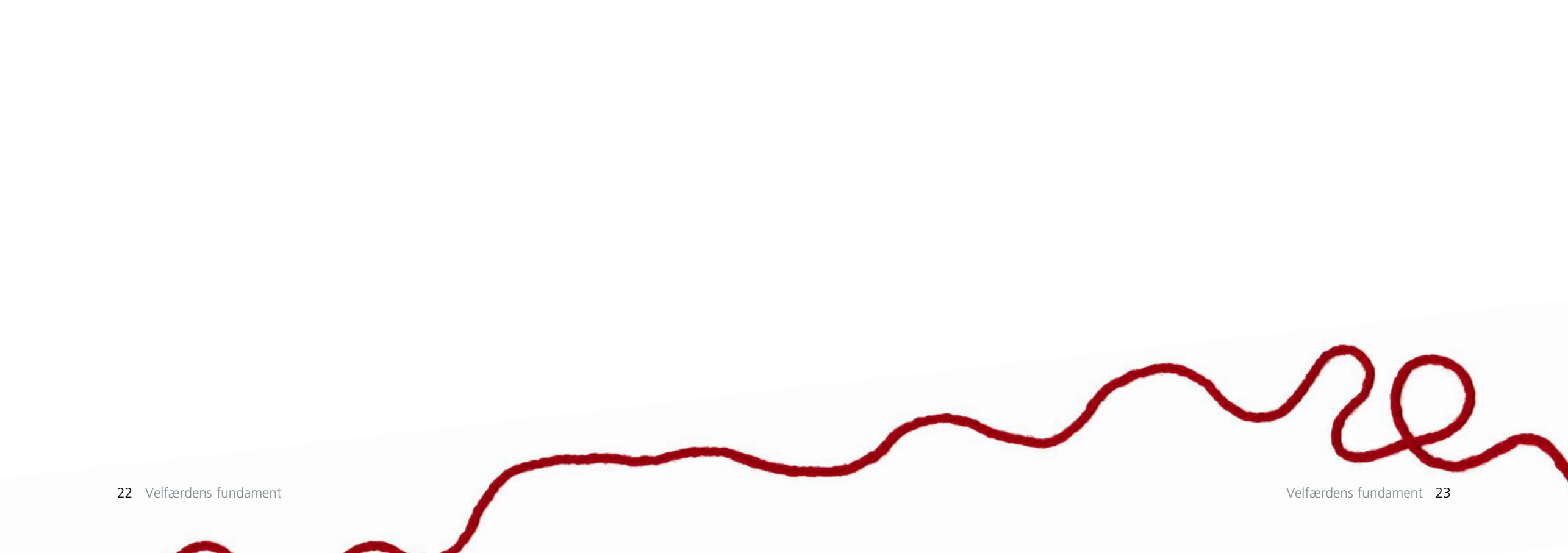
I faggruppen er der fortsat mange ufaglærte. De skal opkvalificeres på deres egne betingelser, hvis de skal med på vognen i en fremtid, hvor eksamensbeviset er adgangsbilletten til arbejdsmarkedet.

Det er i 2013 stadigvæk et typisk kvindefag at gøre rent, lave mad og vaske tøj, og løn- og arbejdsforhold afspejler en uklædelig ulighed mellem kønnene på arbejdsmarkedet. Det misforhold har arbejdskampen i forrige århundrede endnu ikke fået has på.

Trods en stor indsats, politisk bevågenhed plus en masse snak er hverken det psykiske eller det fysiske arbejdsmiljø noget at råbe hurra for. I hvert fald ikke der, hvor sektorens medlemmer arbejder. Hierarkiet er blevet mindre stift, javist, men

der mangler synlighed og anerkendelse af det store arbejde, der hver dag udføres. Kroppe slides stadig ned, på trods af arbejdsmiljøindsatsen, bl.a. fordi arbejdsopgaverne skal laves på den halve tid.

Så: Kampen er ikke ovre. Langt fra. Og den gode nyhed er, at det er indignationen, engagementet eller lysten til at ændre på tingene heller ikke.



Mette Rask Mortensen

Beskæftigelse: Hussassistent (snart serviceassistent) på Center for Døvblindhed og Høretab, CDH, Dronninglund, TR • Alder: 50 år • Familieforhold: Gift med Per Mortensen, 49 år, automekaniker, saddelmager og våbenmekaniker, ansat som overkonstabel i 27 år • Mor til Louise på 30 år og Jesper på 22 år • Bedstemor til Sara på 10 år og Martin på 2½ år • Boligforhold: Hus i Dronninglund.



Som menneske er jeg:

- Glad og positiv.
- Et omsorgsfuldt menneske.
- Optaget af, at alle trives.
- Pligtopfyldende.
- Modstander af smålighed og uretfærdighed.

Fagligt er jeg:

- God til at tilrettelægge mit arbejde.
- God til at bevare overblikket, også selvom dagene er meget forskellige.
- God til at prioritere og være fleksibel.
- Behjælpelig overfor de nye kolleger og sætter dem ind i arbejdsplanlægning.
- Selvstændig – og nok ikke så god til at blive styret.
- – og så siger jeg aldrig nej.

En rullesten fandt sin hylde

Trods en meget lang line til sine medmennesker, er der alligevel grænser. Den går ved nedladenhed og mangel på respekt. Der er ingen kære mor, når nogen kalder Mette og hendes kolleger for "rengøringskoner".

Fabriksarbejde, hjemmepleje, rutebilkørsel. Husassistent Mette Rask Mortensen har en broget arbejdsmæssig baggrund, har aldrig haft tendens til at gro fast i magelighed og trygge jobrammer. Eller rettere, sådan var det engang. I dag ligger rullestenen stille. Tilfreds og glad er Mette på 5. år ansat på Center for Døvblindhed og Høretab i Dronninglund, og her har hun tænkt sig at blive.
"Jeg har altid haft det sådan, at hvis jeg begyndte at kede mig, sagde jeg op og fandt et andet job," siger hun.
"Men nu er jeg ansat på en arbejdsplads, jeg er rigtig glad for, og hvor jeg både får spændende udfordringer og har fremtidsudsigter."

Uddannelse venter

Mettes uddannelsesbaggrund er en realeksamen, en række AMU-kurser plus en hel bunke livserfaring oveni. Nu er hun i gang med en serviceassistentuddannelse.

UDDANNELSEN
"Selvom det er hårdt, er det også superspændende. Og det er jo vigtigt, at vi får papir på det, vi går og gør."

"Vi er 3 kolleger på 50+, der er af sted sammen, og vi har stor opbakning fra vores viceforstander. Hun lægger ikke skjul på, at hun regner med, at det også vil give et løft til arbejdspladsen. Men hun har også den holdning, at det kun er fair, at vi får en uddannelse og senere en løn, der svarer til vores kvalifikationer.
Hun er ikke bange for, at vi, som nogen antyder, skifter job, når vi får en uddannelse. Tværtimod, som hun siger, bliver vi i så fald blot gode ambassadører, der bærer historien om en arbejdsplads, der ville satse og har troet på os, med i ba-gagen."

Den vigtige forskel

"For Guds skyld Mette, hold nu din mund. Før du aner det, sidder du i suppedasen."

Når Mette skal af sted til et fagligt møde, får hun ikke sjældent velmente formaninger med fra sin mand, skønt han udmærket er klar over, at de ingen effekt har. For Mette er ikke en person, der holder sig tilbage.
"Da vores tidligere tillidsrepræsentant døde i 2010, og der ikke umiddelbart stod en afløser for hende klar i kulissen, foreslog jeg, at vi straks holdt et møde og fik valgt en ny," fortæller Mette.
"Og ja, inden jeg havde set mig om, var jeg blevet tillidsrepræsentant for en broget flok af husassistenter, pedeller, social- og sundhedsassistenter og -hjælpere."
Hvervet var en helt ny oplevelse, Mette havde aldrig tidligere været faglig aktiv.
"Det var simpelthen aldrig faldet mig ind," siger hun.
"Tidligere har jeg også ment, at det med fagligt arbejde var sådan lidt pamperagtigt. Men selvom det er krævende, og jeg sad der på grundkurset og halvvejs fortrød, fordi det var svært, har jeg efterhånden fundet mine ben. Her på institutionen er vi mange FOA-medlemmer – ca. 27 ud af 350. Det er vigtigt, at vores interesser bliver varetaget, for vi drukner meget let i de øvrige faggrupper.
I sparetider er vi dem, der let bliver kørt over. Så i dag har jeg ikke problemer med at se fornuften i et fagpolitisk engagement."

Ja da, der er forskelsbehandling

Institutionen, Mette arbejder på, består af flere huse, og hendes arbejdsopgaver varierer meget. Rengøringen suppleres med pædagogisk arbejde. Hun hjælper til med at få beboerne op om morgenen, følger til tandlæge osv.
"Men selvom vi hjælper hinanden på kryds og tværs, og vi skriver 2013, er der alligevel ikke tvivl om, at min plads er nederst i hierarkiet," siger hun.
"Skal jeg på kursus, skal jeg først lige sørge for, at beboerne er kommet op, inden jeg kan tage af sted. Det samme gælder ikke for pædagogerne, som ved den slags lejligheder er fritaget for at gå på arbejde. Det bliver især tydeligt, når vi skal til de samme arrangementer. I det hus, jeg selv arbejder i, har vi fået rettet op på denne uretfærdighed. Det er jo ikke rimeligt, og hvis det står i min magt, skal det laves om på hele institutionen. Det bliver ikke så let, også hos os er der ledere, der ikke er til at hugge og stikke i. Men det er forskelsbehandling og efter min mening ene og alene udtryk for mangel på respekt."

SKRIDTENE
"Jeg synes, vi fortjener respekt for det arbejde, vi udfører. Vi kan ikke undværes. Løsningen kommer dog nok ikke fra den ene dag til den næste, men ved hele tiden at tage et skridt ad gangen."

Myter og fordomme

Ikke sjældent møder Mette mennesker, som ikke lægger skjul på deres fordomme, og som helt åbent tilkendegiver, at de i hvert fald ikke kan forestille sig nogensinde at skulle have en gulvklud i hænderne.
"Jeg kan tænde helt af, hvis andre omtaler os som "rengøringskoner"," siger hun.
"Forleden dag stod jeg og talte med en af mine pædagogiske kolleger om, at fremtiden stiller krav til os alle sammen om større fleksibilitet og opgaveglidning. Midt i snakken afbrød hun mig pludselig, og sagde lettere forarget: "Sig mig, tror du, jeg har læst i 4 år bare for at gøre rent?"
Jeg er normalt en venlig sjæl, omgængelig, men hvis folk er nedladende, har jeg altså ingen problemer med at sige fra. Jeg kravler ikke rundt langs panelerne.

UUNDVÆRLIGE
"At gøre rent anses af nogle simpelthen for det mest usle og elendige job. Og nej, det er måske heller ikke altid så grinagtigt at stå med ansigtet nede i det samme lokum 5 gange om ugen, men så er der så mange andre gode ting ved jobbet. En ting er i hvert helt sikkert, hvis ikke der var nogen, der gjorde det, kunne det hele ikke hænge sammen."

Vi, der gør rent og laver mad, er nogle absolut nødvendige faggrupper, og derfor bliver jeg også vred, især når andre faggrupper, ja, kolleger, som vi arbejder sammen med hver dag, afslører, at de i virkeligheden ser ned på os og det arbejde, vi udfører. Det er ikke fair."

Udfordringerne

Da Mette som 18-årig kom på arbejdsmarkedet, startede hun som handicaphjælper for en mand med sklerose. Dengang var der ingen, der talte om arbejdsstillinger eller indprentede, at hun skulle passe på sig selv.
"Jeg tumlede jo rundt med ham, og det kan jeg jo godt mærke i dag, hvor jeg har slidgigt og meget ondt i nakke, lænd og knæ," siger hun.
"Ligesom rengøring kan også plejen være meget fysisk belastende. Og vi har alle sammen efter nogle år, problemer med muskler og skelet. Mange social- og sundhedshjælpere skifter til rengøring, fordi det oveni det hårde arbejde også er frustrerende ikke at have tid nok til menneskekontakten. Min mor på 88, der fylder meget i mit liv nu og i mange år har været ind og ud af psykiatrisk afdeling, bor på 3. sal. Hun har ikke været uden for en dør det seneste år. Og selvom hun har strittet vældigt imod, har hun nu fået en plejehjemsplads. Det bliver bare så godt for hende at komme hen et sted, hvor hun ikke skal ligge i sin seng på 3. sal, mens en masse forskellige mennesker suser ind og ud af hendes dør uden at tage

frakken af. Som jeg har sagt til hende, og jeg håber, jeg har ret: "Her er andre gamle damer som dig med rollator og gråt hår. Og du får terrasse, tekøkken, selskab og ordentlig pleje."

En god sammenlægning

I Aalborg blev Kost- og Servicesektoren i december 2011 slået sammen med Tek-nik- og Servicesektoren, og det ser ifølge Mette ud til at have styrket det lokale fagpolitiske arbejde.

"Jeg er automatisk kommet med i den nye bestyrelse, som består af 8 medlemmer – 4 fra hver sektor – i det, der nu hedder Servicesektoren," fortæller hun.

"Og det er da meget sjovere at være en blandet flok med mange forskellige indfaldsvinkler og meninger. De nye fagområder og flere mænd giver meget mere modspil og ja, måske også lidt mindre sladder og snak.

I den nye sektorbestyrelse er vi mange nye, og det kræver noget arbejde, men jeg er optimistisk og tror, sammenlægningen vil vise sig at være en fordel. Og det er en spændende udfordring at være med til at skabe noget nyt. Jeg sidder også i faggruppeudvalget, og igen var det jo fordi, jeg ikke kunne holde min mund, og kom til at række fingeren op, da der ikke var andre, der "kunne". Men nu er det altså slut, jeg skal i gang med en uddannelse og skal ikke være med i mere."

Synlighed og fællesskab

Den synlighed, identitet og det nærvær, Mette ind imellem kan savne på arbejdspladsen, kan efter hendes mening også mangle i forhold til den centrale del af FOA.

"Ind imellem føles det, som om, der er meget langt fra Nordjylland til København," siger hun.

"Det er de færreste medlemmer, der kommer i fagforeningen. Medlemmerne – dem møder man bedst ude i virkeligheden, ude på arbejdspladserne. Og det er der, FOA efter min mening skal være."

SYNLIGHED

"Jeg synes, fagforeningen skal være mere synlig og til stede der, hvor folk er, og virkeligheden sker."

Mette er sig meget bevidst om selv at være synlig i hverdagen, og hun giver hellere en krammer end skriver en mail.

"Når jeg er inden for rækkevidde, går jeg en runde og hilser på mine kolleger, får jeg også informationer, jeg ellers ikke ville få," siger hun.

"Når der så er noget interessant på dagsordenen, skriver jeg et lille brev, som jeg lægger i kollegernes dueslag. Men det er svært at skabe interesse for de mere fagpolitiske ting. Fagforeningen er ikke lige det, kollegerne tænker på eller beskæftiger sig med i hverdagen. Da der skulle siges farvel til den lokale Kost- og Servicesektor og goddag til en ny Servicesektor, var det kun mig og en husassistent, der mødte op. Det var sgu lidt flovt, men desværre er det nok et godt billede på det engagement, medlemmerne har i forhold til fagforeningen. Hvis der skal skabes mere engagement og fællesskabsfølelse så må vi, der er fagligt aktive, gøre en ekstra indsats."



... om uddannelse

"Uddannelse er vigtigt for faglighed og kvalitet. Uddannelse giver mulighed for kompetenceløft og for at specialisere sig. Uddannelse er vejen til jobmuligheder, personlig udvikling og fælles faglighed."

Sonja

Ny teknologi, stigende krav til infektionsforebyggende rengøring, nye funktioner og opgaveglidning mellem faggrupper både på hospitaler, i ældreplejen og på daginstitutioner.

I disse år sker der store forandringer både i indhold af og metoder i forhold til de offentlige serviceopgaver. Desuden ændrer perspektivet sig – fokus flyttes fra faggrupper og faggrænser til de opgaver, der skal løses. Fra hvem til hvordan.

Kravene til kvalitet, effektivitet og infektionsforebyggelse på sygehusene har sat opgaveglidning mellem service- og plejepersonalet på dagsordenen. I ældreplejen er målet med en mere systematisk rengøring både at nedbringe risikoen for smittespredning og øge livskvaliteten for borgerne.

Hele denne udvikling af den offentlige velfærd indebærer forandring af fagene og nye krav til kompetencer, fleksibilitet og omstillingsparathed hos medarbejdere – på alle niveauer i organisationen.

Og uddannelsesudbuddet er stigende. Uddannelsen til serviceassistent blev etableret i 1997. Indtil 2013 er der uddannet ca. 3.650 serviceassistenter indenfor FOAs områder. Serviceassistentuddannelsen kom stille fra start, men i dag er der ikke mange kommuner og regioner, der ikke har planer for uddannelse af de faggrupper, der skal sikre kvaliteten af de basale opgaver i velfærden.

Verden står ikke stille, behov og dermed funktioner forandres, og fx er der stadig flere uddannede serviceassistenter, der får ledelses- og koordinationsopgaver. Denne udvikling har aktualiseret behovet for efter- og videreuddannelse, og en overbygning til serviceuddannelsen er på trapperne.

Flere nye uddannelser for sektorens medlemmer vil de kommende år se dagens lys.

Lige nu er uddannelse til vaskeriarbejderne og køkkenlederne på tegnebrættet. Arbejdsområderne er vidt forskellige, men formålet det samme, at øge kompetenceniveauet, jobmulighederne og -mobiliteten.

Uddannelsesmulighederne inden for Kost- og Servicesektorens fagområder bliver nemt overset. Men for de unge, der ønsker en kort uddannelse eller fx ikke er så boglig stærke, kan de være en god vej ind på et arbejdsmarked, hvor der bliver stadigt færre ufaglærte jobs. Som interviewene i denne bog vidner om, er der mulighed for et godt, tilfredsstillende arbejdsliv, der giver mening og byder på både faglig og personlig udvikling.

Der forestår derfor også en vigtig opgave i både at synliggøre og udvikle fagene og uddannelserne overfor den næste generation af medlemmer. Informationen til de unge om uddannelsesmulighederne indenfor Kost- og Servicesektorens fagområder skal prioriteres i det lokale uddannelsesudvalg, fagforeninger, jobcentre og på skoler.





Katja Wendel Jensen

Beskæftigelse: Serviceassistent på Flådestationen i Frederikshavn • Alder: 43 år • Familieforhold: Gift med Preben Bundgaard Jensen, 45 år, faglærer i autoafdelingen EUC Nord • Mor til tvillingerne Nicolaj og Mathias på 20 år • Boligforhold: Hus i Frede-rikshavn.

Som menneske er jeg:

- Omsorgsfuld.
- Frembrusende, og skal huske også at holde mig lidt tilbage, så de andre kan komme til.
- Blevet bedre til at styre mit temperament, og vælge mine kampe.
- Et godt, engageret menneske – og selvfølgelig ikke ufejlbarlig.

Fagligt er jeg:

- God til at se tingene fra flere sider.
- God til at holde ting adskilt, bevare fokus og vælge mine kampe.
- Ikke bange for at bruge frækhed og charme, der bygger på erfaring.
- God til at sige, hvad jeg mener – også på en pæn måde.
- Direkte og tilhænger af, at man kalder æbler for æbler og pærer for pærer.

Ikke den, der holder mund

Som engageret menneske kan Katja ikke bare se til, hvis tingene kører af sporet. Hun kæmper for, at udliciteringer ikke skal underminere det, der for hende er "verdens bedste arbejdsplads".

Efter 10. klasse og handelsskolen, påbegyndte Katja Wendel Jensen tjeneruddannelsen på EFG. Men selvom uddannelsen var en drøm, blev det hurtigt tydeligt, at faget med sine lange og skæve arbejdstider ikke var specielt familieminded. Katja skiftede derfor og tog i stedet en butiksuddannelse inden for detailhandlen.
"Som færdiguddannet drømte jeg om at køre som sælger, men da jeg opdagede, at jeg var gravid med tvillinger, blev min mand og jeg enige om, at det med at farte rundt på landevejene nok ikke rigtigt duede," siger hun.
"Både min far og mor har været ansat på flådestationen, og jeg har også selv tidligere kortvarigt haft job der, og da drengene var omkring 1 år, ringede min tidligere chef for at høre, om ikke jeg snart skulle i gang med at arbejde. Og de havde da for resten også lige et job."
Egentlig var Flådestationen tænkt som et midlertidigt stop, men nu har Katja været ansat i 21 år.
"Det er en god arbejdsplads, og arbejdstiderne passede perfekt til vores familieliv," siger hun.

Udhulede arbejdspladser

De seneste 15 år har Katja arbejdet i det kolde køkken. Hun er autodidakt, men oplært i smørrebrødet af en virkelig dygtig smørebrødsjomfru og for 6 år siden blev hun uddannet som serviceassistent.
"Bortset fra, at det altid er fint at have et stykke papir på det, man kan, ikke mindst i disse udliciteringstider, har det ikke haft den store betydning, at jeg ikke er uddannet til det, jeg laver," siger hun.
"Jeg plejer at sige, at jeg har verdens bedste arbejdsplads med udstrakt grad af frihed og nogle smaddergode kolleger. Og bare vi gør vores arbejde godt, er der sådan set ikke nogen, der blander sig i, hvordan vi skruer arbejdsdagen sammen. Min arbejdsplads er nok på nogle områder mere firkantet end andre offentlige arbejdspladser. Hos os holder man på formerne og trækker ikke bare chefen til side. Men er der noget, jeg er utilfreds med og som gør mig knurvorn, går jeg altid til hovedet. Lidt frækhed og charme og smil kommer man langt med. Og jeg har et godt forhold til ledelsen."

Forsvaret skal spare

De fleste offentlige arbejdspladser er det seneste 10-år blevet udhulet af besparelser og nedskæringer. Forsvaret er ingen undtagelse, og inden for de seneste 5-6 år har der ikke været den sædvanlige ro over Katjas arbejdsplads.
"Det har været en stor rutsjetur med mange strukturændringer," siger hun.
"Toget kører allerede på Sjælland med udlicitering inden for forsvaret, og nu er det Vestdanmarks tur. Jeg ville sådan ønske, at man ville besinde sig og lige vente og se, hvad det private alternativ i virkeligheden kommer til at koste og indebære. Al erfaring viser, at den pris, private udbydere tager, ikke altid er den reelle pris – i hvert fald ikke på den lange bane. Det er desuden klart, at uro og usikkerhed i forhold til fremtiden går ud over arbejdsmiljø og arbejdsglæde.

PLIGTEN
"Kvaliteten slækker vi aldrig på, og det er nok i virkeligheden et grundproblem, at vi uanset, om vi kan nå det eller ej, altid bestræber os på at udføre vores arbejde bedst muligt."

Men jeg er i hvert fald sådan strikket sammen, at jeg ikke bare kan lave mit arbejde lala, så bliver jeg hellere lidt længere og gør mine ting færdige."

Mit socialdemokratiske hjerte bløder

Katja har svært ved at forstå, at den nuværende regering ikke vil bevare velfungerende offentlige arbejdspladser, men blot fortsætter, hvor den tidligere regering slap.
"Mit socialdemokratiske hjerte bløder," siger hun.
"Og det gælder ikke kun flådestationen men også kasernerne. Jeg forstår det ikke. Det er så dumt, så dumt og slet ikke socialdemokratisk politik. Jeg har skrevet til vores lokale socialdemokratiske folketingsmedlem, Bjarne Laustsen, fordi jeg er helt uforstående over for udliciteringen på Sjælland. Der ligger en McKinsey-rapport, som viser, at den eksisterende kantine var konkurrencedygtig. På Sjælland havde vi vundet, hvis ikke FKO (Forsvarskommandoen, red.) havde krævet, at der blev lagt 15 procent oven i eget bud, for det betød, at vi tabte med et mulehår."

UDSALG
"Åh, jeg er bare så frustreret og håber, at vores folketingskandidat er vågen, når vi starter i det jyske. Men jeg har stadig ikke fået svar og jeg skriver jeg snart igen. Først i september 2013 ved vi, om vi er købt eller solgt."

Åbenmundet

Katja er tillidsrepræsentant for 9 medlemmer på Flådestationen i Frederikshavn og SU-repræsentant for ca. 140 "køkkenpiger" på kasernerne fra Sønderborg til Skagen.
"Jeg blev tillidsrepræsentant for 15 år siden," siger hun.
"Hvorfor? Det kan du næsten høre. Jeg er den, der har det sværest med at tie stille, når noget ikke er rimeligt. Når FOA holder mund i SU, bliver alle helt bekymrede og utrygge. Før var jeg talsmand, men fandt ud af, at med min åbenmundethed, var det nok ikke så tosset at få den beskyttelse, der ligger i tillidsrepræsentanthvervet.
Jeg sad i afdelingsbestyrelsen og for 4-5 år siden, da den daværende formand gik af, blev jeg sektorformand. Men der var ikke rigtigt sat tilstrækkelig tid af. Og selvom jeg blev frikøbt nogle timer, er det her en lille arbejdsplads, og arbejdet laver jo ikke sig selv. Det blev en lappeløsning, og jeg kan altså ikke kun gøre noget halvt."
Men selvom Katja har skåret lidt ned på det fagpolitiske engagement, kan hun ikke lade være med at blande sig, og hun sidder også i regionsudvalget.
"Og jeg er også faggrupperepræsentant, sidder i OK-udvalget og er medlem af den centrale sektorbestyrelsen," siger hun.
"Det er rigtigt spændende, og jeg bruger fortsat meget tid på det faglige arbejde især op til OK og faggruppeudvalgsmøder. Men der er langt til København, så jeg kan ikke deltage i alle de temamøder, jeg gerne vil. Det er tiden ikke til.
Det er langsomt gået op for mig, at OK ikke er så nemt, fordi der ikke er så mange kompromisser at gøre godt med, og vores løn- og arbejdsforhold kan ikke blive så vildt meget bedre, end de er nu. Og ja, det kan da godt være lidt frustrerende, men så må vi jo formulere en masse krav at stå imod med."

Det, man brænder for

Den faggruppe, man kommer fra, det er også den, man brænder for. Det er meget menneskeligt, mener Katja, og i nedskæringstider kan det være svært at skulle tilgodese andre faggrupper.
"Sådan er det, og derfor vil jeg også så inderligt ønske, at vi kan beholde vores sektor," siger hun.
"Det er en urealistisk drøm, for det er jo den vej, det går. Rundt om i landet, bliver vi lagt sammen med andre – med Social- og Sundhedssektoren og Teknik- og Servicesektoren. Det er efter min mening brandærgerligt, fordi sektorformænd og bestyrelser er med til at styrke vores identitet og mulighed for at få indflydelse. Man taber noget, når man bliver større, det tror jeg. Jeg har været til møder, hvor man helt har glemt at tænke på vores faggruppe. Det er ikke motiverende



for, at folk melder sig ind i en fagforening. Skal man ville fællesskabet, skal der være identitet i og mening med det. Folk er selektive, og alle kigger på, hvad de får for deres kroner og øre."

Livet skal leves

Katja har aldrig fortrudt den vej, hendes karriere har taget.

"Jeg er smadderglad for mit arbejde," siger hun.

"Men det er da også hårdt fysisk arbejde. Selvom jeg ikke er så gammel, kan jeg sagtens mærke de mange år i træsko på et hårdt gulv. Det slider på kroppen, og jeg er lige blevet opereret for slidgigt i mit ene knæ. På grund af min alder troede lægerne, det var min menisk, der var flækket. Men da der blev åbnet, viste der sig at være udtalt slid. Det var noget skidt og skrammel det hele, og som 43-årig er jeg kandidat til et nyt knæ. Jeg går stadig til genoptræning, kan ikke løbe og har svært ved at gå op og ned ad trapper. Jeg er lidt bekymret, fordi jeg har ondt det meste af tiden."

Sidste år mistede Katja sin far, og det var både en stor sorg og en eye-opener.

"Han var kun 65 år, og jeg savner ham hver eneste dag," siger hun.

"Hans død har virkelig fået mig til at tænke over, at man skal leve, mens man er her."



... om udlicitering og omstrukturering

"Ved udlicitering risikere vi bare så meget – vi mister alle nuancerne, det uudtalte, det uudmålte går let tabt."

Pia Heidi

Nye organisationsformer, sammenlægning, udlicitering. I disse år røres der voldsomt i velfærdsgryden. Det indebærer store forandringer for mange af FOAs faggrupper. Og ikke mindst Kost- og Servicesektorens medlemmer er berørt.

Oplevelsen hos de medarbejdere, der til dagligt har fingrene dybt begravet i bolledejen eller sæbevandet, er, at beslutningerne alt for ofte er skrivebords-resultater. De føler sig sjældent med på vognen, medinddraget eller informeret om planerne.

I en ny struktur er det fortsat medarbejderne, der i det daglige skal sørge for, at gulvet og snavsetøjet bliver vasket og maden serveret. Mange oplever, at de står med ansvaret for at udmønte skrivebordets regnestykke i den daglige løsning af opgaverne. Resultatet er – alt for ofte – frustrerede medarbejdere og dårligt arbejdsmiljø. En uheldig bivirkning af udlicitering er også ofte, at det dyrebare kollegaskab falder fra hinanden. Når man ikke har samme arbejdsgiver på samme arbejdsplads, forsvinder fællesskabsfølelsen, og med den også ofte arbejdsglæden samt udviklingen og udvekslingen af såvel formelle som uformelle kompetencer. Der er tab på de fleste konti. Og spørgsmålet er, om det virkelig kan betale sig? Om det er prisen værd?

Der er nok ingen tvivl om, at udlicitering, konkurrenceudbud, privatisering er kommet for at blive. Mange steder – i kommuner, regioner eller inden for forsvaret – er det på forhånd politisk bestemt, at man vil udlicitere til private, når opgaven sendes i udbud. Udbudsmaterialet er derfor tit "tilpasset", så det er muligt for private virksomheder at få opgaven i hus og kunne konkurrere med et kommunalt eller regionalt bud.

Undersøgelser viser, at når udbyderen af velfærdsydelser skifter fra offentlig til privat, er konsekvensen ofte, at kvaliteten forringes, og at det bliver dyrere – i hvert fald på den lange bane.

Når omorganiseringer medfører mere bureaukrati og – måske utilsigtet – resulterer i længere, mere indviklede arbejdsgange, stjæles der af den tid, der i forvejen er alt for knap.
Engagement og værdifuld knowhow siver både hos medarbejdere og ledere, og risikoen for, at barnet ryger ud med badevandet, er stor.

FOAs medlemsundersøgelse fra april 2012 viser nogle af konsekvenserne af nedskæringerne:

- 40 procent af FOAs medlemmer har inden for det foregående år oplevet nedskæringer i antallet af personaletimer, uden at arbejdsmængden er blevet mindre.
- 26 procent har oplevet, at både tonen og flere konflikter på arbejdspladsen er blevet hårdere, og det gælder især på arbejdspladser, hvor der er sket nedskæringer.
- 30 procent har personlig været involveret i alvorlige konflikter på deres arbejde inden for det foregående år.
- 57 procent har fået mere travlt på deres arbejde sammenlignet med året før.

"Vi arbejdede hårdt, men hver gang vi begyndte at blive en gruppe, som fungerede, skulle vi omorganiseres. Jeg lærte senere i livet, hvor let det er at møde enhver ny situation med omorganisering og også, hvilken vidunderlig metode det er for at skabe illusioner om fremskridt, mens følgerne er kaos, ineffektivitet og demoralisering."

Gaius Petronus – død 66 år efter Kristus.



Linda Stentoft Poulsen

Beskæftigelse: Husassistent i FOA-afdelingen i Thisted-Morsø • Alder: 51 år • Familieforhold: Gift med Benny på 50, som er sparekasse-rådgiver og ejendomsmægler • Mor til Lasse på 25 år, Sofie på 23 år og Jakob på 18 år • Gravhunden Rosa • Boligforhold: Ejerbolig i Thisted.



Som menneske er jeg:

- Omsorgsfuld.
- Meget social.
- Temperamentsfuld – ja, for søren da!

Fagligt er jeg:

- Struktureret.
- Kompetent.
- Serviceminded – tingene skal være i orden.
- Ikke bange for nye udfordringer.
- En god kollega.

Uden rengøringspersonalet – ingen velfærd

Linda er stolt af sit arbejde, men kunne da godt tænke sig større synlighed omkring og mere anerkendelse af faget.

Efter at have færdiggjort EFG rev Linda Stentoft Poulsen teltpælene op og flyttede til Californien, hvor hun arbejdede i huset. Men selvom hun var fristet til at slå rødder på den anden side af Atlanten, vendte hun alligevel hjem igen. Da hun landede i Danmark igen og skulle have et job, var det mest nærliggende var at søge på Thisted Sygehus, hvor 2 af hendes fastre allerede var ansat.
"Da lederen hørte, hvem jeg var niece af, var der jo ikke så meget tvivl: "Kan du starte mandag." De 2 fastre var solid arbejdskraft, så det måtte jeg i sagens natur jo også være," fortæller Linda.
"Jeg startede som "løs" på forskellige afdelinger og med vagt hver anden week-end. Men da jeg så blev gravid med Lasse, kom "rengøringsmutter", som var af den gamle skole og prikkede mig på skulderen: "Når du nu kommer tilbage fra barsel, er der en stilling på børneafdelingen – 30 timer uden weekendvagter. Den vil du nok gerne ha'." Det var egentlig ikke et spørgsmål, snarere en konstatering, og sådan blev det."

Afdelingens tilfredse blæksprutte

I længden kunne Linda – trods småbørn – dog ikke undgå weekendarbejde, og da børneafdelingen lukkede for godt 10 år siden, blev hun atter løsgænger.
"Som arbejdsplads forandrede sygehuset sig i de år. Der kom mere tryk på, og det blev lidt træls med stadigt flere aftenvagter," siger Linda.
"Stemningen forandrede sig, der gik lidt for meget hønsegård i den efter min smag. Efter 20 år på sygehuset, begyndte jeg derfor at se mig om efter et andet job. I 2005 så jeg FOA Thisted-Morsøs stillingsopslag i den lokale avis og tænkte, at der jo ikke kunne ske noget ved at søge. Forventningerne var ikke store.
Jeg kom jo fra en hel anden branche, men så fik jeg jobbet og havnede lidt overraskende på min rette hylde."
Linda er afdelingens blæksprutte. Arbejdsdagen er meget varieret, og foruden at varetage rengøringen, afløser hun fx i receptionen, køber ind og sørger for, at der er potteplanter, og at de får vand.

"Vi har det godt sammen. Jeg har stor frihed til at tilrettelægge mit arbejde og nyder at kræse for mine kolleger, tænde et stearinlys på deres kontor om vinteren, købe det, jeg ved, de kan lide til køleskabet og den slags."

LYSTEN
"Lysten til at gøre et godt job gror i et godt arbejdsmiljø, hvor vi er respektfulde og fleksible i forhold til hinanden."

FOA Thisted-Morsø er en lille afdeling, med i alt 16 medarbejdere, og indtil nytår 2011 delte afdelingen hus med 3F, indtil 3F fusionerede med TIB´erne (Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, red.) og flyttede.
"Jeg er stadig den eneste husassistent i FOA Thisted-Morsø, og med lidt flere kvadratmeter har jeg da også fået mere at lave end før," siger Linda.
"Men det er på den anden side også fint at have god plads. Vi kan holde store møder hos os selv, og der var 90 gæster til afskedsfest for formanden for seniorerne. Hun er 88 år."

Langt til København

Siden 2008 har Linda været faggrupperepræsentant, og tror egentlig ikke, der er særligt mange medlemmer, der kender hende.
"Jeg fungerer mest som bindeledet mellem medlemmerne og fagforeningen, og sætter mig ind i de ting, der kommer," siger hun,
"I øjeblikket har vi lokalt ikke de store problemer, og i det daglige faglige arbejde sker der ikke de helt revolutionerende begivenheder. Men for mig personligt er det da spændende at være fagligt aktiv. Det er en stor personlig udfordring.
Jeg føler mig stadig ny, og ind imellem kan den tanke da lige strejfe mig: Hvad er det egentlig, jeg har rodet mig ud i? Men når jeg så mødes med de andre fagligt aktive fra hele Danmark, er det jo både sjovt og spændende. Fagligt arbejde er udviklende og giver mig indsigt i samfundsforhold, som jeg ellers ikke havde fået."
Ind imellem kan Linda godt føle, at der både geografisk og mentalt er langt til København. Når man bor helt ude i Vestdanmark, kan det fx være svært at deltage i 1-dags møder.

AFSTANDEN
"Mange medlemmer synes nok også – som jeg – at der er stor afstand mellem hverdagen og beslutningerne i fagbevægelsen."

Fagbevægelsen fylder generelt ikke meget i dagligdagens problemer og udfordringer, og det faglige arbejde interesserer ikke voldsomt og siger ikke rigtigt de medlemmer, Linda repræsenterer, noget særligt.
"Det er klart, at jeg i mit daglige arbejde i en FOA-afdeling slet ikke kan undgå at blive involveret," siger hun.
"Men jeg kan ikke klandre medlemmerne for deres manglende interesse. Da mine børn var små, og jeg var ansat på Thisted Sygehus, tænkte jeg da aldrig på fagforeningen."

Et almindeligt menneske

Da Linda arbejdede på sygehuset, oplevede hun ofte, at hun på grund af sit fag var den person, der var tættest på patienterne. For dem blev hun det menneskelige ansigt under en indlæggelse.
"Hende, der gør rent, ses nok mere som et almindeligt menneske, og jeg oplevede tit, at patienterne henvendte sig til mig efter stuegang, for lige at vende det, lægen havde sagt," siger hun.

HIERARKIET
"Det var nok nemmere at snakke med sådan én som mig, der var mere på linje med patienterne i det store hospitalshierarki."

Den tætte patientkontakt var ifølge Linda en af styrkerne ved arbejdet på sygehuset. Men patienternes følelse af ligeværdighed byggede dog også på rengøringsmedarbejderens position. En af hospitalets overlæger satte sig på et tidspunkt for at undersøge, hvordan det var at arbejde som rengøringspersonale.
"Forklædt som rengøringsassistent gik han rundt på afdelingerne og ja, han blev meget chokeret," fortæller Linda.
"Dette fag skal man aldrig varetage på fuld tid. Det er simpelthen for hårdt," var en af hans erfaringer. En anden var, hvordan det var at være nederst i hakkeordenen: "Tænk når der kommer stuegang, så forventes det, at man bare forsvinder. Der er ingen respekt."
På min arbejdsplads er der ikke noget galt med respekten, men jeg er også god til selv at værne den med et: "Hov, hov", hvis jeg griber mine kolleger i at overse mine funktioner. Det er jo ikke bare mig der skal springe til side. Jeg varetager også et fag, og er jeg i færd med at gøre et toilet rent, så må den kollega, der skal tisse, jo finde et andet."



Manglende status

Som mange fagfæller oplever Linda dog stadig, at omverdenen ikke tillægger rengøringsfag den store status.

"Da jeg fx arbejdede på sygehuset og til et middagsselskaber blev spurgt, hvad jeg lavede, var følgende ordveksling fx ikke ualmindelig: "Nåh, du arbejder du på sygehuset. Er du sygeplejerske?"

"Nej, jeg gør rent."

"Nå, nå …" Og så siger de jo ikke mere. Det er ærgerligt, at vores fag er så dårligt profileret. For sandheden er jo, at vi varetager nogle helt afgørende opgaver.

Er der ikke gjort rent, kan du ikke operere, ikke skifte sårforbinding. Uden os og vores faglighed ville alt gå i stå.

Ind imellem kommer skandalerne, og hvem får skraldet, hvis der er baktusser? Det er os. Vi skal stå til regnskab, når der ikke er tid nok.

Og selvom vi bestræber os på at gøre arbejdet grundigt, er vi jo "buret inde" i skrivebordstal, som vi ikke har indflydelse på, og som ikke altid fungerer i praksis. Det kan da være noget frustrerende."

FRUSTRATIONEN

"Hvis nogen har væltet noget, hvis der er blod på væggen, ja, så skal man altså bruge noget mere end de 7 minutter, der er afsat. Det er meget frustrerende, hvis man føler, at man ikke gør sit arbejde godt nok."

Linda oplever, at mange af de medlemmer, hun repræsenterer, lever i konstant konflikt mellem det ønskelige og det mulige. De er uden indflydelse på kvalitetsniveauet, og selvom de løber endnu hurtigere, for at nå det hele, kan de ikke altid gøre arbejdet godt nok.

"Men hvis tiden ikke rækker til opgaverne, må vi – selvom det er utilfredsstillende – være med til at gøre manglerne synlige," siger hun.

"Hvis tingene skal ændres, er det nødvendigt ind imellem at bide den faglige stolthed i sig i en større sags tjeneste. Det kan jo heller ikke være rimeligt, at vi skal ofre vores helbred på rationaliseringens alter."

Ingen velfærd uden os

Trods dilemmaerne, konflikterne og frustrationerne, der kan være forbundet med et arbejdsområde, hvor der hele tiden skæres ned, er det ifølge Linda dog også en stor tilfredsstillelse at udføre samfundsnødvendige opgaver. De, der er tæt på – kolleger og patienter – kan godt kan se, at rengøringspersonalet gør en forskel.

Og hendes oplevelse er, at selvom ledere eller politikere ikke altid er gode til anerkendelse, så kommer den alligevel i dagligdagen.

"Og jeg er stolt af mit fag," siger hun.

FORSKELLEN

"Ingen velfærd uden os. Jeg gør en forskel hver eneste dag, og på min nuværende arbejdsplads lægger kollegerne ikke skjul på, at de sætter pris på mig:
"Det er godt, du er her," siger de tit."

"Det giver arbejdsglæde at få anerkendelse, mærke, at nogen synes, man er uundværlig og at det arbejde, man udfører, er vigtigt. I afdelingen er det mig, der får tingene til at hænge sammen. Jeg er glad og tilfreds, når jeg kigger mig omkring og synes, her ser ordentligt ud, og jeg har gjort et godt stykke arbejde.

Men ud over det synlige, praktiske, er der også andre facetter af det arbejde, min og andre faggruppe udfører, som giver mennesker noget andet, end man kan måle og veje. En dag kom jeg hjem til min bedstemor på næsten 90. Hun sad og flagrede oppe på køkkenbordet i fuld gang med at pudse vinduer. "Jamen hvad laver du?" udbrød jeg forskrækket. "Du har da hjemmehjælp bedstemor."

"Jow da, hun kommer lige om lidt, og så skal vi ha´ pandekager, for det kan hinne mand æ li´," svarede min bedstemor glad.

Fremtiden

Skulle Linda ønske forandringer for fremtiden, skulle det være mere synlighed af og skarpere identitet for hendes faggruppe. Det ville måske inspirere flere til at være fagligt aktive.

"Jeg kunne godt tænke mig, at vi var lidt flere til at varetage opgaverne lokalt. At der var nogen, jeg kunne vende tingene med og følges med til møder osv.," siger hun.

"Men jeg synes, det er svært at motivere mine fagfæller. Reaktionen, når jeg stikker til dem, er som oftest: "Nja, det kommer ikke os ved."

Men det kommer os ved! Det er jo vore løn- og arbejdsforhold, fagligt engagement handler om.

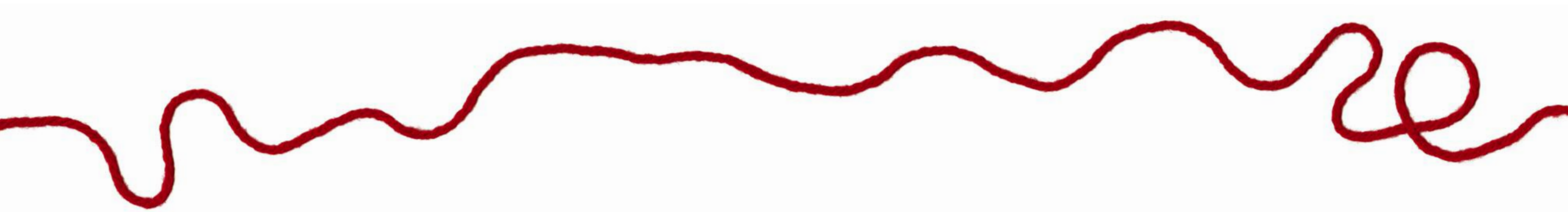
Vi er en ret usynlig faggruppe, og det er svært at være mere synlig. Fraværet af rod og uorden er der ikke mange, der bemærker.

Jeg møder klokken 6, og når mine kolleger kommer på arbejde, er der jo pænt og ryddeligt i køkkenet og kontorerne, og så er der jo ingen, der tænker over hvorfor.

NULLERMÆNDENE

”Det er først, hvis nullermændene tager over, at nogen vil opdage, hvad vi udretter hver evig eneste dag. På kontorer, sygehuse, institutioner. Sådan er det jo, og det er svært at lave om på. Det diskrete element er nok den store svaghed ved vores arbejde.”

Synlig rengøring kan ifølge Linda være en af vejene til større kollegialt fællesskab, mere kontakt med brugerne, større synlighed og variation i arbejdsopgaverne.
”Men vi er jo også forstyrrende,” siger hun.
”Det er ikke så let at gennemføre en telefonsamtale, når der kører en støvsuger, og det er også nemmest og mere tidsbesparende at gøre rent, når man er alene. Så dilemmaet i den eftertragtede synlighed er også tydeligt.”
Linda mener også, at det er vigtigt at erkende, at en del af ansvaret for støre synlighed ligger hos den enkelte.
”Vi er en faggruppe, der ikke råber højt,” siger hun.
”Jeg kunne godt tænke mig, at vi blev bedre til at stå op for, hvad vi mente, troppede op, søgte indflydelse. Så jo, skulle jeg ønske mig noget, kunne jeg godt tænke mig, at vi selv og andre satte mere fokus på synligheden. Den er nemlig afgørende for anerkendelse af vores faglige indsats.”





... om arbejdsmiljø

"Flere opgaver, på den samme tid? Måske, men kun, hvis der er ledelses-mæssigt mod til at give medarbejderne medindflydelse på en hverdag på nye præmisser. Kun i tillid til, at medarbejderne kan prioritere og tilrettelægge, kan alle enderne komme til at hænge sammen alligevel."

Sonja

Tusinder lægger det bedste, de kan, utallige timer, ja, mange år på arbejdspladserne. Derfor er de fysiske og psykiske rammer om arbejdslivet så – ja, livsvigtige. Det er summen af de påvirkninger, man er udsat for på sit arbejde – fysiske, psykiske, kemiske, biologiske og sociale forhold – der gør udslaget for, hvordan arbejdslivet påvirker mennesker. Positivt som negativt.

Uanset om man gør rent, laver mad, vasker tøj eller noget helt fjerde er det samspillet mellem disse faktorer, der afgør, om man trives med, kan holde til og bevare sit arbejde uden at blive syg, slidt ned eller brændt ud før tid.

Helt nye tal fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljømiljø viser meget nedslående, at trods en ihærdig indsats, lovgivning, utallige politiske strategier, penge osv. ser det det ikke ud til, at arbejdsmiljøet er meget bedre i 2013, end det var for 40 år siden. Der er stadig næsten lige så mange, der har smerter og lidelser i muskler og skelet, som der var, da arbejdsmiljøet for alvor kom på dagsordenen i 70´erne.

I en nyere undersøgelse om FOA-medlemmers sundhedstilstand fra juni 2012 bimler alarmklokkerne også højlydt, især for medlemmerne i Kost- og Servicesektoren. I undersøgelsen vurderer mange deres helbred som dårligere – end både resten af befolkningen og kollegerne fra andre FOA-sektorer. De mange tunge løft, al den ståen og gåen, det ensidigt gentagne arbejde og de daglige vrid underminerer med tiden helbredet.

Halvdelen af de adspurgte kvinder i undersøgelsen karakteriserer deres arbejde som: Hårdt fysisk arbejde. Det er 10 gange flere end blandt andre erhvervsaktive kvinder.
Undersøgelsen viser også, at det psykiske arbejdsmiljø skranter, og at Kost- og

Servicesektorens kvindelige medlemmer er mere stressede og nervøse end andre faggrupper.

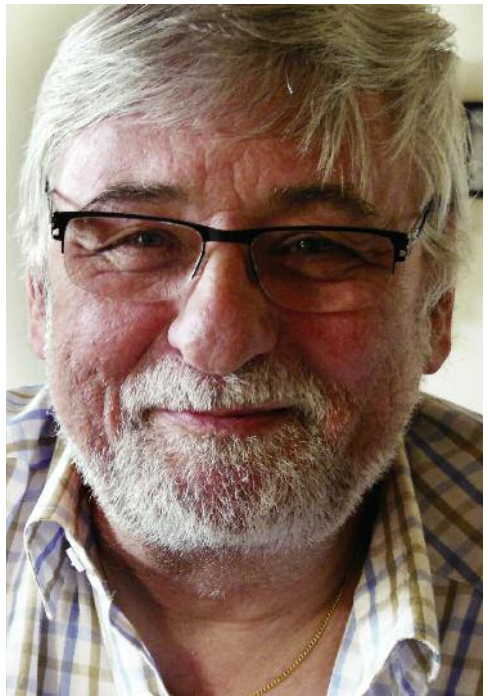
Hvorfor det skal være så vanskeligt at sikre et godt, sundt og udviklende arbejdsmiljø er stadig lidt af en gåde. Mange faktorer spiller helt sikkert ind, men forskerne udpeger en potentiel synder. En hverdag, der er præget af et stigende antal omorganiseringer, nedskæringer og udliciteringer har neutraliseret den gode effekt.

Men hvad så? Er det så bare prisen for at have et arbejde?
Nej, selv om tallene er nedslående, bliver det aldrig acceptabelt, at mennesker skal bruges op eller gå til på grund af arbejdet.
Et sundt arbejdsmiljø, der ikke nedslider medarbejderne, er arbejdsgiverens suveræne ansvar. Det følger med ledelsesretten. Men når det er sagt, er arbejdsmiljøet alles sag.

Og både kollegerne og medarbejderne selv må også gøre en indsats. De må insi-stere på ordentlige arbejdsstillinger, ergonomisk tilrettelæggelse af arbejdet. Og lige som man med rette skal forlange respekt af sine omgivelser, skal man også vise sig selv respekt og kærlighed. Man skal sige fra, når kroppen eller psyken melder, at noget er galt. Og før knæene, ryggen, hofterne bryder sammen, før sygemeldingen, før glidebanen ud af arbejdsmarkedet. Jo før, jo bedre. For det har alle fortjent.

Kent Mikkelsen

Beskæftigelse: Vaskeriarbejder på midtVask, tillidsrepræsentant • Alder: 63 år • Familieforhold: Gift med Ragnhild • Papfar til Preben på 51 år. • Far til Michael på 43 år, Malene på 41 år, Brian på 37 år og Benjamin på 31 år • Bedstefar til i alt 27 børnebørn • Boligforhold: Rækkehus i Hornslet.



Som menneske er jeg:

- Empatisk og nok meget blød.
- Lyttende.
- Meget hjælpsom.
- Åben og kærlig.

Fagligt er jeg:

- God til mit fag – jeg er fagligt stolt.
- Glad for detaljerne, er meget pertentlig. Tingene skal være i orden.
- God til at skabe overblik.
- God til at læse mennesker og kan fx se, når folk lyver.

Balancen mellem vægtskålene

Når man som Kent er fagligt aktiv med hud og hår, er den væsentligste opgave – også imellem overenskomstforhandlingerne – uden ophør at holde den faglige gryde i kog.

Kent Mikkelsen er oprindeligt uddannet bager og har blandt andet haft sit eget bageri på Samsø. Udviklingen, der efterhånden havde udhulet det håndværk, han elskede, fik ham til at søge væk fra faget.
"Dej skal behandles som en kvinde, omhyggeligt, det skal kæles for. I dag er det hele bare en stor surdej, masseproduktion, melblandinger, hvor man blot tilføjer lidt kerner her og lidt kerner der, og kalder det et eller andet smart."
Med håndværket forsvandt også Kents faglige stolthed. Og i 1991 tog han springet, forlod bagerfaget og var i 10 år ansat hos melproducenten Mette Munch.
"På et tidspunkt så jeg, at de søgte social- og sundhedsassistentelever på Amtssygehuset i Aarhus. En anden uddannelse. Det kunne jeg da godt tænke mig, og jeg syntes, faget passede så fint med mine personlige kvalifikationer. Så jeg søgte dog kun for at finde ud af, at jeg skulle have været arbejdsløs et halvt år, inden jeg overhovedet kunne komme i betragtning til en uddannelsesstilling."
Kent og arbejdsløshed var ikke forenelige størrelser, men noget nyt skulle der ske, og da hans daværende kone arbejdede på midtVask, som forsyner sygehusene i Aarhus, Silkeborg, Horsens, Grenå, Odder med rent linned, søgte han og fik job her i stedet for."

Fingrene i dejen

Selvom Kent trives på midtVask, kan han godt ind imellem savne sit gamle fag. At have fingrene i dejen fra starten og følge hele processen til det endelige resultat, er der en stor tilfredsstillelse i.
"I mit nuværende job, kommer jeg jo ind midt i processen, er bare et tandhjul i et større maskineri. Men privat holder jeg mit gamle håndværk ved lige," siger han.
"Når der skal være fest i familien, er det mig, der bager kransekagen. I den proces kan jeg dyrke en af mine fremtrædende egenskaber: Hangen til perfektionisme. Hvis ikke kranse, dej eller glasur er 100 procent i orden, ryger det ud, og så er det bare forfra. Man glemmer jo ikke det, man har lært, og har nogle kvalifikationer med sig, uanset hvilket job, man har."

Den håndværksmæssige baggrund er dog ikke hverken spildt eller glemt. Faglighed og erfaringerne som selvstændig har Kent taget med sig videre i livet og blandt andet ind i fagligt arbejde.
"I hvervet som TR kan jeg sagtens bruge alle mine kompetencer. Jeg er perfektionisten – som – ind imellem lidt for meget – har det bedst med, at tingene gøres ordentligt og følges helt til døren."

Trives på øretævernes holdeplads

De første år på midtVask arbejdede Kent fra 9 til 17, men kom så på aftenholdet, og det passede ham rigtigt fint. Men den største betydning for hans arbejdsglæde har været, at han meget hurtigt kom ind i fagligt arbejde.
"I fagligt arbejde er jeg som en fisk i vandet og kan bruge mig selv i alle leder og kanter," siger han.
"I 2003 blev jeg talsmand og i 2004 valgt som tillidsrepræsentant. Man siger jo, at tillidsrepræsentanthvervet er skideballernes holdplads, men jeg har nu aldrig oplevet det som noget negativt. Tværtimod. Min styrke er nok, at jeg har været selvstændig i mange år og kan tænke begge veje. At være arbejdsgiver er ikke fremmed land for mig. Jeg ved udmærket, at det ikke er gratis at skabe et godt arbejdsmiljø fx, og omvendt har jeg en indsigt, der betyder, at jeg både kan sætte mig ind i, og bedre kan forklare mine kolleger om deres rettigheder. "

VÆGTSKÅLEN
"Det er da ikke altid lige let at få det hele til at hænge sammen. Jeg er selvfølgelig altid medarbejdernes mand, men opererer også med en vægtskål, som helst skal være i balance, hvis dialogen skal være konstruktiv."

Kent – en hjælper

Som det åbne menneske, Kent er, kalder han helst en skovl for en skovl og kan ikke se nogen grund til at gå og putte med tingene. Det er efter hans mening meget lettere at gribe fat i problemerne og italesætte dem, når de er der. Det har hans indre vægtskål det også bedst med.
"Man får sjældent noget godt ud af at lyve, slet ikke over for sig selv," siger han.
"Jeg er en meget åben og hjertelig person, og det er en stor fordel som tillidsrepræsentant, at jeg ikke har problemer med at gå til folk og få problemerne på bordet, inden de vokser sig store og uløselige."
Kents dåbsattest siger noget om, at pensionsalderen nærmer sig. Det er lidt underligt, synes han, og han har lidt svært ved at se sig selv som pensionist. Han har det bedst med at være i aktivitet, og vil gerne gøre noget for andre.

"Golf, slappe af – nej, der skal helst være mening med det, man foretager sig," siger han.
"Jeg er involveret i NIF, som har sat gang i et integrationsprojekt for en håndfuld ungdomsklubber for indvandrere i LO-regi. Arbejdet med de unge er noget af det, jeg gerne vil bruge min tid på fremover. Jeg er i færd med at undersøge i FOA, om jeg, når jeg går på pension næste år, fx kan blive mentor for unge indvandrere og kriminelle unge, hjælpe dem med at få en uddannelse, komme ind på arbejdsmarkedet. Jeg vil også gerne bevare min kontakt til fagbevægelsen. Men kan det ikke la´ sig gi´ sig, må jeg finde en anden organisation, der kan bruge mit engagement og tid."

Mødet med den berømte dråbe

Sidste år fandt Kent ud af, hvor følsom han er. I en dialog med lederen gik bølgerne højt. Det var ikke første gang, de 2 var uenige, slet ikke, for sådan er det også at være frontkæmper. Der er nogle sværdslag, der skal tages. Men lige der, den dag, i den samtale skete der et eller andet nyt.
"Jeg er ikke uden temperament og plejer nok at kunne sige fra," fortæller Kent.
"Men af en eller anden grund fór jeg ikke op, som jeg ellers plejer, men bad hende stille og roligt om at beherske sig. Da jeg kørte hjem fra mødet, kunne jeg mærke, at noget var galt, og jeg var vred på mig selv over, at jeg ikke havde sagt tydeligere fra. Hun havde været urimelig, Da jeg kom hjem, snakkede jeg lidt med min kone om det, der var sket, og næste dag tog jeg ind for at snakke episoden igennem med min leder."
Men da Kent mødte lederen igen, tog hun sig ikke tid til at sætte sig ned og høre på, hvad han havde på hjerte. Hun virkede fortravlet, og affærdigede ham med et: "Vi kan da godt lige gå udenfor."

LÆSSET
"Jeg følte mig ikke set, ikke forstået og sygemeldte jeg mig. Nogle gange er det små bitte ting, der kan få læsset til at vælte."

"Tidligere i mit liv har jeg haft en kort lunte. Det kan du tro, nedarvet i lige linje fra min far og mor, som begge var meget temperamentsfulde. Det er dog mange år siden, jeg har fået styr på det," fortæller Kent.
"Men lige der, hvor det faktisk var på sin rette plads, svigtede mit medfødte temperament mig."
Under sin sygemelding fik Kent støtte og hjælp hos sin lokale FOA-afdeling, som også sørgede for, at han fik timer hos en psykolog. Og en lille måneds tid efter episoden, var han igen klar til at møde sin leder.

"Det blev et fint møde, rigtig dejligt," siger han.
"Jeg fik sagt, hvad jeg mente, og hun fortalte, at hun var blevet meget overrasket over, at jeg ikke var blevet provokeret, som jeg plejede. Jeg fik en stor undskyldning, og til jul et kort: "Til verdens bedste TR." Men det var en barsk omgang, som gjorde ondt, og som var svær at tackle. Jeg var jo ikke syg, bare pillet ned. Psykologen gav mig selvtilliden tilbage."

Med udlicitering i hælene

Udliciteringsspøgelset lusker rundt i udkanten af hverdagen på midtVask. Som mange andre offentlige virksomheder er midtVask i disse år presset af konkurrencen fra private alternativer. Og helt hvordan fremtiden bliver for vaskeriets 150 medarbejdere, er der ikke nogen, der ved lige nu.
"Vi håber på at få bygget et nyt vaskeri, så vi kan betjene flere sygehuse, men vi har da kniven på struben, og den private konkurrent Berendsen Vaskeri, er en af dem, der ånder os i nakken," siger Kent.
"Det kan jo ende med, at vi ikke vinder den kamp, at vi bliver solgt, og det kan betyde nedskæringer."

EFFEKTIVITETEN
"Vi er de mest effektive. Det er jeg slet ikke i tvivl om. Men vi kæmper også på kapacitet og det faktum, at udlicitering altid starter lokkende billigt – selvom alle erfaringer viser, at det næsten altid bliver dyrere på den lange bane."

Fremtiden

Kent er tillidsrepræsentant med hud og hår, og han ser det som sin opgave at holde den faglige gryde i kog – også imellem overenskomstforhandlingerne. Forhandlingsretten er et hjertebarn, for efter hans mening handler et fællesskab ikke kun om at sikre en god løn, kroner og øre, men ligeså meget om identitet og stolthed.
"De ting, vi kæmper for, skal være synlige. Organisationer, der skal kæmpe for os, kan også blive for store. Vi oplever fx, at 3F er bedøvende ligeglade med medlemmer af FOA," siger han.
"Da jeg var bager, havde vi vores egen faglige organisation, indtil vi blev slået sammen med slagteriarbejderne. Fra den dag var det ikke længere os, der tegnede fagpolitikken, og det var en væsentlig årsag til undermineringen af vores faglighed. Det er hårdt fysisk at arbejde i et vaskeri. Arbejdsmiljøet er supervigtigt, og hvis vi skal kunne holde til det, skal vi have et fællesskab, nogen der vil se og kæmpe sammen med os."

LYDHØRHEDEN
"Jeg ville ønske, at medlemmerne blev hørt mere, sad lidt længere fremme på den fagpolitiske dagsorden. Vi ville være stærkere, hvis kollegerne kunne se lidt længere end blot til tillidsrepræsentanten. Ja, virkelig mærke, at der bagved er en fagforening og et stort fællesskab, hvor alle kæmper for den samme sag."

Hvis jeg skal ønske noget for fremtiden, er det en styrkelse af fællesskabet. Vi ville opnå meget mere, hvis alle fagforeninger lagde stridsøkserne, og i stedet for at bekrige hinanden, begyndte at hjælpe hinanden. Udfordringerne på arbejdsmarkedet – og den helt fysiske og psykiske byrde – er ikke blevet lettere. Den enkelte kan slet ikke løfte den alene, men kan vi blive enige om at løfte i flok, klarer vi nok også, hvad der måtte komme i fremtiden."



... om fagligt arbejde

"Fagligt arbejde er at bidrage og deltage i fællesskabet. Hvis vi ikke vil deltage, bliver vi jo bare en grå masse, der arbejder bevidstløst derudad, mens andre bestemmer over os."

Hanne

Fagligt arbejde er solidaritetens løftestang. At stå sammen er bedre end at stå alene.
Man bliver stærkere, når man deler udfordringer og problemer. Der, hvor medlemmerne af Kost- og Servicesektoren færdes, på arbejdspladsen, i beslutningsprocesserne, i budgetterne, er de også oftest de færreste og kortest uddannede. Synspunkter, problemstillinger og behov drukner let i mængden, og derfor er det for denne gruppe måske endnu vigtigere end for andre, at der er nogen, der vil være budbringer.

Fagligt arbejde er fælleskabets handling. Med en aktiv indsats kan man, selv om man ikke er så mange, lave forandringer og gøre en forskel for fællesskabet.
Er der nogen, der har fingrene i bolledejen, der vil handle på fælleskabets vegne, bliver faggrupperne synlige.

Fagligt arbejde er et vækstmiddel, men der er alligevel sjældent kø ved opstillingslisterne til de faglige tillidshverv. Nogen har måske lyst, men tør ikke. Andre tror ikke, de er gode nok. Men man bliver stærkere via fagligt arbejde, og selvom der er meget at lære, man undervejs begår masser af brølere og bruger en masse tid, kan man ikke undgå at vokse.

Fagligt arbejde løfter faggrupperne, der traditionelt ikke har så meget uddannelse på bankbogen. Men grebet strammes også i disse år. Mange steder oplever man, at ledelsen ikke som før i tiden, er glade for at medarbejderne indgår i arbejdspladsens problemløsning og udvikling. Vi lever i en tid, hvor tillidshvervene ikke er i så høj kurs, som de har været. Er det et udtryk for en helt generel falmende lyst til dialog og samarbejde? Eller er det et udtryk for, at effektivitet og budgettænkning har vundet over fokus på udviklingen af servicen, kvaliteten?

Sonja Schultz

Beskæftigelse: Serviceassistent, på Psykiatrisk Center Sankt Hans, Roskilde, kontraktuddannet. Fællestillidsrepræsentant • Alder: 59 år • Familieforhold: Fraskilt • Mor til Sara på 29 år, som er veterinærsygeplejerske og Thomas på 33 år, som er programmør • Mormor til Lea på et 11 måneder • Boligforhold: Hus i Allindelille.



Som menneske er jeg:

- Omsorgsfuld.
- En omhyggelig værtinde.
- Glad for at gøre en forskel.
- God til og nyder at lytte til andre.
- Åben og ikke bange for fremmede.

Fagligt er jeg:

- God til planlægning og til at prioritere.
- God til at sige fra, når noget er urimeligt.
- En, der gør mit bedste.
- God til at bevare overblikket.
- Ikke bange for at skifte hest, hvis dagen bliver anderledes, end jeg lige havde planlagt.
- God til at manøvrere og lave om på planer, hvis dette er nødvendigt.

Aldrig, aldrig langs panelerne

Det er de rette rygge og den faglige stolthed, der efter Sonjas mening, skal punktere alle myterne om fagene.

Da Sonjas studentereksamen var i hus, startede hun på universitetet. Drømmen var at studere engelsk. Men efter et halvt år måtte hun indse, at universitets selvstudium ikke passede til hendes temperament.
"Efter at have tusset lidt rundt, begyndte jeg derfor at læse til korrespondent på handelshøjskolen, " fortæller hun.
"Men da jeg mødte min mand, gik der lidt skuddermudder i det med skolegang. Vi flyttede hurtigt sammen, og i 1976 skiftede jeg studierne ud med et job som ferieafløser på Avnstrup, en gerontopsykiatrisk afdeling under Sankt Hans."
Jobbet var kun tænkt som noget midlertidigt, og Sonja havde ikke opgivet at læse videre. Men efter endnu et forsøg med handelshøjskolen stod det helt klart, at uddannelsessystemet ikke have en hylde til hende, og i februar 1978 startede hun igen på Avnstrup, denne gang i en fast ansættelse som hospitalsmedhjælper.
Da Avnstrup, skulle lukke i 1991, fik medarbejderne valget mellem at flytte med til Sankt Hans eller blive fyret.
"Det var en svær tid," siger Sonja.
"Men sådan er det måske altid med en god arbejdsplads, der lukker. Det er vanskeligt at forstå, at man skal sige farvel til den kultur, man kender så godt og er så integreret en del af."

Fagligheden kom snigende

Sonja var en af dem, der tog mod tilbuddet om at flytte med over på Sankt Hans. Hun startede i hovedrengøringen og havnede næsten med det samme i sin første arbejdskamp.
"I forbindelse med min nye ansættelse, fik jeg også besked på, at nu arbejdede jeg ikke længere i weekenden, som jeg hidtil havde gjort," fortæller hun.
"Denne væsentlige ændring i arbejdstiden havde ingen jo snakket om, den var ikke blevet varslet, som den skulle. Jeg havde virkelig brug for de ekstra penge, og mente heller ikke, det kunne være rimeligt, så jeg sagde fra."
At stå op for sin ret var ikke noget, Sonja ellers havde haft brug for eller var vant til. Hun havde dog altid fulgt med i sine rettigheder og vidste, hvad tallene på lønningssedlen dækkede over.
"Jeg har altid været mig bevidst, at man med viden og indsigt står sikrere på

benene, og jeg har også taget imod alle de kursus- og uddannelsestilbud, jeg i tidens løb har fået på mit arbejde, "siger hun.
"I de første arbejdsår var jobbet primært et middel til at skaffe mad på bordet, og give børnene tøj på kroppen. Men med kurser og erfaring kom interessen for fagligheden jo snigende. Jo mere jeg lærte, jo større blev min faglige opmærksomhed. Der kom flere og flere aha-oplevelser: "Nåh ja, der er selvfølgelig ikke kun en løsning, sådan kan man også gøre. Især vores arbejdsmiljø interesserede mig meget. Jeg var meget opmærksom på, at vi skulle passe på os selv, at mine kolleger huskede at tage handsker på og ikke bare blandede alle mulige underlige ting og sager. Derfor var det også meget naturligt, da jeg efter nogle år blev valgt til arbejdsmiljørepræsentant."

ARBEJDSMILJØET
"Et godt arbejdsmiljø var dengang en stor udfordring. Man skulle hele tiden sidde på nakken af arbejdsgiveren, hvilket heldigvis ikke er så nødvendigt mere. Men dengang var mange af de produkter, vi brugte, giftige og farlige, eksemer og den slags var meget almindelige."

Fra stille pige til fagligt aktiv

I 1996 holdt en af tillidsrepræsentanterne op, og der blev indkaldt til valg. Da ingen af de fremmødte ligefrem sad og ivrede efter at blive den næste, brød Sonja tavsheden: "Jamen så lad mig. Men I skal vide, at jeg har 2 børn, og jeg kommer ikke til at bruge hele min fritid på det."
At være den, der rakte fingeren i vejret var i sig selv lidt af en overvindelse.
Da Sonja var yngre, var hun meget tilbageholdende, men hendes eksmand, der var helt anderledes åben og impulsiv, havde hjulpet hende med at åbne op og givet hende den nødvendige selvtillid.
"Også via mine børn blev jeg mere åben. For selvom jeg var genert, har jeg også altid gerne villet deltage i og bidrage til deres liv og har siddet i skolebestyrelser osv.," fortæller hun.
"I dag er jeg ikke længere den generte unge pige, men har let ved at komme i snak med de fleste mennesker. Min søster er ligesom mig, og vi er enige om, at vi må have et usynligt skilt i panden, hvor der står: "Tal til mig. Fortæl mig hele din livshistorie." For jeg oplever tit, at vildt fremmede mennesker betror mig meget personlige ting. Jeg er en god lytter, interesseret i og nyder at høre om andres liv."

EGENOMSORGEN
"Som de fleste i min generation er jeg dog også en pæn pige, der med alderen har måttet lære at være opmærksom på, at ikke kun alle andre, men også jeg selv skal have det godt. Og hvis ikke det er tilfældet, så skal jeg lige stoppe op. "

Selvom Sonja var både grøn og forbeholden, da hun blev valgt som tillidsrepræsentant, "sneg det sig jo ind på mig", som hun siger. Hun fik grunduddannelsen, men det var først, da det i 2000 blev besluttet, at arbejdspladsen skulle i udbud, hun for alvor måtte træde et skridt frem og trække i arbejdstøjet.
"Og så kørte toget jo," siger hun.
"Jeg kom med i bestyrelsen af vores klub på Sankt Hans, blev hurtigt næstformand og formand. Det indebar, at jeg blev frikøbt fra halvdelen af min stilling. Det var jeg i starten lidt bekymret for, men jeg lavede en aftale med den daværende driftschef om, hvis det efter et par måneder viste sig, at det ikke var noget for mig, kunne jeg bare komme tilbage på afdelingen og blive almindelig tillidsrepræsentant. Sådan kom det som bekendt ikke til at gå."

Mit fag: At gøre rent

Sonja er tit blevet spurgt om ikke, hun har fortrudt, at hun afbrød den uddannelsesvej, hun påbegyndte, da hun var ung, men det har hun ikke.
"Den socialrådgiver, jeg har i maven, har fået fine udfoldelsesmuligheder via mit faglige arbejde. Og så er det jo også hen ad vejen blevet mit fag at gøre rent," siger hun.
"Men jeg oplever da ikke så sjældent, at nogle få folk kan have vanskeligt ved at forstå mit valg. Som den nydelige bordherre, der venligt spørger: "Nå hvad laver du så?" og som, når jeg svarer: "Jeg gør rent," rammes af larmende tavshed og blankt ansigtsudtryk.

PANELERNE
"Jeg nægter at krybe langs panelerne. Og ja, der er mange myter, men vi er altså også selv skyld i, at de bliver ved med at eksistere. Mange af mine kolleger mangler selvtillid og mod til at sige: "Jeg er god nok."

Rengøring er muligvis ikke det sjoveste arbejde, og der er bestemt ikke megen status forbundet med faget. Men jeg er ikke i tvivl om, at jeg er dygtig. Jeg ved lige præcis, hvordan dette klinkegulv skal behandles, hvordan disse vinduer kan blive skinnende blanke."

Men Sonja erkender, at det ind imellem trods selvtillid kan være svært at holde hovedet højt, når fx private firmaer konkurrerer på prisen ved at lade medarbejderne arbejde i arbejdstakt 150.
"Det er jo mangel på respekt bare at slide folk op og smide dem ud, når de ikke kan mere," siger hun.
"Også kvalitetsrapporter, der kommer med bemærkninger, kan være meget frustrerende og bringe mine kolleger op i det røde felt. Bemærkningerne vil jo komme, når der ikke er tid til at lave kvalitet, men selvom det ikke er deres ansvar, rammes de alligevel hårdt på æren."
Sonja oplever desuden, at kritikken og kravene, som kan være umulige at opfylde, også har gjort det svært for kollegerne at høre, når der endelig kommer ros.
"Der stilles støre og større krav til rengøringen, vi har indført INSTA 800 DS 2451-10, og det er da ikke lige ud ad landevejen. Vi har dog en leder, der er god til at vise anerkendelse. Men når hun ytrer sig om vores arbejde, er der desværre mange, der pr. automatik føler det som en kritik," siger hun.
"Det er mange års nedgøring, der kan gøre det svært at "høre" og tage mod anerkendelse. Vi skal arbejde med selvværdet indendørs."

FAGLIGHEDEN
"Det er ikke alle, der bare kan gå ind fra gaden og leve op til kravene. Vores arbejdet er efterhånden meget varieret og kræver mange forskellige kompetencer. Rengøring er et fag mere end det nogensinde har været, og det skal vi blive bedre til at vise, være stolte af og fortælle omverdenen om."

Livets skole

Mange af Sonjas kolleger bliver i disse år opkvalificeret til serviceassistenter. Hun har selvfølgelig også selv overvejet muligheden, fordi det efter hendes mening er godt at lære noget, og uddannelse altid giver et løft til den personlige udvikling.
"Men for det første er jeg 58 år, for det andet brænder jeg for at være tillidsrepræsentant, og suppleanter, som kunne tage over, mens jeg var på uddannelse, hænger ikke på træerne," siger hun.
"Så uddannelse er et bevidst fravalg. Som fagligt aktiv får jeg desuden også løbende uddannelse ude i virkeligheden. I de udfordringer, jeg møder og de netværk, jeg er med i, lærer jeg meget. Fra 1. januar 2012 har jeg været fællestillidsrepræsentant for de 3 overenskomster i psykiatrien i Region Hovedstaden, hospitalsmedhjælperne, serviceassistenterne på sygehusene og de erhvervsuddannede serviceassistenter. Det svarer til i alt 110 medlemmer. Det geografiske område er stort, og de medlemmer, jeg repræsenterer, er organiseret i 4 forskellige FOA-afdelinger."

Foruden hvervet som fællestillidsrepræsentant er Sonja aktiv i mange andre sammen-hænge. Hun sidder i LSU, i Drifts- og Forsyningsafdelingen på Sankt Hans, er næstformand i det lokale MED-udvalg, sidder i psykiatriens MED-udvalg, i afdelings- og i sektorbestyrelsen i Kost- og Servicesektoren i FOA Roskilde og er formand for det lokale uddannelsesudvalg på Slagteriskolen for Service- og AMU uddannelser.
"Så jeg har rigeligt med udfordringer," siger hun.
"Men selvom jeg ikke selv skal videreuddannes inden for mit fag, ser jeg det som min fornemmeste opgave at inspirere medlemmerne til at tage uddannelse og gør meget for, at arbejdspladsen også kan se fornuften i veluddannede medarbejdere."

Flere faglige barrierer

Det har aldrig været nemt at skaffe tillidsrepræsentanter, og som mange andre oplever Sonja, at der er en stigende tendens til, at arbejdsgiverne ønsker at skære ned på antallet.
"Det er blevet mærkbart sværere for menige tillidsrepræsentanter at få fri til at gå til møder, deltage i kurser osv.," siger hun.
"På Sankt Hans har man gerne villet indskrænke antallet af tillidsrepræsentanter fra 3 til 1. Det er en ny udfordring for det faglige arbejde, at tillidsrepræsentanter ikke opfattes som et aktiv for arbejdspladsen, men at fronterne mellem ledelse og medarbejdere tværtimod kridtes skarpere op.

ARBEJDSGIVERADFÆRD
"De offentlige arbejdsgivere er de seneste år blevet mere "arbejdsgiveragtige", og den form for ledelse, der nu er i højsædet, har ikke den traditionelle kobling til eller forståelse for værdien af fagligt arbejde."

Tidens strømninger gør det ifølge Sonja endnu mere vigtigt at synliggøre fællesskabet. Efter hendes mening er der nu mere end nogensinde brug for at holde sammen om at sikre gode arbejdsforhold.
"Men hvis medarbejderne skal kunne se fornuften i en fagforening, er det vigtigt, at de lokale tillidsrepræsentanter er synlige og til stede i hverdagen," siger hun.
"Og man må gøre sig klart, at tillidsrepræsentanter er meget forskellige. Nogle er meget engagerede og andre ikke, men jeg tror virkelig, det betaler sig at bakke op og styrke synligheden, fordi vi i fælleskab kan gøre en forskel."

Udfordringerne og indflydelsen
Den store udvikling af arbejdspladserne gør det vigtigere end nogensinde, at medarbejderne får indflydelse. Indflydelsen er noget, man ifølge Sonja både har ret til og også skal gøre sig fortjent til.
"Jeg er meget opmærksom på ordentlighed, at man kan regne med, hvad jeg siger," siger hun.
"Min troværdighed både i forhold til medlemmer og ledelse er min vej til indflydelse, også selvom det ikke altid kan være til medarbejdernes fordel. Dialogen skal være ærlig og oprigtig, hvis man vil have respekt og et godt samarbejde.
På Sankt Hans er vi lige nu midt i en stor omstrukturering inden for rengøringen, med indføring af INSTA 800 DS 2451-10. Samtidig sker der også en omlægning af de selvstyrende grupper. Fremover skal vi arbejde 7-19 og også servere aftensmad. Aftentjansen har hidtil været udliciteret, men er nu taget hjem. Det er jo dejligt, men der er da kolleger, der synes, det er træls med de sene arbejdstider. Det er et stort arbejde med nye rulleplaner, for det er et puslespil, der skal passe alle. Ja, det er en udfordring."

FOA-familien
Efter Sonjas mening er det presserende at finde ud af, om sektoren har en fremtid på den måde, den ser ud i dag. For forandringerne er allerede i gang og sker, uden at der er taget centrale beslutninger. De kommer "nedefra", og der er mange afdelinger, der allerede har slået sektorerne sammen. Derfor er der behov for centralt at tage et valg.
"Organisationen er efterhånden også lidt slidt og har behov for at ændre sig, præcis som samfundet omkring os gør det – med rivende hast. Hvis ikke vi har en fremtid som selvstændig sektor, skal vi finde åbenheden frem i forhold til nye legekammerater. Vi skal måske begynde at overveje at indgå arbejdspladsoverenskomster sammen med dem, der også arbejder inden for vores område, og som fx er organiseret i 3F."
Fællesskabet har efter Sonjas mening brug for at blive styrket, hvis ikke den solidaritet, hun oplevede, da hun meldte sig ind i en fagforening, skal forsvinde ud mellem fingrene.

FÆLLESSKABET
"Jeg drømmer om et stærkt fællesskab mellem alle faggrupper i FOA. Der er pres på mange steder, og måske er det i øjeblikket ikke vores grupper, men social- og sundhedsgruppen, der mærker pisken. Vi skal holde sammen – på tværs af interesser og konjunkturer. "



"Når man presses, risikerer man, at de små territoriekrige blusser op. Den enes død er den andens brød, " siger Sonja.
"Går det fx skidt for social- og sundhedsassistenterne på sygehusene, flyver der en masse opgaver over til serviceassistenterne. Men selvom serviceassistenterne, der i solidaritet strejkede med social- og sundhedspersonalet i 2008, ikke har glemt, at de ikke fik hverken penge eller tak for indsatsen, skal vi holde sammen. Vi er jo i FOA-familie, og det er en af FOAs opgaver at samle og huske alle faggrupper. Jeg kunne virkelig godt tænke mig, at vi var meget mere opmærksomme på en fælles identitet, var virkelige solidariske og indså, at det går op og ned. For os alle sammen."



... om synlighed og identitet

"Vejen til synlighed er – også – at have styrke og mod til at sige fra. Det lyder nemmere end det er. Men der er ingen vej udenom."

Linda

Vi lever i et samfund, der er proppet med misforstået jagt på synlighed. Vi oversvømmes dagligt af en tom og meningsløs hang efter eksponering. Men ønsket om synlighed bliver først interessant og væsentlig, når det udspringer af behovet for at blive set og anerkendt. Fordi, man er, den man er.
Fordi man kan det, man kan. Og dette alment menneskelige behov for synlighed mættes først, når andre ser og anerkender værdien af det, man bidrager med – på arbejdet, i familien, i samfundet.

Kost- og Servicesektorens medlemmer savner synlighed, og tilhører nogle af de mindste faggrupper i et hierarki, og det kan føles som om, denne vigtige synlighed og identitet er faktorer, der tildeles den enkelte udefra.

Men er det sådan, det hænger sammen? Er synlighed noget, man kan forvente fra andre? Noget, andre kan forhindre en person i at få? Eller har alle vi hver især et personligt ansvar for at blive synlige og fremvise vores identitet?

Ansvar er at svare på de krav og fordringer, som livet stiller til det enkelte menneske.

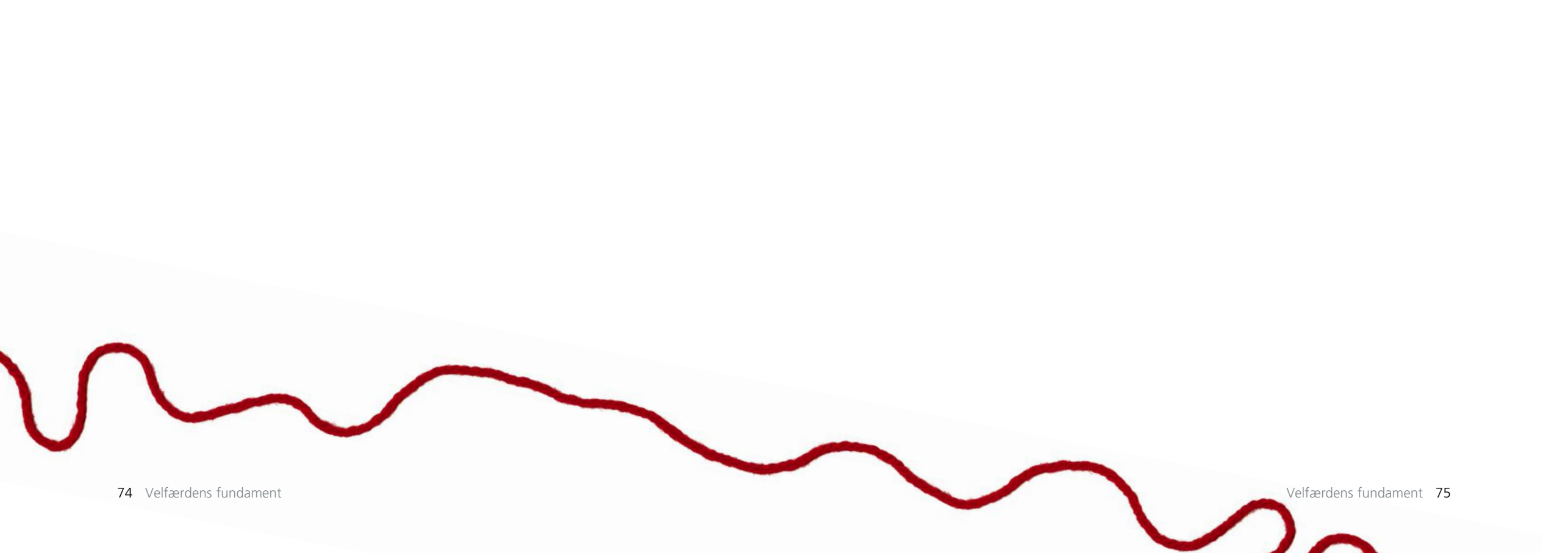
Den franske forfatter Jean-Poul Sartre siger om det personlige ansvar, at det er meningsløst at beklage sig, for der er intet udefrakommende, der bestemmer, hvad en person føler, lever eller er. Hvis et menneske befinder sig i en bestemt situation, fx føler sig usynlig, er det fordi, vedkommende har valgt denne situation. Personen vil altid kunne komme ud af den eller ændre den på en eller anden måde. Der findes ikke en situation, man ikke kan ændre på.

Der er ingen tvivl om, at faggrupperne i Kost- og Servicesektoren med rette kan føle sig usynlige. De bliver jævnligt glemt og overset. Ja, nogle endog reduceret til ikke-eksisterende, som i Tove Vissing Bahnes fortælling (se side 77) om den rengøringsassistent, hun vikarierede for, da hun for mange år siden blev ansat i Rødovre Kommune:

”Fordi jeg snakker så meget, lærte kollegerne mig jo lynhurtigt at kende. Men hende, der var der fast, var navnløs – og helt usynlig. Selvom hun havde haft 25 års jubilæum, vidste ingen, hvem hun var.”

Synlig bliver man dog kun, hvis man selv tager ansvaret for at blive det. Når man svarer på det, tilværelsen byder. Er det utilfredsstillende at være det evige punkt under ”eventuelt”, må man bevæge sig op på dagsordenen. Er man træt af, at ingen spørger, hvad man mener, må man turde råbe op. Vi har alle sammen ansvaret for at huske andre på vores eksistens. Fremvise vores identitet. Stille de indlysende spørgsmål: Hvor er kurset for mig? Hvad med mit arbejdsmiljø? Hallo!

Synlighed og identitet kommer først i spil, når den enkelte tør risikere noget, og fællesskabet, faggruppen, kollegaskabet bakker op. Sammen med andre er det lettere, en flok kan mobilisere mere synlighed end en enkelt person, og en af fællesskabets vigtige opgaver er derfor at styrke identiteten hos gruppen, for faget og den enkelte.



Tove Vissing Bahne

Beskæftigelse: Fællestillidsrepræsentant i Rødovre Kommune • Alder: 61 år • Familieforhold: Gift med Henning på 18. år, tidligere ejendomsfunktionær, nu på efterløn • Papmor til Hennings datter, Henriette på 25 år • Papfarmor til Magnus på 2 år • Boligforhold: Lejelejlighed i Rødovre..



Som menneske er jeg:

- Følsom.
- Aktiv.
- Omsorgsfuld.
- Kærlig.

Fagligt er jeg:

- Nysgerrig og meget videbegærlig.
- Empatisk.
- God til at snakke med og møde folk/fremmede, der hvor de er.
- God til at forklare ting, så andre forstår dem.
- Tålmodig.

At brænde for retfærdighed

FOAs faggrupper er velfærdens fundament. De har krav på respekt og en stærk fagbevægelse.

Tove Bahne Vissing blev først fagligt aktiv, da begrebet "ny løn" blev en realitet i 1998. De breve, arbejdsgiveren sendte hjem til hende, fattede hun simpelthen ikke en stavelse af.

"Jeg kunne overhovedet ikke overskue konsekvenserne og da slet ikke vurdere, om det var godt eller dårligt. Jamen, lige meget, hvor meget jeg anstrengte mig. Jeg kunne bare ikke se det," siger hun.

På det tidspunkt arbejdede Tove i en daginstitution, hvor hun gjorde rent om morgenen og bagefter lavede mad til børnene. Hun var klar over, at uanset om forandringerne var til gavn eller ej, så havde hun i hvert fald behov for noget lys i mørket, og derfor henvendte hun sig til sin serviceleder.

"Vi bliver, og ja, du vil også blive bombarderet, med spørgsmål. Vi må have fagforeningen ud og forklare, hvad det her indebærer," lød hendes opfordring.

Som sagt, så gjort. Der blev afholdt et stormøde, hvor afdelingsformanden kom, og Tove, fordi hun havde taget initiativet, også måtte indlede og forklare, hvorfor mødet var indkaldt.

"Inden jeg havde set mig om, var jeg blevet valgt som tillidsrepræsentant for rengøringsmedarbejderne. Så at jeg blev fagligt aktiv, var bestemt ikke særligt overvejet. Det opstod ud af skinbarlig nødvendighed," siger hun.

Mødet åbnede døren til en ny verden for Tove, og da hun havde været på tillidsrepræsentanternes grunduddannelse, var hun bidt af fagligt arbejde.

"Hurtigt blev jeg også valgt som tillidsrepræsentant for køkkenassistenterne (i dag køkkenmedhjælperne) i kommunens 18 daginstitutioner, og i starten af 2003, kun et par år efter bøvlet med brevet, var jeg fællestillidsrepræsentant. Så det gik hurtigt."

Udfoldede kompetencer

Efter realeksamen havde Tove taget en uddannelse til sygehjælper, og da de nye social- og sundhedsuddannelser så dagens lys, blev hun opskolet og læste videre til plejehjemsassistent.

"I årene efter min uddannelse arbejdede jeg på forskellige plejehjem. Det var selvfølgelig meningsfuldt arbejde," siger hun.

"De fleste beboere kunne dog ikke så meget, og så stod man der med sine fine

kvalifikationer og spændende efteruddannelse i mental stimulation og kunne ikke bruge det til særligt meget."
Tove savnede udfordringerne. Hun søgte og blev leder af et dagcenter for ældre på Amager.
"Her kom kun friske ældre, der selv kunne klare transporten," fortæller hun.
"Det var en dejlig arbejdsplads, skægt arbejde, og jeg fik sat gang i en masse aktiviteter, startede folkedans og kor."

Nye muligheder

3 måneder efter, at Tove var gået fra sin daværende mand, slog lynet ned og vendte op og ned på alle planer, på job og geografi.
"Det var slet ikke meningen, jeg skulle i et nyt forhold så hurtigt, men jeg faldt bare pladask for Hennings kulsorte hår og brune øjne," fortæller hun.
"Da jeg gerne ville flytte sammen med ham i Rødovre, var det mest bekvemt også at få et arbejde i den del af byen. Så selvom jeg var glad for mit arbejde, sagde jeg op, og da jeg havde installeret mig i Rødovre, gik jeg op på Rådhuset, fik et job som flyver og lagde ud med garanteret 4 timers rengøring hver dag."
Tove gjorde blandt andet rent som afløser i en vuggestue, og da vuggestuen blev bygget om, spurgte lederen, om ikke det var noget for hende også at stå for madlavningen.
"Sådan lige med det første var jeg jo lidt valen," siger hun.
"Jeg havde ikke selv fået børn og vidste ikke noget om, hvad de skulle have at spise. Men hun insisterede, og så sagde jeg ja. Jeg blev ansat 3 måneder forud for åbningen af institutionen. Den tid var øremærket til at lære, og det betød, at jeg kunne tage på besøg og suge inspiration i andre institutioner i kommunen. Jeg tog også kontakt til Kost- og Ernæringsforbundet, var på besøg i Kødbyen og alle mulige andre steder. Jeg spurgte og spurgte, lurede dem af, fik opskrifter og lærte. Det var nogle vildt sjove måneder. Jeg kan godt lide udfordringer og var som en fisk i vandet, og i dag nyder jeg da at sige, at jeg blev headhuntet."
Da institutionen åbnede, var Tove færdig-selv-udlært, og aftalen lød på 4 timers rengøring efterfulgt af 3 timer i køkkenet.
"Det fungerede smaddergodt i mange år, ja, lige indtil jeg blev fællestillidsrepræsentant," siger hun.
"Jeg kedede mig ikke et sekund, lærte forældrene rigtigt godt at kende, fordi jeg gik og gjorde rent, når de kom for at aflevere børnene. Det var varieret, spændende arbejde, hvor jeg fik brugt mine kompetencer i alle ender og kanter."

At hjælpe andre – er guld

Men selvom Toves job som kombineret rengøringsassistent og madmor i vuggestuen var et drømmejob, så hun sig ikke tilbage, da hendes arbejdsliv tog endnu en drejning, og hun i løbet af ganske få år blev fuldtids tillidsvalgt.
"Nej, nej, da – jeg savner det ikke, ikke et sekund," siger hun.
"Jeg elsker fagligt arbejde, har ubetinget frihed og indflydelse på min arbejdsdag, og selvom det nok betyder, at jeg arbejder meget mere, end jeg gjorde før, er det bare det hele værd."

GIVE
"Det vigtigste i mit job er muligheden for at kunne hjælpe folk. Det er så dejligt, og så tilfredsstillende at kunne gøre noget for andre. Og er der nogen på arbejdsmarkedet, der har brug for opmærksomhed og støtte, så er det Kost- og Servicesektorens medlemmer."

Halvdelen af Toves medlemmer er udlændinge, rigtigt mange af dem er analfabeter – på deres eget sprog, og mange af de etnisk danske er oppe i årene, og utroligt dårligt uddannede.
"Jamen, bare de breve de får, med en påtænkt opsigelse, indsigelsesfrist osv." siger Tove.
"Det er jo ikke menneskesprog. Jeg bruger oceaner af tid på at tyde, forklare og er efterhånden blevet en sand mester i at bruge synonymer og i at sige ting på mange forskellige måder. Af bitter erfaring ved jeg, at jeg ikke skal nøjes med et "Ja, ja. Jeg har forstået," for det er næsten aldrig tilfældet. Og derfor er jeg også blevet god til at tjekke med kontrolspørgsmål: "Hvad var det lige, jeg sagde?"

Indflydelse er fantastisk

Tove nyder at have indflydelse, at være med i MED-systemet. Hun sidder i MED-hovedudvalget, hvor der er 7 medarbejderrepræsentanter, og som bestemmer, hvordan forholdene skal være for kommunens 3.800 ansatte.
"Jeg er faggrupperepræsentant i Kost- og Servicesektoren, og at være med i overenskomstforhandlingerne er så spændende," siger hun.
"Her i kommunen er der 125 forskellige nationaliteter. Mange af dem er mine medlemmer, og jeg synes, det er så vigtigt, at vi gør noget for de mennesker, der kommer her til landet, derfor sidder jeg også i integrationsrådet i kommunen. Jeg sidder desuden i det lokale beskæftigelsesråd, fordi det giver så god mening at få folk i arbejde og ikke mindst sørge for, at de beholder det."



STØTTEN

"Det er så let at sende arbejdsløse ud at gøre rent. Vi får rigtigt mange medarbejdere på den måde, og de har altså svært ved at klare sig på arbejdsmarkedet. Hvis ikke jeg er opmærksom på dem, ryger de ud igen og bliver jo tabt på gulvet."

Toves kalender er fyldt godt op, og selvom hun konsekvent lukker sin arbejdstelefon mellem klokken 18.00 og 6.00, og når hun sidder i møder, så har hendes medlemmer jo fundet ud af, hvad hun hedder til efternavn.
"Hvis de har brug for mig, så kan de få fat på mig," siger hun.
"Og det gør ikke noget, at det fylder så meget, for jeg holder af alle aspekter af det fagpolitiske arbejde. At mennesker stoler på, at jeg kan hjælpe dem, er en stor tillidserklæring. Og i det store hele er jeg lykkelig. Der er mange gyldne dage, hvor det hele går blændende, og jeg jubler, når jeg kommer hjem til Henning: "Fald nu ned skat. Husk det kun er dit arbejde," siger han tit. Men jeg kan ikke lade være."

Ikke alt er rosenrødt

Men selvom Tove blusser af engagement, og de gode oplevelser er klart i overtal, er det hele ikke kun rosenrødt. Der er også lange dage, hvor tingene ikke lykkedes. Dage, hvor der har skullet træffes vanskelige beslutninger, som ikke var til gavn for mennesker, eller hun har ikke har kunnet hjælpe, som hun gerne ville. Ovenpå sådan nogle er det en grædefærdig kone, Henning får hjem i lejligheden i Rødovre.
"Jeg kan godt fælde en tåre, når tingene ikke lykkes," siger Tove.
"Jeg er meget blød, meget åben, følsom og har nerverne uden på tøjet. Jeg lever med i det, jeg gør – op og ned og hele tiden. Kan ikke andet. Mit job er – også – øretævernes holdeplads. Men det er heldigvis ikke lussingerne, der fylder mest."
Tove er ikke bange for at tage en kamp, hvis den er rimelig. Ind imellem kan hun blive dødeligt uvenner – også med medlemmerne.
"Vi skal jo holde os til reglerne. Dem er jeg ikke herre over," siger hun.
"Og når en afrikaner er blevet væk i 14 dage, fordi han skal til sin svigermors vens begravelse i Afrika, så kan jeg altså ikke hjælpe, når han får en fyreseddel ved hjemkomsten. Og så bliver han jo sur – på mig."
Tove er næsten altid blandet ind i afskedigelsessager, og hun går langt for at undgå, at det komme dertil, tager rundt og snakker med de medlemmer, hvor hun af erfaring ved, at der kan komme problemer.
"Jeg løfter også pegefingeren: "Lad nu for guds skyld være med at sætte jer ned for næsen af en lærer," eller "Lad nu være med at gå før tid. Det er fyringsgrund." Kan jeg forebygge, at folk mister deres job, er jeg bare glad."

En rigtig arbejderkommune

Toves arbejde som fællestillidsrepræsentant er også farvet af, at Rødovre Kommune er en rigtig arbejderkommune. Med 38.000 indbyggere på bare 12 km² og en hel masse 3-værelses lejelejligheder er Rødovre Danmarks tredjetættest bebyggede kommune. Det er også den danske kommune, hvor der fødes flest børn, og så bor der over 125 forskellige nationaliteter.
"De har godt nok lige sat rengøringstakten op, men bortset fra det, er Rødovre en god kommune," siger Tove.
"Erik Nielsen, der i skrivende stund er borgmester, er tidligere smed. Han er en bykonge med absolut flertal. Alle, der sidder i MED-hovedudvalget, kommer til byrådsmøder, og det betyder, at alle kender hinanden. Det baner vejen og letter dialogen."

Respekt

Tove håber, at de mange dygtige fagligt aktive, som har meget at byde på, bliver brugt noget mere.
"Jeg ved, at det er nemt, at sige, når man bor i Rødovre. Der er langt mellem København og Skagen," siger hun.
"Ind imellem kan jeg savne respekten for vores faggrupper, vores kompetencer og det arbejde, vi udfører – også internt i vores egen fagforening. FOA har det med at glemme os mellem de øvrige sektorer og har ind imellem også en tendens til at tale nedsættende om især rengøringen."
Men ifølge Tove handler respekten også om selvforståelsen og om at øge viden om og interessen for, hvordan fællesskab og solidaritet er afgørende for løndannelse og arbejdsforhold.
"Jeg drømmer om, at folk er organiseret der, hvor forhandlingsretten er," siger hun.
"Det er helt utopisk, jeg ved det. Men jeg ville virkelig ønske, at der ikke var frit valg. Jeg er ligeglad med, om folk er organiseret i FOA eller 3F, blot de vælger en fagforening med forhandlingsret, ikke en billig interesseklub. Fagbevægelsen, fællesskabet er efter min mening selve fundamentet for den vigtige danske model, og den er i færd med at blive udhulet. Der er heftige angreb – også fra den siddende regering. Det er meget trist."

SIKKERHEDSNETTET

"Uden fagforeningen er der ingen, der vil gide kere sig om dem, der har de dårligste forudsætninger og forhold. Og det mener jeg virkelig. Hvem i alverden ville tage sig af Kamijds eller Jaistas behov, hvis ikke de var organiseret, hvis ikke jeg var her?"



Selvundertrykkelse eksisterer
Kampen for den faglige stolthed er efter Toves mening en af de vigtigste kampe. Men den har det svært, når der hele tiden skæres i tid, når medarbejderne hele tiden får større områder, de skal varetage med de samme ressourcer.
"Den faglige stolthed kan ikke tåle, hvis man hver eneste dag må forlade noget, der ligner lort, uanset hvor grundig og pligtopfyldende man har været," siger hun.
"Vi vil også gerne lave god sund mad til børnene i en daginstitution. Det er hamrende vigtigt, at der er en køkkendame, der kan producere frisk mad og dufte, som inspirerer børnene og skærper appetitten. Men hvad hjælper de gode intentioner, når man også der bliver skåret – eller helt fjernet til fordel for nogle billige klappesammenmadder. Et politisk system, der ikke kan finde ud af at gøre ordentlig mad til de mindste permanent, er svært at respektere. Jeg har kolleger, som ikke kan se 2 år ud i fremtiden, fordi det er op til skiftende forældrebestyrelser, om der skal serveres mad eller ej.

Kampen for den faglige stolthed
Rengøring. Jamen det kan "alle" finde ud af. At andre mennesker er respektløse er en ting, men Tove møder også medlemmer fra sin egen faggruppe, som, når nogen spørger, hvad de laver, svarer: "Jamen, jeg gør bare rent."
"Hvis man ikke engang selv synes, det man laver, er noget værd, er der lang vej igen," siger hun.
Tove oplever en stor tilfredsstillelse, når hun går hjem med en følelse af, at have gjort en forskel for andre. Og så er hun faktisk fløjtende ligeglad med præcist, hvad indsatsen bestod af.
"Jeg elsker at snakke med folk. Da jeg startede i kommunen i starten af 90´erne og var flyver, kom jeg i børne- og ungeforvaltningen som afløser for en af deres faste medarbejdere, som havde været der i mange år. Fordi jeg snakker så meget, lærte de mig lynhurtigt at kende. Men hende, der var der fast, var navnløs – og helt usynlig.

USYNLIGHED
"Hun var en ældre dame, der havde haft 25 års jubilæum, og de øvrige medarbejdere vidste ikke engang, hvad hun hed. Den usynlighed glemmer jeg aldrig. Den er der hele tiden som en rød tråd i mit nuværende hverv."

Uddannelse
I Rødovre Kommune har man besluttet at uddanne de rengøringsassistenter, der har forudsætningerne, til serviceassistenter. Udfordringen ved denne beslutning er, at det kan være vanskeligt for en kommunal rengøringsenhed at tilbyde varieret arbejde, der svarer til de nye kompetencer hos de uddannede.
"At uddanne 220 rengøringsassistenter til serviceassistenter uden at give dem mulighed for at bruge deres nye kompetencer bagefter, er der efter min mening ingen mening i," siger Tove.
"Derfor har min leder og jeg besluttet at skrue ambitionsniveauet ned og uddanne 2 serviceassistenter om året. Lige nu er nummer 7 og 8 af sted. På den måde har det været muligt at finde arbejdsindhold, der svarer til deres uddannelse. Det fungerer, er en langsommelig vej, men på et tidspunkt er her kun erhvervsuddannede. Lige nu har vi dog en rigtig stor gruppe, som ikke vil være i stand til og heller ikke har lyst til at tage uddannelse. Blandt andet har vi mange udlændinge, som kastes ud i et rengøringsjob, uden at ane en snus om arbejdsmarkedet. Det er en stor udfordring, at få disse mennesker med på vognen."
Via sit hverv i integrationsudvalget, gør Tove meget ud af at tage ud og fortælle nye udenlandske medarbejdere om det danske arbejdsmarked, og hvad der forventes af dem.
"Det er ganske vist ikke min opgave, men det er jo mig, der møder dem i dagligdagen, og det er også mig, der skal samle dem op efter et nederlag, hvis de fx ikke kan finde ud af at møde til tiden," siger hun.
"Det er en svær opgave, men det er også en stor glæde at kunne hjælpe. At kunne gøre noget for andre – gør jo også noget for mig."

Tillidsrepræsentanter hænger ikke på træerne
Tove råder over 3 tillidsrepræsentanter, men der burde være 15, hvis det skulle svare til antallet af medlemmer.
"Det er vanvittigt svært at rekruttere især blandt medlemmer i vores faggruppe," siger hun.
"Vores medlemmer har, hvis de da har nogen, de mindste uddannelser. Manglende skoleuddannelse er ikke det bedste udgangspunkt. "Gud, kan jeg finde ud af det?" Det påvirker da selvtilliden. Da jeg kom på arbejdsmarkedet, var alle medlem af en fagforening. Det var man bare, men det var kun noget, man benyttede sig af, når det virkelig brændte på. Sådan var det jo også for mig. Det var først, da jeg stod overfor noget, jeg ikke fattede, noget, der berørte mig personligt, det med at få indflydelse blev nærværende. Tiderne er anderledes i dag, og når jeg skal rekruttere, skal det foregå meget gelinde: "Prøv lige at overveje, om ikke det er noget for dig." eller "Du kender de lokale forhold, jeg har brug for dig."
Men det er helt afgørende for vores fag og for fællesskabet, at vi forsøger at trække flere medlemmer ind i fagligt arbejde. Vi skal have de unge, en ny generation på banen. Så jeg bliver ved med at lirke."



... om lighed og fællesskab

"Arbejderromantikken kan måske virke lidt floskelfyldt. Vi kan jo ikke leve som i 30´erne og vandre rundt med bankede hjerter og røde faner hele tiden. Men som ideologi er fælleskabet jo ikke forældet. Slet ikke."

Pia Heidi

Intet menneske er en ø, en verden for sig. Ethvert menneske er en del af et kontinent, en del af et hele.
Nej, menneskers behov for fællesskab er ikke noget, fagbevægelsen har opfundet. Ophavsmanden til citatet ovenfor er *John Donne, en engelsk poet*, der skrev det i 1624. Men fag i bevægelse mod bedre vilkår for dem, der udfører arbejdet, forudsætter, at man står sammen.
Siden tjenestepigerne – i stor risiko med Marie Christensen som fortrop – sluttede sig sammen, har arbejdsforholdene skridt for skridt bevæget sig den rigtige vej. Det er fællesskabets fortjeneste. Ordentlige løn- og arbejdsforhold er afhængige af, at fælleskabet fungerer.

I disse år – måske i kølvandet på bedre sociale forhold for alle – er betydningen af at stå sammen blegnet en smule.
Det står ikke længere lysende klart for alle, at ingen er en ø, at vi alle er en del af et kontinent, et hele. Især er der mange unge, der ikke aner, hvad en fagforening er, og en helt basal solidaritet med hinanden er for mange erstattet med de individuelle drømme.

Mange af dem, der stadig kan huske, hvad fællesskabet handler om, føler, at distancen er blevet for stor. De kan ikke mærke deres fagforening. De savner den ude på arbejdspladsen, siger mange af de medlemmer, der er interviewet til denne bog.

Er fællesskabet i livstruende krise? Kan man derfor med rette spørge. Er mennesker ved at blive revet løs fra helheden? Og hvis ja, hvordan holder vi så sammen på det værdifulde, som vel kun en højstemt engelsk poet kan tillade sig at kalde menneskeheden?

Svaret er kompliceret, men det er jo nok ikke de andre, fællesskabet, samfundet, der kan levere det, men hvert enkelt individ, klokkerne ringer for, som poeten også kalder det.

Annette Bredal Jensen

Beskæftigelse: Serviceassistent på Odense Universitetshospital (OUH) • Alder: 54 år • Uddannelse Serviceassistent i 2008 • Familieforhold: Ugift, ingen børn • Boligforhold: Har overtaget sin mors byhus i Odense, bor selv i en af lejlighederne og lejer de øvrige 3 ud.



Som menneske er jeg:

- En, der trives bedst i harmoni.
- Et følsomt gemyt, der påvirkes meget af uretfærdighed.
- Og kan blive såret på andres vegne.
- Empatisk, vil gerne hjælpe og gøre alle tilfredse.
- Rummelig, og ikke altid så god til at sige fra, men har dog grænser.

Fagligt er jeg:

- God til at snakke med patienterne.
- God til planlægning og til at skabe struktur.
- God til at bevare overblik og sætte andre i arbejde.
- En god kollega, man kan altid stole på mig og bruge mig til at læsse af på.

På rette hylde

Annette er stolt af sit fag. Og stoltheden vokser og trives allerbedst med anerkendelse mulighed for omhyggelighed og tid til opgaverne.

Annettes karriere startede med et feriejob. Hun læste på handelsskolen, men var ret skoletræt, og da klassen i 2. HH skulle til Egypten, havde hun brug for at tjene nogle penge. Løsningen blev en ansættelse på OUH, og der har hun været siden.
"Min mor var lidt ked af, at jeg ikke gjorde min skole færdig, og faktisk tilbød hun at betale min tur," siger Annette.
"Men jeg var virkelig skoletræt, og da jeg efter ferien blev tilbudt ansættelse, sagde jeg glad ja tak. Og det har jeg aldrig fortrudt."
På mange måder var det en lettelse for Annette at komme væk fra klasseværelset. Som ordblind var skoletiden præget af den gamle opfattelse af, at når man ikke kunne stave, måtte man jo være dum.
"Det var op ad bakke. Den tid savner jeg bestemt ikke," siger Annette.
"Holdningen til ordblindhed har gudskelov ændret sig, og da jeg senere tog erhvervsuddannelsen som serviceassistent, oplevede jeg til min store glæde, at jeg kunne bruge min livserfaring, havde fået større selvtillid og kunne sige til og fra, når det var nødvendigt. Det var en kanon god klasse, og en rigtig god oplevelse.

SKOLEBÆNKEN
"Selvfølgelig var det da hårdt at komme på skolebænken igen. Jeg har altid været meget god til matematik og kan også lide at læse bøger – men i mit eget tempo. Men da jeg til min store overraskelse fik et 12-tal i dansk, ja, så hylede jeg, og heldigvis blev køkkenrullen en fast ingrediens, for det gik jo smaddergodt."

Det uddannelsesforløb har givet mig en solid ballast. I dag ved jeg, at jeg kan en masse. Stavekontrollen på pc er blevet min bedste ven, men i øvrigt har jeg det sådan, at kan folk ikke forstå, hvad jeg skriver, jamen, så må de jo spørge."

Yes
Ikke kun oplevelsen af at kunne noget, at være dygtig trods de mange skoleårs underminering af selvtilliden, boostede Annettes selvtillid. At blive faglært var også en stor sejr.

"Det var sådan Yes. Jeg har præsteret noget, ydet en indsats, og da jeg havde fået mit uddannelsesbevis, mødte jeg op på arbejdet med en noget rankere ryg," siger hun.
"Så jo, det betød virkelig meget at få papir på, hvad jeg kunne, at blive faglært. I Odense er man meget fokuseret på kompetencerne, og personligt mener jeg, at faglærte serviceassistenter er fremtiden inden for mit arbejdsområde. De faggrupper, der ikke vil uddanne sig, vil langsomt uddø. Så barsk og enkelt tror jeg det er. Hos nogle skyldes modviljen nok, at de føler det nedværdigende at gøre rent. Og selvom det bestemt ikke er min holdning, kan jeg måske godt et eller andet sted forstå, at portørerne fx kan føle det som et statustab."

Den vigtige patientkontakt

De fleste af Annettes 33 år på OUH har hun været ansat på nefrologisk afdeling (afdelingen for nyresygdomme). Men for 3½ år siden, skiftede hun sengene på sygestuerne ud med stole på øjenambulatoriet, fordi hun fik problemer med slid af knæene og havde fået svært ved at komme op fra panelerne.
"Jeg savner da patientkontakten og især børnene, som er indlagt," siger hun.
"Jeg er god til børn, og med et lille spil kort kan jeg godt overtale dem til at få taget en hadet blodprøve. Jo, jeg er nok et hjælpedyr, der elsker at hjælpe andre. Et ambulatorium er noget andet og består mest af et venteværelse, men jeg er glad for at være her og får også en god snak, når jeg følger patienterne til undersøgelse. På afdelingen kunne vi have 40 transporter på en dag, og arbejdet på ambulatoriet er helt klart ikke så fysisk belastende for mine slidte led. "

Nye krav til rengøringen

En af de nye udfordringer for hospitalernes rengøringspersonale er INSTA 800 DS 2451-10, og Annette oplever, at det indimellem kan være vanskeligt at omsætte de teoretiske mål til virkelighedens mere levende verden.
"Når læger og sygeplejersker på ambulatoriet drypper øjne, kan der jo være øjendråber næsten op til loftet," siger hun.
"Det er utroligt, men sandt, og jeg aner virkelig ikke, hvordan de bærer sig ad. Men jeg ved, at det kan være svært at finde hver en dråbe. Jeg er lidt ambivalent over for de nye standarder, for som sagt, uanset hvor grundig man er, vil der altid være et eller andet, en lille plet et sted. Hvis de går INSTA uden mig, og jeg ikke ved, hvor de har en bemærkning, kan jeg jo ikke rette op på det. Det kan godt være frustrerende, for jeg vil jo gerne gøre mit arbejde optimalt."



Vi bliver alle sammen slidt

Besparelserne og de deraf følgende fyringstrusler skaber usikkerhed også på OUH, og Annette er da heller ikke uberørt af dystre udsigter for hospitalets økonomi.
"I 2011 skulle vi spare 5 mio. kr. Det klarede vi blandt andet ved at nedlægge vores hovedrengøring og lægge den del ud i den almindelige rengøring," siger hun.
"Men man kan jo ikke skære stykker af pølsen i al evighed, fyringerne står da i horisonten og venter. I 2013 har vi skullet spare 18 mio. kr. inden for rengøringen. Det svarer til 58 fuldtidsstillinger ud af ca. 400 på Sygehus Fyn (OUH og Svendborg Sygehus), hvis prognoserne holder, svarer det dog til dem, der går på efterløn og pension. Men det er da en usikker tid, og det ser ikke lyst ud.

Faglig stolthed = grundighed

Når ressourcerne strammer, kan det ifølge Annette også godt stramme til om den faglige stolthed.
"Især i sparetider kan man let føle sig udsat og mistænkeliggjort," siger hun.
"Man bliver lidt mere opmærksom på, hvad andre tænker. Er der nogen, der måske tror, vi fiser den af, hvis vores rengøringsvogn står stille? Det gør jeg i hvert fald aldrig, fiser den af. Jeg er stolt af mit fag, og for mig bunder stoltheden i omhyggelighed og tid. Jeg kan blive vred, når jeg føler, at min faglighed ikke bliver respekteret. For nyligt oplevede jeg, at en af de nye kolleger pludselig kunne klare at gøre rent på 3 operationsrum, skyllerum, kontor, personalerum på 1 time. 1 time? Det tændte mig helt af. Der gik min grænse, for jeg ved, at det ikke kan lade sig gøre."

UDSAT

"… men ind imellem kan det godt ligge i luften, at ældre medarbejdere – som mig – ikke bare er grundige, men også langsomme."

Udfordringerne

OUH er dog trods nedskæringerne ifølge Annette stadig en god arbejdsplads.
"Jeg oplever, at jeg generelt får stor anerkendelse for det arbejde, jeg udfører, kan arbejde meget frit og selvstændigt, og jeg har aldrig haft lyst til andet job," siger hun.
Ifølge Annette er det vigtigt for både gejst og arbejdsglæde, at jobbet er varieret, og at hun fx på en aftenvagt kan møde udfordringer, hun ikke oplever om dagen.
"Udfordringerne får jeg blandt andet, når jeg bliver kaldt ud til specielle arbejdsopgaver som fx den dag, hvor der manglede en aftenvagt på den nye skadestue," fortæller hun.
"Det er ikke mit område, og hvad man gør, når der kommer et traume ind, ved

jeg ikke. Men jeg har min rutine og store arbejdserfaring som ballast, og udfordringerne er lærerige."

Vi har brug for vores identitet

Siden 1996 har Annette været bestyrelsesmedlem i Kost- og Servicesektoren, FOA Odense. Hun startede som suppleant, men blev ret hurtigt ordinært bestyrelsesmedlem.

"Men jeg er ikke tillidsrepræsentant. Det hverv varetages af en kollega fra 3F," siger hun.

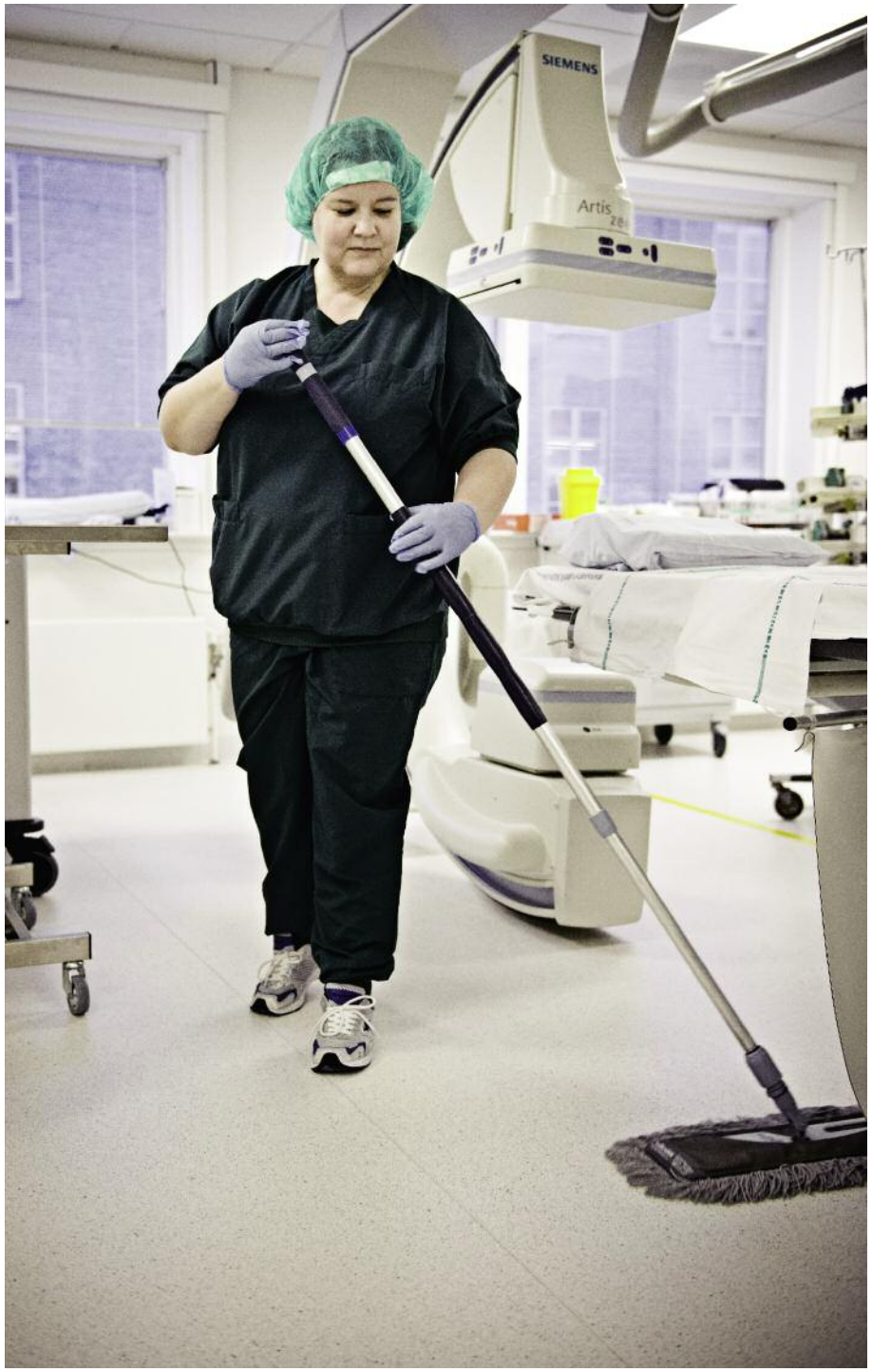
"Fordelingen mellem medlemmerne i forbundene er, at halvdelen er organiseret i FOA, en fjerdedel i 3F, mens den sidste fjerdedel er medlem af de såkaldt "gule" fagforeninger. Ind imellem kan det da være et problem, at vores tillidsrepræsentant ikke er 100 procent klar over, hvad der foregår i FOA. Selvom vi laver det samme, er vores kultur vidt forskellig.

PÆNE PIGER

"Vi, der organiseret i FOA, er nok de pæne piger, og vi pjatter tit med, at man godt kan høre, om en kollega kommer fra 3F eller fra FOA. Jargonen er forskellig."

Jeg håber, Kost- og Servicesektoren består som "vores" sektor. Her kan vi skabe en fælles identitet, og det er der brug for. Jeg har prøvet, som hussassistent, at drukne i hjemmehjælpere i Husligt Arbejder Forbund, og udfordringen bliver tydelig, når man ser på de lokalafdelinger, hvor det er en anden faggruppe, der skal repræsentere os. Her kommer vores specifikke behov jo let til at forsvinde i mange andre emner."





... om infektionsforebyggelse

ALFA OG OMEGA
"God hygiejne er alfa og omega på et hospital. Men vi, der sikrer, at der er rent, blev dengang – og bliver stadig – ikke anerkendt eller respekteret for vores arbejde og helt centrale rolle."

Hanne (Hjørring)

Det hænder, at krige er på deres plads. Kampen mod bakterier og vira på landets sygehuse og plejehjem må siges at være én af dem, der er værd at tage.
Hvert år bliver 80.000 mennesker smittet med en infektion, mens de er indlagt på hospital. 4.500 af dem dør af det. Hertil kommer et ukendt antal infektioner på landets plejehjem.

Det er jo slet ikke i orden, at man bliver syg af behandling. Men især sygehus-infektionerne har det med at bide sig fast. De er svære at få has på, og derfor er der også god mening i at fokusere på infektionsforebyggelse og herunder en grundig rengøring.

Der findes ikke ret mange studier af, hvad rengøringen alene betyder for at nedbringe infektionsrisikoen på sygehuse eller på plejehjem. De få, der eksisterer, viser dog, at grundig rengøring af specielt kontaktpunkterne kan stoppe udbrud og forebygge fx MRSA infektioner (Methicillin-resistent Staphylococcus aureus) med ca. 26 procent, ligesom uddannelse af personalet og indsigt i bakteriers og viras liv nedbringer risikoen for smitte.

De af Kost- og Servicesektorens medlemmer, der arbejder på sygehuse og på plejehjem har taget positivt og entusiastisk imod både mere indsigt og metoder som fx INSTA 800 DS 2451-10.

Skismaet ved disse detaljerede og virksomme hygiejneforskrifter er dog, at de kræver stor grundighed, omhyggelig kontrol og tid for at opnå det ønskede resultat af den store indsats. Derfor fungerer metoder og indsigt sjældent pletfrit i et miljø, hvor nedskæringer og effektivisering også vil have plads.

Metoderne stiller store krav til de øvrige faggruppers forståelse for og vilje til at sikre et højt hygiejneniveau. De skal være omhyggelige og rydde op efter sig, så

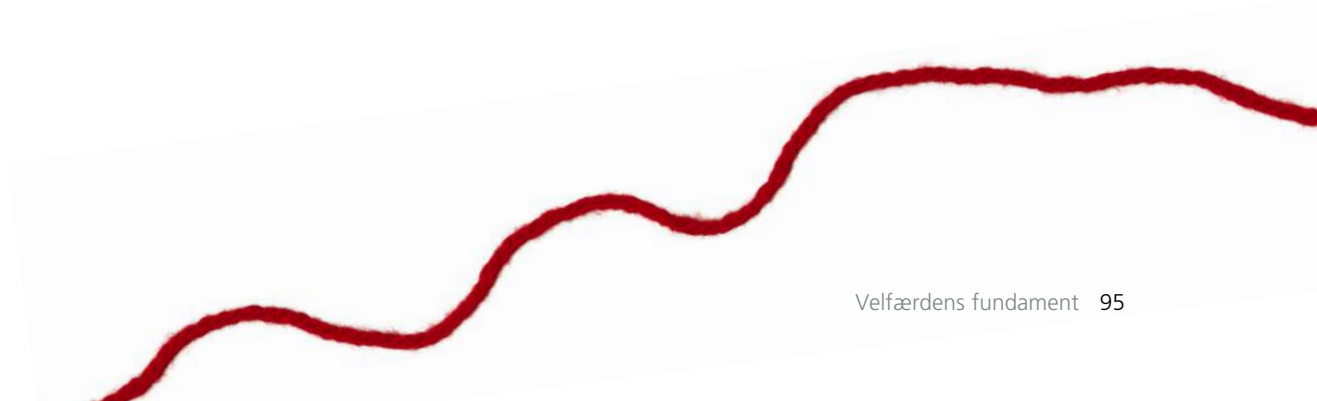
rengøringspersonalet ikke skal *gøre* rent, men bare har en lille kinamands chance for at *holde* rent.

Der er desuden ikke rigtig tid til at gennemføre kontrol af arbejdet og inddrage de, der udfører det, i kontrollen på en måde, der kan sikre kvalitet. Gammelt materiel, slidte rammer og stor patienttrafik spænder også tit ben for de gode hensigter. Og uanset hvor stor en indsats der lægges, oplever rengøringspersonalet derfor ofte, at der alligevel kan se både nusset og beskidt ud. Og det er blot det synlige snavs, der springer i øjnene, dertil skal man lægge det usynlige, som højst sandsynligt er et foretrukket levested for sygdomsfremkaldende mikroorganismer.

Hygiejneforskrifterne er vel udtænkte, men vanskelige at overholde. For patienterne og samfundsøkonomien må dette være en torn i øjet. For medarbejderne er det heller ikke gratis at blive tvunget til at slække på kvaliteten. Det går ud over trivsel, arbejdsglæde og ikke mindst den faglige stolthed.

Faglig stolthed er nemlig et af Kost- og Servicesektor-medlemmernes fremmeste adelsmærker. Det ligger dem uendeligt fjernt at kaste gulvkluden i ringen, fordi en kamp kan synes helt umulig. De løber bare hurtigere – fordi den faglige stolthed er næsten lige så sej som bakterierne og ikke lader sig undertrykke.

Men – uanset hvor hurtigt de løber, kan medarbejderne dog nok ikke helt alene løse dilemmaet mellem indsatsen for på den ene side at nedbringe antallet af infektioner og ønsket eller kravet på den anden om at spare på ressourcerne.



Hanne Jørgensen



Beskæftigelse: Rengøringsleder Odense Kommune • Alder: 64 år • Familieforhold: Gift med Lars Jørgensen, 59 år, som holdt op med at køre bus for 4 år siden, og i stedet blev dækmand i garagen • Mor til Bonni fra 1967, Danny fra 1974 og Mie fra 1986 • Børnebørn: Viktor på 9 år, og tvillingerne Karl og Astrid på 3 år • Boligforhold: Hus i Odense.

Som menneske er jeg:

- Positiv og kreativ.
- En arbejdshest med en masse energi.
- Empatisk.
- Stædig.
- I besiddelse af et stort socialt engagement.

Fagligt er jeg:

- God til at bevare overblikket i pressede situationer.
- Meget kreativ, også på jobbet og får masser af idéer.
- Meget direkte og en god konfliktløser.
- Opmærksom på mennesker, og tager mig tid til at hjælpe, hvis der er behov for det.

Brok fører jo ingen vegne hen

Ikke mindst livserfaringer har gjort Hanne til et direkte og løsningsorienteret menneske, som aldrig lader solen gå ned over sin vrede.

Efter realeksamen tog Hanne Jørgensen en uddannelse som syerske i 1967. Senere skiftede hun bane og efter 10 år som husassistent i ergoterapien i Tarup, blev hun i 1995 ansat som rengøringsleder.
"Jeg tror, at en af de betegnelser, der beskriver mig allerbedst, er, at jeg er stædig, siger hun.
"Hvis jeg synes, noget er rigtigt, helmer jeg ikke, før det bliver, som jeg gerne vil have det. Om dette er en medfødt egenskab, ved jeg ikke, men jeg har i hvert fald i mit liv lært at kæmpe for min ret."
Som knapt 18-årig blev Hanne i 1967 mor til Bonni, og da datteren var 2½ år, mødte hun sin nuværende mand. I 1974 kom fællesbarnet Danny til verden.
Danny blev født med læbeganespalte og var ind og ud af hospitalet de første 3 år af sit liv. Halvandet år efter Dannys fødsel døde Bonni af meningitis.
"Det var en barsk start på vores familie, og jeg tænkte, at det nok var bedst ikke at få flere børn," fortæller Hanne.
"Da Lars skulle have fornyet kørekortet, gik jeg derfor med ham til lægen, fordi jeg ville steriliseres. "Er du sikker?" spurgte lægen. "Njaa," svarede jeg."
Det svar var lægen ikke tilfreds med. Han sendte Hanne hjem for at tænke sig om en ekstra gang, og få år efter kom en sund og rask Mie til verden.
"Jeg er selvfølgelig mærket af denne dybe viden om, at livet er skrøbeligt, og jeg slutter aldrig dagene i vrede, for man ved jo aldrig, hvad der kan ske," siger Hanne.
"Og det gælder også i forhold til mit arbejde. Er der noget fnidder, går jeg altid til folk med det samme og spørger: "Hvad har jeg gjort, der gør, at du er sådan overfor mig?" Jeg putter ikke med noget."

Jobbet er dit

At blive leder var aldrig noget, Hanne havde overvejet, men da ergoterapien stod for at skulle nedlægges, var der en venlig sjæl, der stak hende et stillingsopslag.
"Det var aldrig faldet mig ind, at ledelse kunne være en mulighed for mig," siger hun.
"Jeg skrev en hurtig ansøgning i hånden, sendte den af sted og blev kaldt til samtale. Forud var jeg ikke spor nervøs, for jeg regnede virkelig ikke med noget.

Og da rengøringschefen Lotte Madsen dagen efter ringede med et: "Tillykke. Jobbet er dit", blev jeg meget forbavset."
Hanne startede sin lederkarriere ved et lille hjørne af et skrivebord og med et par hylder i reolen. Den første tid fes hun op og ned ad trapperne for at få en lille smule overblik over, hvad det var, hun havde sagt ja til. Og den første gang, en rengøringsassistent ringede til hende og spurgte, hvilket rengøringsmiddel, hun skulle bruge i en bestemt situation, måtte hun bare skyde fra hoften.
"Jeg sagde bare: Tag noget universalt," fortæller hun.
"Jeg var slet ikke klædt på til at tage den slags beslutninger. Men efterhånden voksede min viden og erfaring jo. Og jeg har da mange gange i de år, der er gået siden, lavet fejl. Det har jeg da, og det gør jeg i øvrigt stadig, for hvis man handler og tager ansvar, så tager man også ind imellem fejl."

Rebel med elefanthukommelse

Hanne har altid været stædig, grænsende til rebelsk. Når hun har oplevet, at noget ikke var i orden, har hun aldrig kunnet lade det ligge.
"Skal der kæmpes, så kæmper jeg," siger hun.
"Selvfølgelig kan jeg indgå kompromiser. Det hører med til at være en god leder, men jeg har en hukommelse som en elefant og husker bedre end nogen af mine ansatte. Jeg er stædig, men ikke dumstædig, som Dronningen ville have udtrykt det. Der er dem, der altid har ret, og så er der dem, der altid siger undskyld. Jeg tilhører ingen af kategorierne. Men ved jeg, at noget er rigtigt, så ved jeg det bare, og så holder jeg fast. Og tager jeg fejl, kan jeg sagtens finde ud af at rette op på det og give en undskyldning. Min stærke retfærdighedssans går begge veje. Jeg kan hverken leve med mine egne eller andres fejltagelser."
Hanne ser det som en af sine væsentligste udfordringer at sikre, at hendes ansattes job er spændende, og hun holder fast i, at hvis ikke rengøringsmedarbejdere eksisterede, kunne samfundet ikke fungere.
"At alle bare kan komme ind fra gaden og gøre rent er en meget stor misforståelse," siger hun.
"Det er en sejlivet myte, og ved gud er det da ikke altid spændende at svinge en gulvspand dag ind og dag ud, og man kan let tabe engagementet. Men vi skal styrke hinanden i at vores faglighed er vigtig, ja helt uundværlig."

UUNDVÆRLIGE
"Det kan da godt være, at andre ikke lægger mærke til os. Men hvis ikke vi var her, gik det hele til. Og det gælder alle FOAs faggrupper, se blot hvad der sker på skolerne, der forfalder – der er kontant afregning, når der spares på rengøring og vedligehold."

Det sociale gen

En anden facet af Hannes retfærdighedssans rækker langt ud over arbejdslivet. Hun hader brokkeri i krogene og hun kan ikke bare stå og se til, hvis tingene har taget en skæv retning.
"Er der noget, man er utilfreds med, må man jo gøre noget ved det, uanset om det er arbejde eller privatliv, der halter," siger hun.
"Vold mod kvinder er en af de urimeligheder, der virkelig kan tænde mig af. Jeg har hjulpet mange kvinder, der har stået i problemer til halsen. Opdager jeg, at en af mine assistenter mistrives på grund af noget derhjemme, kan jeg altså ikke bare lade som ingenting. Så prikker jeg hende på skulderen og opfordrer hende til at få en tid ved lægen og en henvisning til en psykolog. Ofte kan det tage meget lang tid, før den kvinde, der har det skidt, gør noget, så hendes situation kan ændres. Det kan være en svær, følsom og stor indsats at forsøge at hjælpe, men jeg kan altså ikke bare gå rundt med hænderne i lommen og se på, at mennesker, jeg går op og ned ad dagligt, går op i limningen.

MENINGSFULDHED
"At få lov at give er skønt. Sidst på ugen kan jeg mærke trætheden. Så er jeg brugt, men det er en god træthed, for den giver mening."

I gråzonen

Hanne ved, hvad hun taler om, når hun hylder empati og omsorgen for hinanden. Hun har også selv stået på den psykiske yderkant og kigget ned i afgrunden.
Da hendes mor begik selvmord på hendes 30 års fødselsdag, og da hendes datter døde af meningitis mistede livet for en stund sit lys.
"Da Bonni døde, var jeg selvfølgelig helt ude af den, og lægen ordinerede stesolid," fortæller hun.
"Men efter et par dage med piller gik jeg op i konsultationen og satte glasset på bordet. Den der gråzone uden nuancer, medicinen giver, var ikke noget for mig. Og til andre, der oplever livets store kriser, siger jeg altid: "Der er kun dig til at arbejde dig igennem sorgen og smerten og komme ud på den anden side. Skal du klare den rejse, dur det altså ikke, at du er bedøvet af medicin, for så kan du ingenting mærke. Vel?"
Personligt har jeg den faste overbevisning, at ting sker af grunde, vi måske ikke altid selv kan gennemskue. At vi den dag, vi bliver født, kan vende fødselsattesten om, og der på bagsiden står med usynlig skrift, hvornår vi skal herfra igen.
Det giver mening i mit liv at tro på, at vi alle sammen har en udløbsdato. Og indtil min dato indtræffer, vil jeg have det mest mulige ud af livet."

Købmandsbutikken

Indtil Odense Kommune i sommeren 2012 begyndte omstruktureringen af alle serviceopgaverne, var Hanne 1 af 4 rengøringsledere, personaleansvarlig og leder for ca. 40 fastansatte medarbejdere. Derudover kørte hun som konsulent, når der skulle startes nye opgaver op. Rengøringsafdelingen var kontraktstyret og havde driftsaftale med de kommunale institutioner, der ikke havde egne rengøringsteams. En "købmandsbutik" kalder Hanne sit tidligere ressortområde.

"Kunden, som er kommunen, "købte", hvad der var behov for," siger hun.

"Vi gjorde fx rent i idrætsklubber, på senhjerneskadecenter og de offentlige toiletter. Vi kunne tilbyde synlig rengøring fra 6-14 hver dag og gjorde ikke rent i helligdage eller weekenden. Opgaverne spændte vidt, var meget forskellige, og med en overskuelig medarbejderflok var det muligt at sammensætte opgaver og medarbejdere."

Fordelen ved synlig rengøring er ifølge Hanne, at man får kolleger, en følelse af at høre til og har ejerskab for arbejdspladsen.

Med en helt ny struktur, skal puslespillet lægges på ny. I dag omfatter arbejdsopgaverne ejendom, el, rengøring, grønne og sorte områder og er delt på 4 distrikter. I alt er der ansat 8 rengøringsledere. Og Hanne er, sammen med en anden, leder for rengøringen i SØ.

"Vi "overtog" alle skolerne, plejehjem og børnehaver den 1. juni 2012," siger hun.

"En ordentlig mundfuld. Med et fingerknips voksede vi fra 150 til 500 medarbejdere. Som ledere fik vi derfor rimelig travlt med at blot at hilse på medarbejderne på skolerne inden sommerferien. Vi har fået mange nye udfordringer. 5 af de nye rengøringsledere har skullet sætte sig ind i, hvordan det kommunale system fungerer. Det er ikke noget, man lærer over nat. Samtidig har vi skullet spare på skolerne, så alle arbejdsopgaverne er blevet set efter i sømmene. Et år efter omlægningen er vi stadig på åbent vand. Det er en svær fase, fordi det er vanskeligt at skabe et nyt engagement, og fordi der mangler en klar udmelding om, hvad det egentlig er, kommunen og politikerne vil. Det tager tid – lang tid, før det hele falder til ro."

Det vigtige fællesskab

Det kollegiale fællesskab betyder meget for Hanne, både i forhold til nuværende og tidligere kolleger. Hun holder kontakten og mødes jævnligt og spiller fx pool med tidligere kolleger fra ergoterapien.

"Den tradition startede, da vi sagde farvel til hinanden som arbejdskolleger for 17 år siden," fortæller hun.

"Vi var 16 medarbejdere dengang, og vi mødes stadig alle sammen hvert år til julefrokost. Vi havde en god arbejdsplads med en god chef, har en fælles historie og har kendt hinandens børn, siden de blev født."

Men også fællesskabet på den nuværende arbejdsplads er vigtigt for Hanne. Og selvom hun egentlig havde regnet med at gå på efterløn og dyrke nogle af sine mange hobbies, når hun fyldte 60, er det altså ikke blevet til noget endnu.

"Jeg troede, jeg ville suse hjem, når muligheden kom. Jeg har mange fritidsinteresser, mod på det meste, er nysgerrig osv.," siger hun.

"Men da jeg nærmede mig 60, kunne jeg mærke, at jeg slet ikke var færdig med at arbejde. Nu er der så gået 3 år, og jeg taler ikke længere om, hvornår jeg vil forlade arbejdsmarkedet. Jeg bliver nok, til helbredet siger stop, eller hvis omorganiseringen, besparelser og nedskæringer gør det hele for trist."

Fagligheden

Hanne blev faggrupperepræsentant for 12 år siden og både det store faglige fællesskab og tilhørsforholdet til en faggruppe har stor betydning for hende.

"Vi er vel en 7-8 rengøringsledere og udgør en meget lille gruppe i Kost- og Servicesektoren," siger hun.

"Faggruppen er blevet vores netværk, en erfa-gruppe, hvor vi kan mødes og vende udfordringer og erfaringer. Det har været meget givtigt. Så sektoren er vigtig – også for mig personligt."

Det er dog Hannes oplevelse, at hendes medarbejderne ikke er specielt interesseret i fagforeningen, og hun er selv den eneste, der er medlem af FOA.

"Det er en kæmpe udfordring at få folk organiseret og få fortalt, at de billige alternativer ikke kan konkurrere med de organisationer, der har forhandlingsretten," siger hun.

"I dag er der ikke mange, der kan huske arbejdsløsheden og forholdene i 30´erne. De aner ikke, hvad der venter, hvis ikke vi står sammen i en fagbevægelse og formår at kæmpe for vores rettigheder."

SOLIDARITETEN

"Jeg kan godt savne den tid, hvor skibsværtsarbejderne på Lindøværftet smed de uorganiserede i vandet, eller rengøringspersonalet ikke gik i gang med at arbejde, hvis kollegerne ikke kunne fremvise fagforeningsbogen. For solidariteten er bare så vigtigt, helt afgørende for fastholdelse af rimelige arbejds- og lønforhold."



... om meningsfuldhed

"Mening opstår, når arbejdslivets mange facetter spiller sammen, og ligger som perler på snor. Hver eneste perle er vigtig, og hvis én mangler, falder hele kæden sammen."

Hanne (Odense)

Meningsfuldhed er at lave et godt stykke arbejde. Det er at servere et veltillavet, sundt, smukt måltid mad for de allermindste. Det er at vide, hvad der skal til for, at gulvet er rent og blankt. Det er tiden til at pudse ruderne, så der kommer udsyn. Meningen ses, når en grundig og professionel indsats forebygger, at de syge bliver mere syge.

Det giver mening, når det, man laver, er betydningsfuldt for andre. Det giver mening, når man kan gøre sit bedste. Og når det bedste man gør, er en afgørende forskel.

Meningsfuldheden findes i relationen mellem mennesker, i det fagligt gode arbejde, i at gøre en væsentlig forskel sammen med andre for andre. Meningsfuldheden mærkes i skulderklappet som i trætheden, når man går hjem. Man har den med sig, når man går ud af døren om morgenen.

Meningen hos nogen er forudsætningen for meningen hos andre. Lægen kan ikke operere, sygeplejersken kan ikke assistere, patienten kan ikke blive rask, hvis ikke rengøringsteamet laver det allerbedste arbejde, de formår.

Fraværet af mening er som en sten i skoen, et brækket ben, en mistet ven.
Kan man ikke stå inde for det, man gør, fordi man har for travlt på arbejdet, ikke har forudsætningerne, eller fordi de kompetencer og den viden, man har, ikke kan finde anvendelse. Hvis ingen ser eller ønsker meningsfuldhed.

Politikeres beslutninger, som med et snuptag – af uransagelige, ofte økonomiske grunde – beskærer forudsætningerne for meningsfuldheden, kan få den til at falme, forsvinde, dø.

Meningsfuldheden er uundværlig for mennesker. For barnet, for rengøringsassistenten, for skraldemanden, for politikeren, for chefen. Vi har alle brug for meningsfuldhed for at betyde noget. Vi er alle sammen afhængige af hinanden.
Vi har alle mening og betydning. Vi er som perler på en snor.

Dorte Ikkala

Beskæftigelse: Køkkenleder på Spiseriet i Aarhus • Alder: 45 år • Familieforhold: Gift med Brian, som er IT-konsulent • Mor til Anne Sofie på 17 år, som går i 9. klasse • Boligforhold: Hus i Aarhus.



Som menneske er jeg:

- Imødekommende og venlig.
- En, der helst vil gøre alle mennesker tilpas.
- Omsorgsfuld og empatisk.

Fagligt er jeg:

- God til at tage fat, nok en arbejdsnarkoman.
- God til at organisere.
- God til at have flere bolde i luften.
- God til at lave mad, har talent for, hvordan det skal smage.
- God til de store linjer, raffinementer er ikke lige mig.
- Læreivrig og lærenem.
- En god leder – men stadig under oplæring.

Mod til forandring

Det er måske nok lettere at blive ved sin læst. Men Dorte har erfaret, at det er i det svimlende spring, når man tør give slip på det kendte, de nye udfordringer findes.

Det er ikke forkert at kalde Dortes entre på arbejdsmarkedet for nølende. Efter handelsskoleeksamen stod hun ikke med en fiks og færdig drøm for fremtiden. Uden held søgte hun læreplads på kontor, tog derefter en EFG-uddannelse og blev ansat i en grillbar.

"Jeg var tilfreds. Det var fine, afgrænsede dage, og det arbejde passede mig egentlig meget godt," siger hun.

"Det var faktisk først, da jeg mødte min mand, Brian, at jeg begyndte at tænke lidt længere ud i fremtiden. Han skubbede til mig og spurgte, om ikke jeg snart skulle i gang med en uddannelse."

I 1989 kom Dorte i lære som køkkenassistent, og efter endt uddannelse blev hun i juni 1991 ansat i køkkenet på Fortegårdens Plejecenter. I løbet de næste mange år var hun ansat på forskellige institutioner, men i 2008 skiftede hun hest og blev ansat på Vejlby Skole, hvor hun skulle tage sig af frokostforplejningen til skolebørnene.

"Det var noget helt andet, en stor udfordring og forandring," siger hun.

"Før var mit arbejde, ja et arbejde. Jeg var nederst i hierarkiet, skulle bare gøre, hvad andre sagde og bøje mig for deres beslutninger. Men jeg trivedes ikke specielt godt, så da stillingen på Vejlby Skole blev slået op, var frøet til en forandring allerede lagt, og idéen kunne spire frem. Jeg var klar over, at jeg kunne lave mad, men at stå for det professionelt, var jo en noget anden sag."

Igen var det Dortes mand, Brian, der inspirerede og skubbede på. "Kom nu Dorte. Du er smadderdygtig. Du kan godt," sagde han.

"Han har altid troet meget mere på mig, end jeg selv gjorde," siger Dorte.

"Med hans opbakning søgte jeg jobbet. Jeg har altid sommerfugle i maven, når jeg står foran en udfordring, og denne gang var ikke en undtagelse. Efter samtalen ringede lederen til mig: "Ja, Dorte, vi har jo haft 5 gode folk til samtale." Og i den kunstpause, der fulgte, nåede jeg at tænke: "Ja, ja, hvad sagde jeg," men så tilføjede hun: "Men vi valgte altså dig." Det var en stor sejr, og jeg blev bare så glad."

Arbejdsglæden steg

Inden Dorte blev ansat, havde skolebørnene på Vejlby Skole blot haft adgang til en kiosk med et begrænset og ikke specielt sundt udvalg af fødevarer. Dortes opgave var at skabe et bedre tilbud i en ny tilbygning, helt fra bunden.

"Jeg skulle selvfølgelig holde mig inden for de kostpolitiske rammer, der var vedtaget i Aarhus Kommune, måtte helst ikke sælge juice, kakaomælk og andre lignende usunde ting, men bortset fra det fik jeg frie hænder," siger hun.

"Jeg lagde ud med en lun ret, ret traditionel, men sund mad – som fx stegt kylling med salat, frikadeller med kartoffelsalat og boller i karry. Fra første dag var det et hit, og efter et stykke tid startede jeg også en bland-selv-salatbar. Den blev også meget populær. Udbuddet passede både til de små, som syntes, det var sjovt selv at blande og til de store piger, som var optaget af vægten."

INSPIRATION

"Forleden mødte jeg et par af pigerne, som gik på Vejlby Skole dengang, jeg var ansat der.
"Når vi mødes, snakker vi altså stadig om dig," sagde de.
"At vi kunne smutte ned og få noget salat hos dig i stedet for basser hos bageren var bare dagens højdepunkt. Tak."

Dorte stod ikke kun for indholdet af men også økonomien i frokostordningen. Priserne blev fastlagt sammen med skolens administrator. Det skulle ikke være for dyrt, men måtte også gerne give et overskud.

"Aftalen var, at min løn var i skolens budget, men kunne jeg generere et overskud, kunne jeg ansætte en medhjælper," fortæller Dorte.

"Allerede efter et halvt års tid gav boden overskud, og jeg fik ikke kun en medhjælper, men også personligt en stor tilfredsstillelse ved, at de unge satte pris på det, jeg lavede. Og jeg trivedes. Det var dejligt at udvikle madtilbuddet og udfolde mine faglige kompetencer, og min arbejdsglæde steg mange grader."

Nye boller på suppen

Dorte og hendes familie har altid været fodboldentusiaster, og spiller AGF, sidder de alle 3 på rad og række på tilskuerbænken. Det er så sikkert som amen i kirken. I flere år havde Dorte derfor også deltaget frivilligt med at lave mad til fodboldfestivalen, et stort ungdomsfodboldsstævne, der afholdes hvert år i Aarhus.

"Min nuværende chef Martin Ib, der stod for forplejningen til fodboldfestivalen, havde faktisk allerede stukket en føler ud. "Hvis jeg nu starter noget op, kunne du så være interesseret i at være med Dorte?" havde han spurgt."

Men mere end en føler var det ikke blevet til, og Dorte tænkte ikke videre over tilbuddet, indtil hun en dag på Facebook pludselig læste, at Martin Ib havde åbnet et nyt cateringsted, frokosttilbuddet Spiseriet på Aarhus Havn.

"Det lød smadderspændende," siger hun.

"Jeg kunne mærke, at det ville jeg egentlig gerne have været med til. Jeg kontaktede ham, skrev tillykke og antydede, at jeg måske skulle være sprunget til, da han sidst havde spurgt."

Spiseriets indehaver kontaktede Dorte, da han havde læst beskeden, for hvis hun stadig var interesseret, var det ikke for sent. Han havde kun ansat kokke, men ville gerne variere udbuddet, så virksomheden foruden det helt store gourmetudtræk til større selskaber, også kunne tilbyde mere almindelige, men sunde og gode frokostanretninger, fremstillet fra bunden samt traditionel "mormormad".

"Ja, der går ikke så mange primadonnanykker i den, hvis jeg i stedet for et par kokke har en køkkenassistent og en kok ansat," som han sagde," fortæller Dorte.

"Jeg var til samtale. Den gik fint, men så skete der ikke mere. Det var op til sommerferien, og skulle jeg sige op, måtte jeg have en afklaring, så efter et par uger uden en lyd, skrev jeg en sms til Martin Ib. Han svarede med det samme med et tilbud om 30 timers ugentlig arbejdstid og en o.k.-løn, og så sagde jeg op sidste skoledag. Kontrakt havde jeg ikke noget af, kun en sms og hans ord. Så jo, en lille smule kriller i maven var der da."

Store udfordringer

Men der var ingen ko på den is. Aftalen var god nok, og i august 2011 startede Dorte sit arbejde på Spiseriet.

"Jeg vidste med det samme, at jeg var kommet på min rigtige hylde. Jeg kan godt lide at lave mad, og her bliver jeg virkelig udfordret," siger hun.

"Hele tiden, hver dag, kan jeg mærke, at jeg udvikler mig og flytter mig både fagligt og personligt. Det er spændende og en meget stor tilfredsstillelse."

Ikke 2 af Dortes arbejdsdage ligner hinanden. Udover frokostordningen, der er vokset gevaldigt i det år, hun har været ansat, fra 130 til 600 kuverter, er der rigtigt mange andre opgaver, events, festivaler osv.

"Det er bestemt ikke bare triviel, almindelig hverdag. Sidste uge arbejdede jeg 90 timer på fodboldfestivalen. Og næste år skal jeg muligvis med til Le Mans. Udfordringer er der masser af, og kedeligt er det aldrig."

Den nye lederrolle

En af de helt store omvæltninger for Dorte har været at træde ind i rollen som leder. Da hun startede på Spiseriet, var det sammen med en kok. Da han efter 3 uger sagde op, spurgte Dortes chef, om hun kunne tænke sig at sætte sig i lederstolen.

"Og det ville jeg jo gerne prøve kræfter med, og siden er forretningen som sagt vokset meget," siger Dorte.
"Først fik jeg ansat en køkkenmedhjælper. Nu har jeg en kok som souschef og som kører de store selskaber, en smørrebrødsassistent, en fast opvasker, endnu en kok, der kan vikariere, når der er behov, og på onsdag starter en tredje kok i fleksjob."

LEDER
"At være leder, jamen det har været lidt hårdt, en tilvænning. Men min chef har været en god læremester. En dag, han kom forbi, gik jeg og vaskede gulv: "Hej, hvad laver du? Lad nu de andre gøre det. Det er ikke dit job.""

Efterhånden er Dorte blevet bedre til at sætte sine medarbejdere i arbejde, i stedet for selv at rende rundt og lave det hele.
"Som min mand siger: "Det kan godt være, at han er hård, og slår hårdt ned, når nogen laver noget lort. Men du kan ikke finde en bedre chef," fortæller hun.
"Og jeg kan kun give ham ret. Martin Ib er en god chef, der forventer noget af mig. Nu har jeg lavet status for første gang i mit liv, og min køkkenprocent er tilfredsstillende. Jeg er stolt over, at jeg turde tage den chance og af, at jeg har været med til at bygge noget op."

Med loyal opbakning

Leder bliver man jo ikke bare fra den ene dag til den næste. Først og fremmest skal man have nogen at lede, og så skal man også turde begå fejl og lære.
"Der er selvfølgelig et gran af talent i ledelse, men hvad der også er afgørende for, at jeg udvikler mig til at blive bedre, er i høj grad loyalitet og opbakning," siger Dorte.
"Min chef siger altid: "Jeg står ved din side, du kan altid komme til mig. Du kan godt, det er derfor jeg har ansat dig."
Vi er så vidt forskellige – os, der er der fast, og jeg skal holde balancen mellem at stå fast på de beslutninger, jeg tager og samtidig lytte og lære. Ind imellem skal der være plads til, at andre mener noget andet end mig. Der kan jo sagtens findes bedre løsninger, end dem jeg udtænker."
Dorte har et travlt job, men fordi hun er blevet bedre til at uddelegere og sætte farten lidt ned, er hun efterhånden blevet en god leder.
"Fagligt har jeg bare lært så meget," siger hun.
"Selvom jeg helt klart foretrækker de almindelige retter, som jeg er rigtig god til at lave og smage til, så kan jeg jo ikke undgå at blive dygtigere til at lave al slags mad. Jeg har lært at lave pestoer, tapenader, mayonnaise fra bunden osv. Finesserne er kommet til hen ad vejen. Vi sylter og marinerer selv vores grønstager, og det meste af det, vi serverer, er hjemmelavet helt fra bunden. Det er en stor faglig tilfredsstillelse."

Fællesskabet – guld værd

Dorte meldte sig ind i FOA, da hun blev ansat på Vejlby Skole 1. januar 2008.
Og da hun havde været medlem et stykke tid, modtog hun et brev, som handlede om et kommende faggruppelandsmøde.
"Det lød spændende. I mit nye job var jeg ret alene og ny og kunne godt bruge sparringspartnere, så jeg kontaktede FOA for at finde ud af, hvordan jeg kom med, " fortæller hun.
"De var meget imødekommende: "Du møder bare op til et bestyrelsesmøde i afdelingen og bliver valgt til faggrupperepræsentant." Jeg troppede op, og inden jeg havde set mig om var jeg både sektorbestyrelsesmedlem og faggrupperepræsentant – og ja, fagligt aktiv. Det var en spændende verden, jeg kom ind i, og jeg har lært meget. Jeg har nok en anden politisk farve end de fleste og har mine egne meninger. Men jeg kan godt lide det, FOA står for og laver for os. Og fællesskabet er simpelthen guld værd."
Dagligdagen kan godt være lidt faglig ensom, men i faggruppesammenhæng møder Dorte kollegaer, som er i samme position, kender hendes virkelighed og de udfordringer, hun står med.
"Det er dejligt. Men det er ikke kun min egen verden, der trækker, det er også spændende at møde de andre faggrupper og høre om deres arbejdsliv," siger hun.
"En af de helt store aha-oplevelser, fik jeg, da vi var på teambuilding og på tværs af faggrupperne skulle samarbejde. Det var fedt at se, at jeg ikke var den eneste, der ikke altid var så modig, som jeg gerne ville være. Men jeg fandt jo ud af, at jeg faktisk turde en hel masse alligevel. Højdepunktet var, da jeg kravlede op i en 12 m. høj pæl, gav slip, sprang ud og greb en trapez, der hang 14 m. oppe i luften.

MODET
"Jeg overvandt mig selv. Og den oplevelse har nok også været afgørende for, at jeg turde tage springet og tage imod den stilling, jeg har nu."

Kurset gjorde det krystalklart, at jeg skulle videre, inden jeg kørte mig selv ned. Jeg forstod, at jeg havde muligheden for at vælge, komme ud og få luft under vingerne, selvom det virkede skræmmende. Det var det helt rigtige valg, og efter et par uger i mit nye job bemærkede min mand forandringen: "Det er jo en helt ny Dorte," sagde han glad.
Man kan vælge mellem at gå ned med flaget, få en depression, stress eller bryde

op, komme videre, finde nye veje. I den erkendelse har FOA har betydet meget, og jeg bliver ved med at være aktiv i faggruppen, i det omfang jeg har overskud og tid."

Respekt for hinanden

At fagbevægelsen er under pres er ikke noget, Dorte mærker i sin dagligdag. Men det betyder ikke, at hun er ligeglad med fællesskabets fremtid.
"Uden FOA var jeg som nævnt ikke der, hvor jeg er i dag, og skulle det komme dertil, vil jeg også gerne kæmpe for, at denne enestående danske model skal blive ved med at eksistere," siger hun.
"Jeg befinder mig rigtigt fint i Kost- og Servicesektoren, og skal vi have en ny struktur, finder vi også da ud af det. Jeg har jo på egen krop erfaret, at forandringer er positive kilder til udvikling og noget nyt. Jeg kan jo godt lide, at vi er mange faggrupper i sektoren. Det er spændende at høre om de andres problemer, om deres arbejdsliv. Kendskabet til hinanden styrker forståelsen, fælleskabet og respekten for andres arbejde. I det daglige får jeg selv et bedre arbejdsmiljø, når jeg kender og forstår dem, jeg arbejder sammen med.
Jeg har altid haft stor respekt for de af mine kolleger, der gør rent. De er så dygtige og gør et helt uvurderligt stykke arbejde. Det må være hårdt at gøre rent 37 timer om ugen, og jeg ved ikke, om jeg selv magtede det, men jeg tager hatten af."

RESPEKTEN

"Respekten for andre hænger uløseligt sammen med selvrespekten, tror jeg. At skubbe nedad og se ned på folk er i min optik blot udtryk for dårligt selvværd. Jeg har selv prøvet at blive presset. Men man har også selv et ansvar for, om man vil spille sin rolle i et undertrykkende hierarki."

Et af de emner, der interesserer Dorte meget i faglig sammenhæng, er, hvordan man sikrer, at køkkenlederne får de uddannelsesmæssige forudsætninger for at udføre deres job.
"I gruppen af køkkenledere taler vi ofte om vores faglige identitet, når vi mødes, og fx kan vi jo alle sammen mærke, at vi mangler formelle ledelsesuddannelser," siger hun.
"I bagagen har vi vores erfaringer, kompetencer samt alle mulige forskellige uddannelser, men en formel lederuddannelse ville give den sidste sikre grund at stå på. Der er tanker undervejs, men der er ikke strikket noget sammen endnu. Uddannelse vil være godt, både fagligt og personligt, og jeg er sikker på, at det styrker vores lederskab."

Statuskamp

En sektorens store udfordringer er ifølge Dorte andre menneskers opfattelse af faget. Selvom madlavning i manges bevidsthed rangerer højere end rengøring, så oplever hun også, at ikke alle synes, der er særligt meget status i at lave mad.
"For nylig havde jeg en oplevelse, som illustrerer det meget godt," siger hun.
"En af vores kunder, som ligger tæt på Spiseriet, havde som sædvanlig fået frokost bragt. Vi havde glemt noget, og jeg susede over med det til dem.

VELBEKOMME

"Velbekomme," siger jeg høfligt, da jeg kommer ind. Men ikke et eneste af den halve snes mennesker, der sidder omkring frokostbordet, tager overhovedet notits af mig eller svarer. Kun medarbejderen, der skal sørge for at servere maden, nikker glad og anerkendende til mig: "Godt du kom."

Jamen, de så mig ikke. For dem var jeg helt usynlig. Maden, ja, den kom vel svævende ind, jeg var ikke-eksisterende."
Men Dortes oplevelse af uforskammede kunder, der overser hende og det, hun laver, er ikke hverdag. Heldigvis. I sit daglige arbejde føler hun sig respekteret.
Og for første gang siden hun blev ansat, har hun deltaget i Fodboldfestivalen, denne gang ikke som frivillig, men som ansat.
"Når de frivillige fik øje på mig udtrykte de jo deres anerkendelse: "Najj, hvor dejligt du er her – også i år," fortæller hun.

Udsigt fra pæl

Dortes chef har store planer om at udvide forretningen, og planen er at åbne en afdeling i København. Konceptet, at selv den mindste virksomhed med bare 2 ansatte kan få frokostordning, har været en succes.
"Og så er vi også kendt for kvaliteten," siger Dorte.
"Alle kan i princippet lave det, vi laver. Men vi er gode til at smage til og anrette. Vi står på pinde og er fleksible. Er der behov for det, ændrer vi gerne en bestilling inden for et par timer, laver et par ekstra tapas-tallerkner osv.
Det er meningen, at jeg skal tage mere over i Aarhus, når Martin Ib måske realiserer sine drømme i København. Så jeg får et større ansvar. Det bliver spændende. Jeg har også sagt til ham, at hvis han åbner en filial på Bornholm, så rykker jeg og min familie gerne derover. Det er en af de ting, jeg har lært gennem den udviklingsproces, jeg har været igennem de senere år. At drømme kan realiseres."



... om faglig stolthed

"Faglig stolthed: Jamen det er jo ikke at glemme, hvorfor man er på job. Uanset hvad vi laver, for hvem, hvornår, skal vi altid huske stolthed over det, vi gør."

Hanne (Odense)

Synlighed og anerkendelse hænger måske ikke ligefrem på træerne hos faggrupperne i Kost- og Servicesektoren. Til gengæld blomstrer den faglige stolthed. Velfærdens medarbejdere er over én kam karakteriseret ved en stor stolthed over det arbejde, de udfører. Adspurgt svarer de fleste, at denne bemærkelsesværdige stolthed især skyldes, at de gør en forskel, at de føler sig dygtige og gør et godt stykke arbejde.

Faglig stolthed er guld værd. Selvfølgelig for den enkelte, fordi stolthed giver mening og tilfredsstillelsen ved at udfolde sine kompetencer bedst muligt.
Den er guld værd for de borgere, der nyder godt af det arbejde, velfærdsmedarbejderne udfører og for arbejdsgiveren, som ofte får meget mere, end han eller hun har betalt for.

Fordi faglig stolthed er så fremtrædende et karaktertræk hos medarbejderne, ser de stort på, når skruen eller rengøringstakterne får et ekstra vrid. Selv leverer de ikke løsninger i metermål. De påtager villigt og kompetent et stort ansvar for en opgaveløsning i topklasse. De er fleksible, pligtopfyldende og fletter deres mange uformelle kompetencer ind i arbejdet for at sikre, at kvaliteten er i orden.

Undersøgelser viser, at hvis de fagligt stolte medarbejdere oplever nedskæringer eller et stigende arbejdspres, så slækker de ikke på kvaliteten. De løber bare hurtigere.
Som en velfærdsforsker har sagt, er der blandt disse samfundets kernemedarbejdere en stor faglighed – på trods.

For på trods er det desværre ofte. Faglig stolthed er sjældent ¬– eller aldrig – blandt de afgørende parametre, når der fx er planer om at udlicitere. Det regnes ikke med i de regnestykker, der lægges til grund for beslutningerne om at skære i arbejdsstyrken.
Denne generelle negligering af den faglige stoltheds betydning kan få fatale føl-

ger, siger velfærdsforskerne. For alting har en grænse. Den faglige stolthed har også sin. Elastikken kan strammes for meget. Stoltheden kan presses og strækkes så meget for at nå ud i alle hjørner, at den blegner eller helt forsvinder.

Men det behøver ikke gå så galt. Vil man nære den faglige stolthed, er opskriften nemlig hverken særlig indviklet eller specielt dyr.
Faglig stolthed kan vokse – også i krisetider – hvis den gødes med indflydelse på eget arbejde, frihed under ansvar, mulighed for faglig og personlig udvikling og reel anerkendelse. I forhold til den faglige stolthed kommer man langt med de ægte skulderklap.

Medlemmerne om faglig stolthed

FOA s medlemsundersøgelse fra 2012 viser, at den faglige stolthed trives i bedste velgående blandt medlemmerne. Undersøgelsen viser, at:

- 9 ud af 10 medlemmer er stolte af deres fag – på tværs af fag og på tværs af ansættelsesform.
- for de medlemmer, der svarer nej til, at de er stolte af deres fag, er det afgørende, at de føler, de mangler tid til at udføre deres arbejde.
- de fleste (6 ud af 10) angiver, at det mest afgørende for, at de føler sig fagligt stolte, er, at de føler, de er dygtige til og gør et godt stykke arbejde, og at de gør en forskel i forhold til de mennesker, de hjælper.
- halvdelen svarer desuden, at gode kolleger er afgørende for, at de føler sig fagligt stolte.



Helle Maintz

Beskæftigelse: Husassistent – kaldet køkkenleder – i den integrerede institution Svalen i Køge • Alder: 43 år • Familieforhold: Gift med Jacob, som er selvstændig ingeniør • Mor til Valdemar på 16 år, Otto på 15 år og Rosa på 6 år • Boligforhold: Nedlagt landbrug i Haslev.

Som menneske er jeg:

- God til at hanke op og gøre de sure ting.
- Stædig og vedholdende.
- Loyal.
- God til at indordne mig – at finde min plads.
- God til at sige min mening.
- Harmonisk og ikke bange for at sige noget vrøvl.
- ikke konfliktsøgende, men har temperament.
- Direkte: Hvad du ser, er, hvad du får.
- Social og god til mennesker.

Fagligt er jeg:

- Energisk, nysgerrig og videbegærlig.
- Kreativ.
- Jeg elsker orden – er en rigtig konstabel. Alt har sin plads. (Men jeg er også et skabsrodehoved).
- Trives jeg i mit speciale, mit køkken, mit domæne.

Jeg elsker mit køkken

Stoltheden fejler ingenting, og den vokser med anerkendelse og udfordringer. Helle kan ikke forestille sig et bedre arbejdsliv end potter og pander.

Da Helle Maintz fik studenterhuen på hovedet, var der rod bag kasketten. For hvad nu? Det eneste, hun ikke var i tvivl om, var, at hun ikke ville noget af det, alle de andre kammerater skulle. Hun havde ikke lyst til at rejse jorden rundt. Det havde hun ikke penge til. Mange skulle på højskole, det kunne hun heller ikke overskue.
"Gennem min barndom og ungdom havde jeg dyrket meget gymnastik, og jeg var en pige, der godt kunne lide at bevæge mig og bruge min fysik. Det virkede nærliggende at søge ind til militæret," fortæller hun.
Efter at have bestået optagelsesprøven, blev Helle konstabelelev hos telegraftropperne i Fredericia. Det var der, pigerne kom hen, og selvom det var en sjov tid, ville hun egentlig hellere have været i kamptropperne.
"Jeg kendte ikke andre, der var gået den vej," siger hun.
"Men det var da sejt, og så tjente man desuden penge imens. Men da jeg efter 8 måneder skulle vælge en militær karriere og skrive kontrakt, kom jeg i tvivl. Jeg ville ikke udsendes, og hvis jeg var heldig, kunne jeg blive MP (Militærpoliti, red.). Det blev klart for mig, at militæret nok ikke var min drøm, men mere en slags overspringshandling, så jeg sagde op. Det syntes de var ærgerligt, for jeg kunne være blevet en god soldat."
Helle vidste ikke, hvad hun så ville. Hun tog hjem til Struer, arbejdede lidt på B&O, inden hun tog på idrætshøjskole i Aarhus og til sidst kom ind på idrætsstudiet på Københavns Universitet.
"Da jeg manglede et projekt for at afslutte bachelor, startede jeg med at lave mad på den integrerede institution Frederiksberg Asylselskab," fortæller Helle.
"Da vores første søn, Valdemar blev født, havnede bachelorprojektet i skuffen. 17 måneder efter kom Otto. Min mand Jacob var i starten af sin karriere som ingeniør, og vores liv var et hektisk småbørnsliv. Vi boede i en gammel villalejlighed, vi satte i stand, og ja, mit job passede perfekt til vores tilværelse.
At lave mad blev efterhånden et tilvalg. Og det har jeg aldrig fortrudt. Det eneste, der generer mig lidt i dag, er, at jeg ikke har papir på noget af alt det, jeg kan."

Livet ved kødgryderne

Da Helle for alvor valgte madlavningen, oplevede hun jobbet som et slaraffenland. Selv har hun altid været glad for at spise og lave mad. Hendes mormor var et jern i et køkken, og med Jacob var hun kommet ind i en meget madglad familie.

"Det var knaldende hyggeligt med de vuggebørn og faktisk svært at forstå, at det også var et arbejde. Det var bare så skønt," siger hun.

"På det tidspunkt i 1999 var verden befolket med stressede mennesker. Stress, det havde jeg aldrig haft en snert af. Det var en fest at gå på arbejde."

Mens Helle ikke var specielt ambitiøs med hensyn til arbejdslivet, var hun det i forhold til at skabe et godt familieliv.

"Jacob og jeg er nok et meget umoderne par. Jeg står for alt, hvad der hedder hus og børn og han er forsørgeren," siger hun.

"Efter vores efternøler Rosa er kommet til, og Jacob blev selvstændig, løsnede rollerne sig lidt. Men vi synes begge to, vi har et perfekt liv, og det eneste jeg ind imellem har haft det lidt svært med, har været andre menneskers mange meninger. Der har jeg været lidt mundlam. De veninder, jeg har haft gennem livet, har jo fået uddannelser og er "blevet til noget" og tjener gode penge. Mit liv har været anderledes."

STATUS

"Der er jo ikke så meget status om mit job, sådan er det jo uanset hvor meget uddannelse, man har inden for børn, ældre, syge – altså med mindre man har en kittel på og er læge."

Mangel på status

I forbindelse med fødslen af datteren Rosa i 2007, stoppede Helle i institutionen på Frederiksberg. Hun og hendes mand købte gård i Haslev, og Helle blev ansat til at lave mad i den integrerede institution Svalen i Køge.

"På Frederiksberg ansatte man ikke uddannet personale, så der havde jeg arbejdet sammen med en blandet, ufaglært skare," siger hun.

"På Svalen fik jeg kolleger, der var uddannet. Ud af de 30 køkkenledere i Køge Kommune er der kun 5, der ikke har en erhvervsuddannelse. De er kokke, økonomaer osv., men vores funktioner er nøjagtigt de samme."

Mødet med uddannede kolleger i en større institution med mange flere børn boostede Helles faglige stolthed.

"Det var som om, der kom mere volumen, flere udfordringer. Og det var jo rigtigt spændende, " siger hun.

"Når folk i dag spørger, hvad jeg laver, og jeg svarer køkkenleder, får de heller ikke det der udtryk i ansigtet. Og hvis jeg så tilføjer, at jeg hver dag laver mad til 64 børn, kan jeg mærke anerkendelsen: "Hold da op." Da jeg arbejdede som hus-assistent og lavede mad til 24 vuggebørn, spurgte folk som regel: "Fint, og hvad laver du så ellers?" Som om det ikke var et rigtigt job.""

Denne opfattelse af, hvilken beskæftigelse, der har status, og hvilken der ikke har, har ifølge Helle, der har oplevet begge dele, intet med virkeligheden at gøre.

"Det bygger på andres og egne fordomme, intet andet," siger hun.

"Med hensyn til, hvad der giver points i samfundet, er det næsten kun rengøring, der rangerer lavere. Det er helt urimeligt, for vi er mange mennesker, der laver et stort og vigtigt arbejde med at gøre rent og lave mad. Men hvordan man skal rokke ved den opfattelse, ved jeg ikke."

Uddannelse

En af de sikreste veje til anerkendelse er ifølge Helle uddannelse. Selvom man kan være lige så dygtig uden som med en uddannelse, så følger der både respekt og en større jobsikkerhed med eksamensbeviset.

"Jeg har aldrig før følt mig i farezonen i mit køkken," siger Helle.

"Men mit job er de seneste år blevet mere usikkert på flere måder, så jeg overvejer da også, om ikke tiden er inde til at uddanne mig. Timetallet er afhængigt af børneantallet, og pengene følger børnene. Dem bliver der hele tiden færre af. I dag laver jeg mad til 64 små og store. Da jeg startede i Svalen, var det lidt over 70. Men arbejdsopgaven er jo lige stor, om du skal lave mad til 40 eller 60 børn."

I 2010 blev det besluttet, at forældrene til de større børn hvert andet år skulle tage stilling til, om de ville have madordning, eller om deres børn skulle have madpakker med.

"Der krakkelerede trygheden jo," siger Helle.

"Man kan gøre sit arbejde helt optimalt for børnene, men er der et par stærke nej-forældre, kan de på et øjeblik ændre hele mit arbejdsliv. Det er da ufedt, at det afgørende let kan blive følelserne frem for fagligheden eller den langsigtede plan for, hvordan børns liv skal være, når de er i institution."

Mad er kultur og fællesskab

Maden, dens sundhedsværdi og pædagogiske betydning er ifølge Helle et meget vigtigt aspekt af børns institutionsliv, for hvad vi spiser, handler efter hendes mening, jo ikke kun om at blive mæt, men om rigtig mange andre ting.

"Mad er en vigtig del af vores kultur," siger hun.

"Vi går op i, hvad vi spiser. Vi mødes over måltiderne. Vi forholder os til og lærer at tage hensyn til hinanden. Vuggestuebørnene har altid fået mad, men behovene forsvinder jo ikke fra det øjeblik, et barn bliver 2 år og 10 måneder. De større børn kan man udfordre mere, og man kan fortsætte det arbejde, man startede i vugge-

stuen. Der er mange forældre, der finder at de hjemmelavede madpakker er lige så gode eller måske endda bedre for deres barn. Det går jeg ikke ind i, men ligesom det er pædagogernes udgangspunkt, er det også mit, at forældrene bedst ved, hvad der er godt for deres barn. Men ikke alle forældre er lige ressourcestærke, og en madordning er altså ikke kun et spørgsmål om afspisning, men i lige så høj grad inspiration og madopdragelse til børnene."

MADOPDRAGELSE
"Hvad er en ske, en gaffel? Sådan dækker vi bord, vi smager på maden og prøver sammen med alle de andre noget, vi måske ikke spiser hjemme, fordi mor ikke kan lide ost og far ikke kan lide fisk."
Men indtil videre er stemningen også positiv overfor madordningen i Svalen.
Og den skepsis der har været, er vendt.
"Da de ikke vidste, hvad det indebar, var der da en del, der syntes, at det var fint med madpakker – at det var bøvlet med noget nyt, og at der ingen grund var til at lave om på det," siger Helle.
"Men heldigvis udvikler tingene sig, og i dag vil pædagogerne meget nødigt undvære vores køkken. Måltiderne er blevet en vigtig stund for alle. Før tog pædagogerne sig en kop kaffe, mens de kiggede på de madpakkespisende børn. Nu spiser alle sammen, børnene får det samme, de hjælpes ad. Madhorisonten udvides for os alle. Det, tror jeg, er sundt."
Helles drenge går i en privatskole, hvor der også er madordning, og madvanerne er en integreret del af skolekulturen.
"Til skole-hjem-samtalerne kan jeg fx få at vide om en af drengene, at "han tager en god tallerken". Der bliver lagt mærke til, hvad børnene spiser, og det er fint. Jeg tror på, at det er som med al anden lærdom, at også madvaner udvikles af at være genstand for opmærksomhed. Jeg er meget godt tilfreds med, at mine unger ikke bruger tid på at høvle ned i Lidl i spisefrikvarteret for at købe et eller andet dyrt og underlødigt. Og jeg tror på, at det er den vej, vi skal, hvis vi vil begrænse mange velfærdssygdomme."
I Svalen er Helle ansvarlig for indkøb inklusiv at overholde den økologiske procent. Hun skal inden for budgettet sørge for at børnene både får varieret mad, og at den indeholder de basale næringsstoffer i mælk, fisk osv.
"Det er et puslespil og en stor udfordring, at få enderne til at nå sammen," siger hun.
"Børn er heller ikke ens. Nogle er fx allergikere, og lige for tiden har jeg en meget lille baby med nogle særlige behov. I år er jeg blevet beskåret på madbudgettet, så jeg kommer nok til at hænge lidt i årsregnskaberne. Men det gør jeg gerne, for jeg elsker mit arbejde, er helt vild med mine kolleger og mit køkken. Der vil jeg gerne være resten af mit liv, hvis jeg ved siden af kan blive maks. inspireret og løbende lære mere."

Fælleskabets faglige udfordring

Helle kalder sig selv for "en smule fagligt aktiv". Hun har været med i udviklingen af FOA-projektet Madmod samt et andet projekt med Københavns Madhus. Deltagelsen i disse projekter har været en stor oplevelse, som både har været lærerig, udviklende og inspirerende.
"Nu er jeg med i et fagligt arbejde, hvor vi ser på opkvalificering, og på hvordan arbejder vi med vilkårene for køkkenledere." siger hun.
"Målet er eventuelt at udvikle en målrettet køkkenlederuddannelse. Det er et interessant og vigtigt initiativ. Med mindre, jeg vælger at tage en uddannelse fx til hjem-kundskabslære, er der ikke så mange interessante kursustilbud. De kurser, jeg kan komme på, er ofte også målrettet arbejdsløse, som har en helt anden arbejdsmæssig baggrund, ofte er blevet placeret og måske bare gerne vil bage noget brød. Det er jo fint for dem, men jeg har brug for at blive udfordret mere. Vi har nogle uddannelsesmæssige udfordringer og mangler opkvalificeringstilbud. Jeg kunne godt bruge uddannelse i fx ledelse. Vi satellitter, der arbejder meget alene, står med et stort ansvar. Med forældrevalg hver andet år, sidder vi desuden yderst på pinden. Så en uddannelse, der kunne fremtidssikre vores jobområde, ville være fint."

FREMTIDEN
"Jeg synes, det vigtige er vores arbejdsforhold, og at vi er mere fokuseret på, hvordan vi sikrer en tryggere fremtid."

Synlighed til en lille faggruppe

Et af de områder, Helle personligt godt kunne tænke sig at arbejde mere med fremover, er at øge synligheden omkring det arbejde, hun og hendes kolleger udfører.
"Her har jeg lyst til at gøre en indsats," siger hun.

PÅ BANEN
"Skal vi øge status for vores faggruppe, skal vi altså længere frem på banen. Faglig synlighed er lige så vigtig som, hvordan man tilbereder havregryn."

"Det kunne fx være spændende at styrke informationen til forældrene, fortælle dem, hvad madordningerne kan betyde for deres børn. Der mangler viden og ja

synlighed om vores fag. Og måske kan vi selv være med til at omvende de forældre og pædagoger, der trækker i den anden retning og dermed også sikre vores job fremover."

Helle kunne i det hele taget godt tænke sig, at hendes faggruppe trådte mere i karakter fagpolitisk, var lidt mere aggressiv og frembrusende.

"Men vi er ikke vant til at tænke specielt strategisk," siger hun.

"I modsætning til andre faggrupper, er det nok en særlig udfordring for os, fordi vi i dagligdagen går rundt mutters alene. Men vi har brug for styrken og skal finde ud af, hvordan får vi skabt et fællesskab. På vores præmisser. Det er en opgave, jeg gerne vil være med til at løfte."





... om arbejdsglæde

"Hvor finder jeg det, der gør mig glad? Ja, jeg kommer til at savne den, der bliver fyret, men jeg er glad for de 2, der bliver. Hvordan finder vi ud af at skabe gode dage sammen? Det er ikke en let manøvre, man skal virkelig ville det, hvis man vil bevare sin arbejdsglæde."

Hanne, Odense

Arbejdsglæde er gratis benzin, der får alle små og store hjul til at rulle.
Arbejdsglæde stimulerer effektiviteten og tilfredsheden.
Arbejdsglæden er gode kolleger, der værdsætter én.
Arbejdsglæde er at føle sig godt tilpas og velkommen tilbage, når man har været væk.
Arbejdsglæde trives med humor og kærligt smådril. Et godt grin er en god start på dagen.
Arbejdsglæde trives mellem frie hænder og i andres tillid til, at man gør sit arbejde godt.
Arbejdsglæde vokser ud af ansvar, anerkendelse, omsorg og nærvær.
Arbejdsglæden er i den følelsesmæssige opmærksomhed.
Arbejdsglæde er at blive respekteret og værdsat i et socialt fællesskab.
Arbejdsglæde kaster lys – også på de sure dage.
Arbejdsglæde gør det værd at stå op om morgenen.
Arbejdsglæde forebygger sygdom og nedbringer sygefravær.
Arbejdsglæde indebærer, at man passer sit arbejde og er en god kollega.
Arbejdsglæde smitter.
Arbejdsglæde er – også – et ledelsesansvar.
Arbejdsglæde er – også – den enkeltes eget ansvar.
Arbejdsglæde gror i mulighedernes land – ikke i begrænsningernes.
Arbejdsglæde er vigtig, man kan ikke leve uden.
Og det er en stor vigtig fælles opgave at bevare arbejdsglæden – i storm som i blik.

Kilde: Og hvem siger det? Det gør medlemmerne i Kost- og Servicesektoren.



Ann Juul Nielsen

Beskæftigelse: Rengøringschef i RKR Service på Bornholm (Regionskommunens Rengøringsservice) • Alder: 47 år • Familieforhold: Gift med Kurt på 55 år • Mor til Linea på 16 år og Linette på 17 år, som begge går i gymnasiet • Boligforhold: Hus i Hasle med udsigt over havet, som man ikke finder bedre end på Bornholm.



Som menneske er jeg:

- Empatisk, men kan sagtens sætte grænser.
- Meget bevidst om at være den, jeg er – altid.
- Meget ærlig, lyver aldrig.
- Også benhård og ikke specielt blødsøden.

Fagligt er jeg:

- God til at systematisere.
- En igangsætter, en entreprenør.
- Ikke en fastholder, jeg har brug for nogen, der samler op efter mig.
- God til at finde de kompetencer, jeg selv mangler, hos andre.
- God til at skille arbejde og privatliv. Når jeg er hjemme, er jeg der for min mand og mine børn.

Mit hjælpegen er kæmpestort

Allerbedst har Ann det, når hun kan hjælpe andre mennesker. Og et veludviklet hjælp-til-selvhjælpgen har banet vejen for et spændende arbejdsliv.

Da studentereksamen var i hus i 1984, startede Ann som hospitalslaborantelev på Aarhus Kommunehospital. Efter endt uddannelse i 1987 flyttede hun med over på det splinternye Skejby Sygehus.
"Jeg var fagligt aktiv lige fra starten, og blev stort set med det samme fællestillidsrepræsentant for hospitalslaboranterne på Skejby Sygehus," siger Ann.
Noget af det første Ann gjorde i sit nye hverv som tillidsvalgt, var at fremstille en folder der beskrev overenskomsten i korte vendinger, som hun efterfølgende fik godkendt hos forbundets jurister. Hun synes, det hele var så diffust. De fleste havde svært ved at gennemskue deres rettigheder.
"Medlemmerne havde brug for overblik," siger hun.
Overblik var Anns første fagpolitiske initiativ, men overblik har også vist sig at være den overskrift, der bedst beskriver, hvem hun er. En slags arbejdslivets forsker.
"Jeg identificerer et problem og forsøger derefter at finde en løsning på det," siger hun.
"Jeg er ud af en arbejderfamilie, og selvom det ikke var politik, der blev snakket ved vores middagsbord, lærte jeg, at man skal være med i en fagforening og hjælpe andre, hvis og når man kan. Mit hjælpegen er stort og har styret hele mit liv. Jeg trives, når andre trives, det er derfor jeg hjælper. Det giver en rar følelse, når hjælpen virker for andre."

Ansat på empatien

Ann mødte sin mand under et ophold på Hindsgavl på Fyn. Han var fra Bornholm, bioanalytiker ligesom hun selv, og hun var solgt.
"Egentlig var jeg på vej til Australien. Kufferten var næsten pakket, og ophold- og arbejdstilladelsen i hus, men ja, så kom kærligheden lige i vejen, og i stedet for et stort kontinent blev målet for min emigration en noget mindre ø," fortæller hun.
"Jeg forlod alle drømmene, fordi jeg mødte manden i mit liv, og det har jeg aldrig fortrudt. Ikke et eneste sekund."
I stedet for Australien flyttede Ann til Bornholm, blev ansat på Bornholms Trafikken, hvor hun sejlede i 10 år. De første år var hun ansat i taxfree, og senere som overkahytsjomfru.
"Det var en dejlig tid," siger hun.

"Om bord er der en helt speciel kultur med egen organisation og hierarki. At arbejde på søen er en verden for sig. Jeg var af sted 3 døgn ad gange, og så kommer man tæt på hinanden. Man bliver ligesom en familie. Man tager sig af hinanden."
Men mens Ann sejlede frem og tilbage, var familien efterhånden blevet udvidet med 2 små børn, og jobbet begyndte at gå ud over familien, så da Rønne Kommune søgte en rengøringsleder, var der ikke så meget tvivl om, at Ann skulle søge stillingen.
"Medens jeg sejlede, havde jeg taget merkonomuddannelsen og det, sammen med mine år som overkahytsjomfru, betød, at jeg fik jobbet." siger hun.
"Da jeg startede 1. januar 1999 var det dog ikke udelukkende på mine faglige erfaringer. Også min empati havde været afgørende, igen var det mit store omsorgsgen, der gjorde udslaget."

Styr på puslespillet

Den stilling, Ann blev ansat i, var nyoprettet til formålet, opgaven var at samle al rengøring i en ny enhed, det kommende RKR Service. Det viste sig at være en krævende opgave, hun havde sagt ja til. Det første år skulle hun spare 26 procent på lønbudgettet, omregnet svarede det til knap 14 medarbejdere.
"Jeg fik dog de fleste omplaceret, og i alt blev det kun til 2 reelle fyringer. Det var vigtigt for mig, at enderne nåede sammen, så der blev færrest mulige fyringer, og det, må man sige, lykkedes," siger hun.
I løbet af nogle år kom der styr på rengøringen, organisationen, arbejdsmetoderne og miljøet. Ann stod alene med det hele, vagtplaner, ferieindberetninger osv. og kunne godt ind imellem føle sig lidt isoleret.
"Men på en sådan uriaspost lærer man til gengæld både sig selv og folk rigtigt godt at kende," siger hun.
"I den periode tog jeg desuden lederuddannelse på diplomniveau. Selvom jeg egentlig ikke har følt, at jeg manglede uddannelse, kan man altid lære noget nyt, lære nogle nye metoder, blive dygtigere og lære af andres erfaringer."

LEDELSE

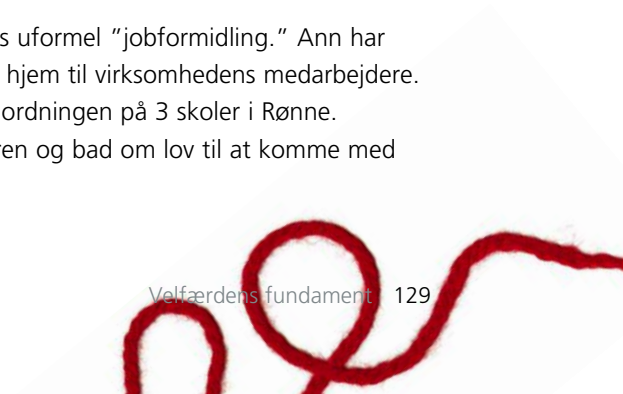
"Som menneske er man nu engang den, man er. Det forandrer sig ikke, fordi man får en diplomuddannelse. Til gengæld er det vigtigt at vælge, hvilken slags leder man vil være, og sikre sig, at valget er i overensstemmelse med den person, man er, ellers holder det ikke på den lange bane."

Kommunesammenlægning og ny struktur

I 2003 kom kommunesammenlægningen og vendte op og ned på det hele igen. Mens det for Ann blot var en ny stor udfordring, der skulle klares, var medarbejderne en smule nervøse for, hvad det ville komme til at betyde for deres arbejdssituation og fremtid.
"Men som jeg sagde til dem, ville de jo altid have deres job, der vil altid være brug for dem," siger hun.
"Med hensyn til mig selv var det selvfølgelig lidt mere usikkert. I starten lurepassede jeg for at finde ud af, hvorhen vindene blæste. RKR Service havde jo i den tid, jeg havde stablet organisationen på benene, kun dækket Rønne Kommune. De andre kommuner havde bibeholdt rengøringen på institutionerne, og vi viste ikke, om vores rengøringsenhed skulle bredes ud på hele øen."
Man valgte en struktur, hvor hver enkelte institution blev en virksomhed, der selv valgte, om de ville købe ydelser hos RKR Service. Mens alle børnehaver på nær 2 kom under RKR Service, var det dog stadig kun Rønneskolerne, der var tilsluttet RKR Service. Efterhånden opstod der et samarbejde med de andre skoler, når de manglede kvalificeret rengøringspersonale. Så fungerede RKR Service som et slags vikarbureau.
Samtidig med kommunesammenlægningen inddrog Ann også madlavningen i institutionerne og mødeforplejningen på administrationerne. Der var nemlig brug for nye jobs til de serviceassistenter, RKR Service havde uddannet siden 2003.
"Det sker også, at der er nogle virksomheder, der efterspørger andre opgaver, og så er det vigtigt at kende sine medarbejdere. Den ene gang manglede en virksomhed en serviceassistent med flair for edb, og sådan én havde vi lige. Den medarbejder blev senere ansat på virksomheden på 37 timer som faglært serviceassistent," fortæller hun.
"Jeg siger helst ikke nej, men kender mine medarbejdere meget godt. Jeg ved, at der er mange, der kan flere ting, end dem, de lige er ansat til. Jeg er fx blevet spurgt om, jeg kunne skaffe kontorhjælp, og det kunne jeg faktisk, fordi en af rengøringsassistenterne var kontoruddannet. En anden af mine medarbejdere, som oprindeligt var kommet hertil fra Kosovo, havde gået på konservatoriet i sit hjemland, og da Musikskolen manglede en underviser, kunne jeg pege på hende."

Gode jobs til medarbejderne

RKR Service er på denne måde også en slags uformel "jobformidling." Ann har næse for og har fået nogle kanongode jobs hjem til virksomhedens medarbejdere.
"Den lokale madlevering havde opsagt madordningen på 3 skoler i Rønne.
Da jeg hørte det, skrev jeg til skoleinspektøren og bad om lov til at komme med et tilbud," siger hun.



"Det gav lige 7 job og har betydet, at der er medarbejdere, der gør rent fra 6-9, bagefter sælger skolemad og på denne måde får en fuldtidsstilling og et varieret arbejdsliv."
Gennem årene har Ann også skaffet opgaver inden for områder, der er mere senioregnede end andre. På den måde er der mulighed for at tilbyde mindre krævende arbejde til ældre medarbejdere, der måske ellers ville være nødt til at holde op med at arbejde. Det er dog ikke alt Anns entreprenørarbejde, der spænder af, som hun helst ser det. Ind imellem må hun revurdere sine ideer. Det gælder fx børnehavemaden, som fulgte efter skolemaden sidste år i august."
"Den har været svær," siger hun.

MUNDFULDEN
"Der er overordnede retningslinjer for denne madlavning, der giver særlige udfordringer. At få tilfredse forældre, servere pålæg med den rigtige fedtprocent, som er økologisk og samtidig få budgetterne til at hænge sammen. Det er en ordentlig mundfuld."

"Jeg har virkelig oplevet forældrene og pædagogerne komme på banen med ofte meget stærke holdninger. Fx er det ikke alle pædagoger, der vil undvære smørret, mens der er forældre, der ikke mener, at børnene kan spise suppe, for det er ikke "børnemad". Og selvom det var serviceassistenterne, der lavede maden, var det fagligt et udfordrende område. Maden skal være næringsrigtig, se godt ud, være sprudlende. Det kræver noget helt særligt at mestre et køkken for de små.
Vores madkoncept var en madmor i børnehaven. Det fungerede også så længe, det var hele børnehaven, som var tilsluttet, men pludselig besluttede politikkerne, at det var helt ned på stueniveau. Det er temmelig svært at overholde budgettet, når der kun er 11 vuggestuebørn tilsluttet. Det er en opgave, som vi ikke byder ind på igen. Det er heller ikke tilfredsstillende for medarbejderen, når der ikke er tid nok til at lave måltidet. Men det har været spændende, og jeg tror virkelig, vi har lært nogle børn at spise bedre og anderledes. "

Plads til alle

Ud over de faste medarbejdere ansætter Ann også EGU-elever, som er unge mennesker, der ikke er uddannelsesparate. De kommer ind i et 2-årigt forløb, hvor man undervejs forsøger at finde den niche, de kan passe ind i.
"De kan have mange forskellige udfordringer, være bogligt svage, psykisk skrøbelige osv." siger hun.
"Lige nu har vi en ung fyr, som gerne vil lave mad. Han har været koblet på skolemaden, hvor det har vist sig, at han er et talent. Og det har givet ham mod på arbejdslivet, åbnet ham og frigivet sociale kompetencer. En anden har mange sociale problemer, kommer fra et hjem med alkoholmisbrug. Han skal først have morgenmad, og vi smører madpakke, inden han kan komme videre med arbejdet.
Det er ikke bare en kasse, disse unge skal ned i. Det handler om at finde et sted, de passer ind med nogle mennesker, der kan rumme dem. Det er så dejligt, når det lykkes at stable et menneske på benene, og det gør det heldigvis rigtigt tit."
Ann tager sig også af mange kontanthjælpsmodtagerne på Bornholm, og har fx gennemført et rotationsprojekt med 5 kontanthjælpsmodtagere, der blev ansat som serviceassistentlever.
"En var i fængsel, da han startede, ham trak vi igennem uddannelsen med hiv og sving, en anden var meget syg, men de kom alle sammen igennem. Det var så tydeligt, at de rykkede, blev gladere og ja, hele mennesker," siger hun.
"Det er en stor tilfredsstillelse, men også tidskrævende, og det varer lidt, inden jeg kan tage et nyt hold af disse medarbejdere."

Professionel ejendomsdrift – en ny udfordring

I 2011 besluttede Bornholms Regionskommune at indføre Facility Management, og Ann blev udpeget til at stå i spidsen for implementeringen af den nye organisation. Det seneste år har Ann derfor arbejdet intenst med at indføre professionel ejendomsdrift, et krævende projekt, hvor en ny virksomhed BRK Ejendomsservice, skal implementere al rengøring og vedligehold på alle kommunale bygninger, indvendig og udvendig, grønne områder, teknisk service, kantinerne – alle de kommunale serviceopgaver på øen.
"Den proces sker ikke lige over natten," fortæller hun.
"Øen er delt i 4 distrikter med i alt 200 medarbejdere. Hvert distrikt skal fungere hver for sig med egen tekniske rådgiver, pedelteam osv. Det kommunale budget for disse opgaver er på omkring 100 mio. kr., men er gennem årene blevet udvandet. Det tager fx tid at rette op på så stort et efterslæb på vedligehold og samtidig få hele maskinen til at køre problemfrit, men alle medarbejderne prøver så godt som muligt. Man kan ikke ændre det hele på én gang. Der er mange ting, der skal tages højde for. Organisationen skal på plads først. Der skal være ro på bagsmækken, før vi kan gå i gang med det egentlige arbejde."
Ann er meget bevidst om værdigrundlaget og styreredskaber i denne proces, og hendes anker er ærlighed, at overholde de aftaler, der er indgået.
"Men det er da svært at acceptere for den enkelte institution, som før selv har kunnet prioritere deres budgetter, at jeg kommer forbi og skærer en stor luns af og bestemmer, hvad der skal laves set i et helhedsperspektiv," siger hun.
"Man fjerner ikke sådan et råderum uden sværdslag. Det er jo mennesker, det

handler om, og de er blevet frataget magt, og selvom det er i en større sags tjeneste, er det ikke noget, nogen bryder sig om."

Ikke bange for kampen

Men Ann er ikke bange for at tage kampene. Det er med hendes egne ord, det, hun ansat til.

"Og så kender jeg folk. De ved, hvad jeg står for, og man kommer langt med dialog og diplomati," siger hun.

"Det er en proces med mange udfordringer, nogle af dem også uforudsete. Fx var administrationen ikke klar til så stor en organisatorisk ændring. Men det bliver bedre og bedre. Og samtidig tænker jeg hele tiden: Tænk sig de muligheder, der er. Servicejob, bredspektret, rationelt. Nye udfordringer for de bedst uddannede medarbejdere, som kan få lov at blomstre."

En bunden opgave ved etablering af BRK Ejendomsservice var bedre koordinering af vedligeholdelsesopgaverne, men der var naturligvis også indlagt besparelser. Arbejdsgangene er blevet meget mere overskuelige, de kompetencer, der er, bliver brugt rigtigt, logistikken er mere enkel, og der er røget mange mellemled, og der er penge at hente.

"I 2003 opmålte jeg alle de kommunale institutioner, så rengøringen var nivelleret og parat til det, vi nu laver. Men nu skal organisationen bygges op i hvert distrikt."

Faglighed

"Min faglige stolthed har mange facetter," siger Ann.

"For det første er der jo min stolthed i forhold til ledelsesopgaverne. At jeg gør tingene, så jeg kan se mig selv i øjnene, gør mig fagligt stolt. Men også den faglige stolthed i forhold til mine medarbejdere er vigtig. Jeg kunne ønske mig, at de lærer at sige fra, og ikke finder sig i hvad som helst. Jeg har dygtige medarbejdere, men det med at stå op for det, de mener, kunne de godt blive bedre til.

FAGLIG STOLTHED

Fagligheden starter helt inde i personen. Det er ikke nok at lave et godt stykke arbejde. Faglig stolthed afspejles også i adfærden – i at sige hej, god morgen, jeg skal også være her.

Synlig rengøring er en af vejene til faglig stolthed. Både fagligt og socialt er det en gevinst, at alle kan se, hvad jobbet indebærer. Jeg har sagt nej til usynlig rengøring, men det er ikke alle medarbejdere, der synes, det er sjovt at blive en del af en arbejdsplads."

Jeg er – også – benhård

"Som leder er jeg både benhård og meget empatisk," siger Ann.

"Det kan lyde som modsætninger, men er det ikke. Jeg kan godt finde ud af at sige, hvad jeg mener. Har jeg en medarbejder med meget dårlig ryg, kan det ikke hjælpe noget at stryge hende med hårene. Hun vil gerne bevare sit job, men hvis ikke ryggen bliver bedre, skal hun omskoles. Til gengæld vil jeg gøre alt for at hjælpe hende videre i noget, hun kan klare.

Jeg tror, jeg er en god leder. Andre siger om mig, at jeg er hård, men retfærdig. Det prædikat er jeg godt tilfreds med. Og jeg sætter aldrig en medarbejder til noget, jeg ikke selv vil gøre. Det sker, vi får opgaver, der simpelthen er for omfattende, som fx rengøring efter folk, der har boet i en svinesti, noget, jeg ikke selv ville røre med en ildtang, og så takker jeg nej, for så skal mine medarbejderne heller ikke."

Ann kører heller aldrig en højere takt i rengøringen, end hun selv ville kunne magte. Fordi det er let at glemme, hvad det vil sige, tager hun selv ind imellem et job for at beholde fingeren på pulsen.

"Så kommer jeg også lige ud og ser rengøringsrummene, vurderer om takten passer, om jeg kan nå det, man skal, om kunden efterlader stedet som aftalt osv." siger hun.

"Og ja, så er det også meget hyggeligt at komme ud og få fingrene ned i dejen. For mig er det vigtig viden, som gør, at jeg føler, at mine beslutninger er taget på et solidt grundlag og helt o.k.

Jeg havde aldrig troet, at jeg ville ende her. Der er ikke så mange pipetter og mikroskoper i dette arbejde, men der er rengøringsmidler, og jeg elsker, når der kommer en sælger, som vil sælge mig et mirakelrengøringsmiddel, der bare kan alt, fjerne sæberester og kalk osv. Min uddannelse som bioanalytiker kommer mig til gode her, og med min faglige baggrund, kan jeg gennemskue ham og bringe ham på gyngende grund med pH-værdier osv."

Udfordringen for fagbevægelsen

Det er ifølge Ann nødvendigt at tage nogle travesko på og komme ud og snakke med medlemmerne. FOA skal være synlig i det daglige.

"I mange år har jeg tænkt, at FOA ikke gør nok for medlemmerne, er alt for usynlig og ved for lidt om virkeligheden på arbejdspladserne," siger Ann.

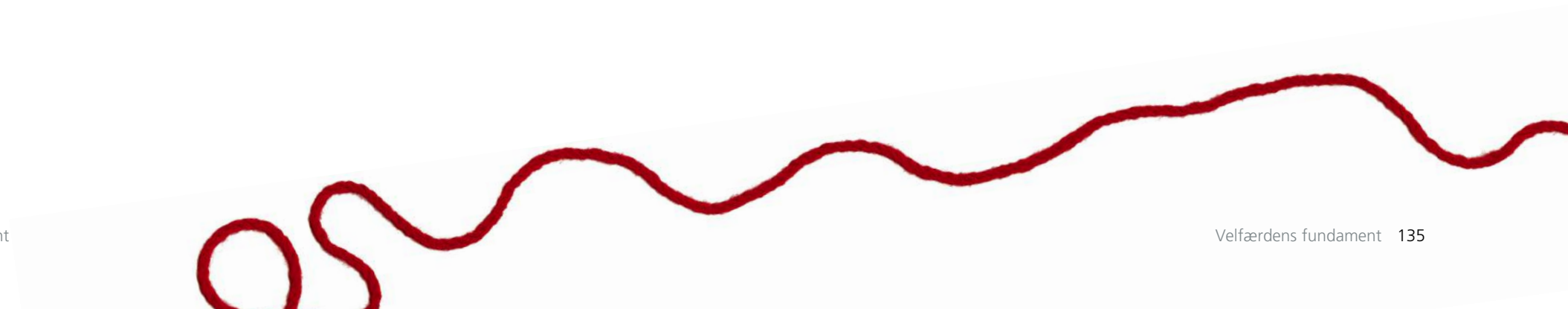
"Charmeture i forbindelse med OK rækker ingen vegne. Man oplever ofte, at beslutningsprocesser drukner i struktur, og at informationer forsvinder på vejen mellem den centrale organisation og afdelingerne. Nettet rækker ikke, det er monolog ikke dialog. Og det er dialog, der er brug for. Jeg kan være bange for, at hvis ikke der sker noget radikalt med kommunikation og fællesskab, så vil fag-

bevægelsen forsvinde. De unge kender ikke fagbevægelsen. Jeg mener, det skyldes 2 ting: Dels er det ikke oppe i tiden at være medlem, og dels er fagbevægelsen ikke synlig nok.
Jeg synes også, at dansk arbejdsmarkedspolitik skal ind i de faglige uddannelser. Hvordan fungerer det? Hvad er vigtigt? Hvilke rettigheder har man og hvorfor? I stedet for at forsøge at tænke sig frem til det, så spørg medlemmerne."

NYE TIDER

"Jeg meldte jeg mig ind i en fagforening, fordi det var noget helt naturligt, fordi min mor og far gjorde det før mig. Men sådan er det ikke mere. Og det er ikke os fagligt aktive, der har svaret. Det er de helt unge i gymnasierne og dem, der ikke er medlem af en fagforening, der er interessante."

Lige nu har Ann personligt ikke så meget tid til det faglige arbejde. Men hun mener, det er vigtigt at have indflydelse på sit fag og sit arbejdsliv, og det ligger i alt, hvad hun gør.
"Når jeg ansætter en kantineleder, opfordrer jeg hende til at komme til faggruppe-landsmøde," siger hun.
"Som leder er det en hårfin balance, jeg skal holde. Det skal jo helst virke som en inspiration og ikke som en ordre."





... om uformelle kompetencer

"Jeg kedede mig ikke et sekund, lærte forældrene rigtigt godt at kende, fordi jeg gik og gjorde rent, når de kom for at aflevere børnene. Det var varieret, spændende arbejde, hvor jeg fik brugt mine kompetencer i alle ender og kanter."

Tove

Kvalifikationer er viden og færdigheder erhvervet gennem livserfaring, sidemandsoplæring og uddannelse.
Kompetencer er evnerne til og talentet for at bringe disse kvalifikationer i anvendelse.

Kompetencer blev for alvor et hipt begreb på arbejdsmarkedet i løbet af 1970´erne, hvor skabelsen af velfærdssamfundet tog fart. I arbejdet med og for de borgere, der af en eller anden grund havde brug for hjælp og sikkerhedsnet, blomstrede de uformelle kompetencer.

Foruden de ydelser, de blev betalt for, tilførte især medarbejderne i den offentlige sektor arbejdspladsen – og dermed fællesskabet – en hel masse uformelle gevinster. De øsede af deres solidaritet.

Kost- og Servicesektorens medlemmer er en af disse faggrupper med mange uformelle kompetencer, som de gerne sætter i spil. De oplever, som det fremgår af denne bogs mange portrætter, arbejdet som en æressag. Det skal gøres godt nok, og de er ikke tilfredse med at udfylde de normerede timer, opgave- og funktionsbeskrivelserne osv. , de er blevet ansat til.

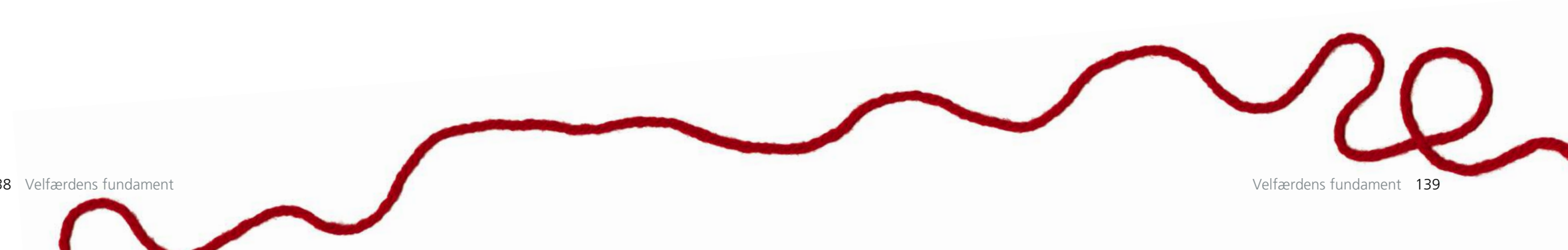
Man kan sige, at velfærdssamfundet er blevet mere grådigt siden dengang i 70´erne, forstået på den måde, at man stadig gerne tager imod de uformelle kompetencer, automatisk indregner det engagement og den empati, som man ikke kan måle eller sætte tal på, når der skal skæres ned.

Men en ny generation er på vej ind på arbejdsmarkedet. Og hvis ikke de, der bestemmer over og administrerer velfærdssamfundet, bliver bedre til at værdsætte og tage vare på de uformelle kompetencer, er der en stor risiko for, at de forsvinder ud af arbejdsmarkedet.

Blandt de uformelle kompetencer, som får hjulene til at dreje rundt, er fx:
Fleksibiliteten, som betyder, at opgaverne løses, også selvom det betyder, at man ind imellem er nødt til at gå lidt ud over kanten.
Ejerskabet for opgaverne, som indebærer at hver enkelt gerne byder ind med særlige kompetencer, som ikke nødvendigvis står i funktionsbeskrivelsen.
Ansvarlighed for at der bliver taget vare på de gamle, børnene, de syge, også selvom tiden er knap, eller der er sygdom i personalegruppen.

Uformelle kompetencer er guld værd. Den kloge arbejdsgiver sætter pris på det ekstra, medarbejderne yder. Den kloge arbejdsgiver giver noget igen i forhold til fx friheden til selv at tilrettelægge sit arbejde under ansvar.

Møntfoden for uformelle kompetencer er ikke nødvendigvis kroner og øre, men prisen er som minimum gensidig respekt og anerkendelse.



Pia Heidi Nielsen

Beskæftigelse: Husassistent og formand for Teknik-, Kost- og Service-sektoren i Sydsjælland • Alder: 48 år • Familieforhold: Gift med Kim på 27. år, som er konstabel og flyverspecialist på Jonstrup Officersskole • Ingen børn • Boligforhold: Hus i St. Heddinge.



Som menneske er jeg:

- Rolig.
- Lyttende.
- Meget fattet.
- Meget omsorgsfuld.
- Rummelig.
- Pligtopfyldende.
- Engageret.

Fagligt er jeg:

- Struktureret.
- Forberedt.
- God til at have overblik.
- God til at bevare fokus på opgaven.
- Ikke bange for nye udfordringer.
- En god kollega.
- God til at skille arbejdsliv og familieliv.

Et dedikeret fællesskabsmenneske

Fra storkøkken til sektorformand. Pia Heidi opfatter sig selv som en køkkenpige og går hellere end gerne på barrikaderne for anerkendelse af den faglighed, hun selv kommer af.

Pia Heidi er rundet af en ærkesocialdemokratisk arbejderfamilie. Hendes far var jord- og betonarbejder, og hendes mor gik hjemme, til Heidis mindre søster kom i børnehave, hvorefter hun fik job på en systue.
"Min far er fynbo, og min mor bornholmer," siger hun.
"De mødtes på min mors arbejdsplads i køkkenet på Hotel Østerport. Min far, der var privatchauffør for Kampmann-familien, kom ofte forbi til en kop kaffe, og sød musik opstod."
Pia Heidi kom til verden på en gård i Karlstrup. I 1963, da hun var halvandet og hendes lillebror et halvt, havde folk fået flere penge mellem hænderne.
Familien fik råd til at flytte i rækkehus i St. Heddinge, og her blev lillesøsteren født i soveværelset i 1970.
Pia Heidis mor døde for flere år siden, og indtil sin død i forsommeren 2013, boede hendes far stadig i barndomshjemmet.
"Selvom han var en svagelig ældre herre, klarede han sig selv, vaskede tøj, gjorde rent og den slags," fortæller Pia Heidi.
"Han ville ikke ligge samfundet eller nogen andre til last."

SIKKERHEDSNETTET

"Hele livet brændte min far for et samfund, hvor der tages vare på de svageste. I min fars optik var socialdemokratiet og fagbevægelsen de svages beskytter."

Familien - min bastion

Pia Heidi og hendes søskende er meget tætte, hun har ikke selv børn, men er meget glad for sine 5 niecer og nevøer.
"Alle børnene er også lidt mine, og vi tilbringer meget tid sammen alle sammen," siger hun.
"Min søster var ikke så gammel, da vores mor døde, så jeg har i mange år været den voksne, en moderfigur for hende. Efterhånden er vi dog blevet indhentet af tiden, og i dag er vi venner, holder ferier sammen. Det er dejligt. Vi glemmer alt om tid og sted, når vi er sammen."

Arbejdet fylder meget i Pia Heidis liv, men der bliver også plads til det sociale, et levende samvær med familie og vennerne.
"Skal man sætte ord på os som familie, er vi meget aktive. Vi tager del i hinandens liv og hjælper gerne hinanden," siger hun.
"Jeg er et udpræget fællesskabsmenneske. Det betyder meget for mig, at andre, både i min familie og i mit hverv, har det så godt, som de kan have det, også selvom det er svært eller føles uopnåeligt."
Naturen og de mennesker man møder, når man færdes i den, er Pia Heidis hovedinteresse. Sammen med manden Kim tager hun tit på eventyr. I stedet for en sølvbryllupsfest, valgte de 2 at rejse en måned rundt i USA i en autocamper.
"Jeg er nok meget åben, vil ud i verden og gerne møde andre, der hvor de er. I USA blev vi mødt med åbne arme de fleste steder og blev ofte inviteret hjem," siger hun.
"De historier, folk har at fortælle, beriger mit liv, og jeg tænker jo tit på alt det, vi har oplevet. Det samme gælder jobbet. Det er altid spændende at møde andre, høre hvad de mener, og sammen udforske det sted, vi er lige nu."

Noget med mad

Efter studentereksamen i 1983 anede Pia Heidi ikke, hvad hun ville, udover at det skulle være noget med mad. Hun havde altid været god til og holdt af at lave mad og ville gerne lære mere.
"Men tilgangen var jeg i tvivl om og valgte derfor i første omgang et halvt år på Ankerhus Husholdningsskole," fortæller hun.
"Jeg havde nogle superdygtige lærere, og mødte nogle pragtfulde mennesker, som stadig den dag i dag er mine venner. Og i januar 1984 startede jeg på Ankerhus Seminarium og begyndte at læse til 3½-årige husholdningslæreruddannelse, som det hed dengang. Det var smadderspændende biokemi, kemi og hvordan ting er opbygget, støvsugere, hvordan det hænger sammen med støvpartikler osv. – jeg var tændt."
I forbindelse med uddannelsens praktikperioder kom Pia Heidi også i kontakt med mange forskellige arbejdspladser, og især på institutioner for udviklingshæmmede befandt hun sig godt.
"Det var en stor udfordring, hvor jeg syntes, jeg kunne gøre en stor forskel. Denne meningsfuldhed var et vigtigt aspekt for mig," siger hun.
"Da jeg var færdig, blev jeg ansat som oldfrue på et stort slot, som fungerede både som virksomhed og bolig."
Mødet med slottes indehavere var en chokstart på arbejdsmarkedet. Der blev ikke lagt fingre imellem. Pia Heidi havde status som tyende.

"Mine arbejdsgivere mente, de havde råderet over mig 24 timer i døgnet og kunne sagtens finde på at ringe til mig, når jeg havde fri, fordi de lige havde brug for min arbejdskraft," fortæller hun.
"Og ja, det var i de hele taget ikke en særlig behagelig oplevelse. Men jeg lærte meget menneskeligt og blev en vigtig erfaring rigere, som betyder, at jeg sagtens kan sætte mig ind i, hvad nogle af de au pair-piger, der kommer til Danmark, skal finde sig i.
Det, jeg oplevede, var ren destillering af mangel på respekt både for andre mennesker og deres faglighed, så jeg søgte hurtigt væk og blev i stedet ansat som husassistent i et centralkøkken i St. Heddinge."

Fra slot til storkøkken

Fra asken og til paradis. Fra slot til storkøkkenet. Centralkøkkenet var en skøn arbejdsplads, hvor Pia Heidi hurtigt faldt til og kort efter sin ansættelse også blev valgt som arbejdsmiljørepræsentant.
"Jeg kan jo ikke holde min mund og er god til at finde løsninger," siger hun.
20 år blev det til, inden Pia Heidi i 2006 skiftede køkkenet ud med fagpolitik i FOA Sydsjælland.
Og det er ikke uden grund, hun har været ansat i storkøkkenet i så mange år.
Det var en arbejdsplads, hvor der både var plads til anerkendelse, faglig og personlig udvikling.'
"Vi var vel i alt ca. 10 husassistenter plus et par økonomaer," fortæller hun.
"Hver dag fremstillede vi sammen fuldkost, det vil siger alle dagens måltider, til 250 borgere. Dertil kom forplejningen til forskellige arrangementer og møder. Vi udvidede langsomt med madpakker, mad til plejecentret og senere også til den kommunale kantine, hvor vi servicerede både ansatte og brugere. Vores mad er blevet meget rost, men den blev også lavet fra bunden."
Da fryseretterne kom på den politiske dagsorden i midten af 90´erne, stod de hjemmelavede friske retter dog distancen. Køkkenet i St. Heddinge formåede at styre uden om – på deres konkurrencedygtighed og kvalitet.
"Da vi så på økonomien i fryseretter, fandt vi ud af, at den kunne vi godt stå mål med. Vores produktion var helt klart rentabel," siger Pia Heidi.
"Men vores økonoma var også sådan én, der hele tiden havde fingeren på pulsen. Hun var altid helt fremme på forkanten, parat til at tage kampen op, når der kom et politisk krav om at spare. Hun tænkte hele tiden på, hvordan vi kunne være bedre til samme pris, ja, hvordan vi var konkurrencedygtige. Denne chef, der var dygtig til at uddelegere til dem, der havde kompetencerne, uanset hvilken uddannelse vi havde, er mit billede på en eminent leder."

Vi styrede uden om fryseretterne

Køkkenet i St. Heddinge var også en meget velorganiseret forretning. Alle havde deres opgaver og var fleksible og gode til at dække ind, hvis nogen var syge.
"Vi var flere gange i udbud, men de private udbydere kunne slet ikke hamle op med det, vi havde at tilbyde," siger Pia Heidi.
"Og det kan man sagtens lære noget af. Med kvalitet og en god ledelse når man langt og bliver konkurrencedygtig. Politikerne fejler tit, fordi de ikke husker at tælle alle de opgaver, de får løst med, fordi opgaverne er i eget regi. I en offentlig virksomhed skabes en større helhed. Det kan betyde, at den private udbyder, der måske umiddelbart er billigere på prisen, jo også leverer en anden vare, som i det lange løb gør det dyrere for kommunerne.
Man hører jo ikke sjældent, at der, de steder, hvor den privat udbyder har overtaget, er mere beskidt. De medarbejdere, der skal udføre opgaven, er ikke længere dedikerede kolleger, indgår ikke i et fællesskabet og føler ingen trang til at hjælpe hinanden på tværs af fag og opgaveløsning."

DET TABTE
"Ved udlicitering risikere vi så meget – ja, at nuancerne, at alt det uudtalte, det uudmålte – meget let går tabt."

Fik ansvar og blev værdsat

Pia Heidi er taknemmelig for, at hun var så heldig at komme på en arbejdsplads, hvor hun fik ansvar, blev taget med på råd og blev værdsat.
"Da hele diskussionen om egenkontrol kom op, var der jo meget, man skulle leve op til for at kunne blive godkendt," siger hun.
"I den proces var vi ligeværdigt involveret. Kommunesammenlægningen, hvor Vallø og Stevns kommuner og dermed også de 2 storkøkkenet skulle lægges sammen, kunne have givet en masse problemer. Men det blev helt uproblematisk, fordi vi var tidligt på banen med dialog, inddragelse og samarbejde. Mere end et år før sammenlægningen skulle effektueres, mødtes vi. Vores ønsker om, hvilke områder vi gerne ville arbejde inden for osv. kom på bordet. Vi, der var tillidsvalgte, deltog desuden i arbejdsgrupper om den varme produktion osv. Som arbejdsmiljørepræsentant var jeg med til at se på sikkerheden."
Nogle af medarbejderne sagde i den forbindelse op, fordi de ifølge Pia Heidi enten ville andre veje, eller fordi det geografisk kom til at passe dårligt med privatlivet.
"Men det blev en god proces, hvor medarbejderne tegnede fremtiden, og ledelsen kom ind senere med økonomi og input," siger hun.
"Det blev utroligt spændende, fordi vi var involveret og havde indflydelse på vores eget arbejde, arbejdspladsen og fremtiden.

LYDHØRHED
"At der bliver lyttet til, og at det betyder noget, hvad du gerne vil – også selvom det er en lille ting, som at du fx gerne vil stå ved et vindue – det er det, der giver arbejdsglæden."

For Pia Heidi og hendes kolleger betød deltagelse og inddragelse, at de følte ejerskab. Ideerne om fremtiden blev til i et fællesskab.
"Det var supergodt, jeg var med hele vejen, og vi var sammenlagt allerede i december og parat til at gå i gang i en ny kommune den 1. januar," siger hun.
"Jeg var med i hele processen, men forlod jo skuden den 1. december 2006, fordi jeg blev ansat i afdelingen. Det har betydet rigtigt også i forhold til mit nuværende arbejde, at jeg har været igennem og så involveret i hele den proces. Jeg har været med til at skabe en konstruktiv historie, som jeg kan fortælle videre."

Puha ...

Da tillidsrepræsentanten gik på efterløn i slutningen 90´erne, overtog Pia Heidi hendes del af opgaverne og kom i den forbindelse også med i sektorbestyrelsen.
"Du gør det jo så godt," som mine kolleger sagde, men formelt valgt som tillidsrepræsentant blev jeg aldrig," siger Pia Heidi.
Som årene gik, blev FOA-afdelingen fusioneret med andre afdelinger og det skete igen i forbindelse med kommunesammenlægningen. Pia Heidi var blevet næstformand i Kost - og Servicesektoren i afdelingen, og kom automatisk i afdelingsbestyrelsen og har siddet i miljøudvalget.
"På et tidspunkt begyndte formanden i FOA Kost- og Servicesektoren Sydsjælland at tale om at gå på efterløn," fortæller hun.
"Og så blev jeg spurgt, om jeg havde mod på at blive opstillet i stedet for hende. Jeg var dog meget i tvivl om, hvorvidt jeg magtede opgaven. Jeg har jo altid set mig selv som en køkkenpige og været glad for at lave mad og den slags. Nu handlede det pludseligt om noget helt andet. Jeg skulle forhandle overenskomst med arbejdsgiveren. Hele det der spil? Det havde jeg aldrig prøvet. Havde jeg viden og hår nok på brystet til det? Puha, hvad havde jeg lige rodet mig ud i? Jo, jeg var meget i tvivl."
Men efter mange overvejelser nåede Pia Heidi til den konklusion, at der måtte være en grund til, at netop hun blev spurgt. Lysten var der, hendes hjerte sagde ja, og hendes mand syntes bare det lød kanon og bakkede 100 procent op, som hun altid havde bakket ham op.
"Han har selv oplevet at vandre opad i hierarkiet fra garagen til administrationen," fortæller Pia Heidi.
"Og han var bare sådan: Har du lyst? Jamen så gør det dog. Vi har altid brugt

meget tid på at tale sammen om vores arbejde. Vi er hinandens fantastiske sparringspartnere, og med ham i ryggen turde jeg jo godt."

Pia Heidi fra FOA

I december 2006 blev Pia Heidi så sektorformand. Den tidligere formand havde overdraget området meget grundigt. I afdelingen har man altid haft tradition for overlapning, så der har været nogen, de nye har kunnet videnssdele med.
"Samtidig med at jeg overtog hele serviceområdet, overtog jeg også medlemshvervningen," fortæller Pia Heidi.
"Forinden havde jeg været med på Fyr og Flamme-kurserne, som er et projekt, hvor ambassadørerne klædes på til hvervningen af medlemmer. Her havde jeg siddet sammen med afdelingsfolk og tænkt: Hvad laver jeg her? Men jeg har opdaget, at det er et område jeg har talent og brænder for. Jeg kan godt lide at snakke med folk, høre deres historie. Og jeg er meget optaget af, at vi møder hinanden på alle niveauer."

KONTAKT

"Hvis man kun sidder på sin taburet, kan man godt blive lidt håndsky over for medlemmerne. Og den kontakt mangler på mange måder i fagbevægelsen og nærværet efterspørges. Hos os er vi alle en del af kulturen, og vi kender hinanden meget godt på kryds og tværs."

I Pia Heidis afdeling står synlighed højt på dagsordenen, men som hun siger: "Hverdagen kan nemt tage over."
"Vi er meget bevidste om at være der både for hinanden og for medlemmerne. Vi sætter ofte tid af til at være til stede ude, hvor tingene sker, til en snak med både medlemmerne, lederen, tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten. Nærværet betyder, at vi jævnligt får vendt problematikker og løst mange ting, inden de udvikler sig. Pia fra FOA. Hende kender alle."
Siden Pia Heidi skiftede kødgryderne ud med fagligt arbejde, er det bare gået derudad. Afdelingen dækker både kommunalt og statsligt ansatte i Næstved, Vordingborg og Faxe kommune – et geografisk stort område med meget forskellige medlemmer.
"Man kommer jo med i mange udvalg, får et stort netværk, lærer medlemmerne at kende, kommer ud på arbejdspladsen møder lederne og lærer det politiske system at kende. Så ja, der er fart på. Det er superspændende," siger hun.

Broget sektor

Den umiddelbare usikkerhed ved at kaste sig ud i noget hel nyt og sige ja til den store opgave, lagde sig hurtigt. Der gik ikke lang tid, fra Pia Heidi var blevet formand, til hun havde fast grund under fødderne. Hun fandt hurtigt ud af, hvor hun kunne hente den viden, hun ikke havde. Hun var på kurser i forhandlingsteknik.
"Og i vores afdeling har vi et kanondygtigt fagligt sekretariat, som jeg især i begyndelsen brugte flittigt," fortæller hun.
"Meget var jo helt nyt. Jeg skulle fx lære at skrive breve, finde ud af hvilket sprogbrug, der passede hvor. Der er jo forskel på at henvende sig til medlemmerne og til forvaltninger fx. I dag kan jeg godt selv. Jeg var også meget i tvivl om, hvorvidt jeg kunne klare at sidde bag en computer, når jeg nu var vant til at røre i en gryde. I forhold til medlemsdelen har jeg både med ind- og udmeldelser at gøre. Vi gør en stor indsats for at fortælle, hvad det betyder at være medlem af en fagforening. Jeg ringer til dem, der er i restance for at tale med dem om konsekvenserne. Dem, der ikke havde pengene, kan vi låne og lave afbetalingsordninger med. Det kan være en balancegang og føles som et stort ansvar at blande sig i folks økonomi. Men mange har benyttet sig af og været glade for muligheden."
I dag er Pia Heidi sektorformand for 2 sektorer. I afdelingen er Teknik- og Servicesektoren slået sammen med Kost- og Servicesektoren.
"Fra 2009 holdt vi fælles bestyrelsesmøder i de 2 sektorer for at lære hinanden at kende. Vi udarbejdede et protokollat, der fastlagde den nye struktur, som blev effekturet i 2010, og i 2014 skal vores struktur være helt på plads," siger Pia Heidi.
"Det er en broget sektor, og der er gang i den. Repræsentanterne er meget direkte, kalder helst en spade for en spade og finder sig ikke i hvad som helst. Det er smadderspændende."

Synligheden

Pia Heidi lægger som formand meget vægt på synlighed og anerkendelse. Det er vigtigt for hende, at alle på arbejdspladsen har det godt.

FORUDSÆTNINGEN

"Mere synligheden og anerkendelsen af det arbejde, der udføres, er en forudsætning for at bevare en fagbevægelse med forhandlingsret efter en model, hvor arbejdsgiverne og medarbejderorganisation ikke kun er en interesse – men en faglig organisation."

"Som kolleger skal vi trives sammen for at kunne gøre en god indsats, og kommunikationen mellem faggrupperne skal hele tiden dyrkes," siger hun.
"Det er nemlig ikke kun omverdenen, der skal åbne øjnene for det store arbejde,

rengørings- og husassistenternes udfører. Også inden for egne rækker kan det ind imellem knibe med synligheden. I vores afdeling har vi ansat 2 husassistenter. De servicerer os, sørger for møder, gør rent og al den slags. Og ind imellem oplever de da manglende respekt for deres arbejdsindsats – fra deres egne! Det kan vi ikke være bekendt.

De er begge nu i gang med serviceassistentuddannelsen, og det er så tydeligt, at den faglige og personlige udvikling, de gennemgår, er enorm og en stor tilfredsstillelse. Også de 2 ledige, der er ansat i jobrotation, mens de er væk, får nye muligheder. Jeg går gerne på barrikaderne for anerkendelse af den faglighed, jeg jo også selv kommer af. Det er sund fornuft, og så har vi jo alle sammen brug for skulderklappet. Det er den måde vi vokser og trives på. ”



... om personlig og faglig udvikling

"Som så mange andre er jeg ordblind. I skolen lå jeg altid nederst og fik 0 og 03. Da jeg på serviceassistentuddannelsen fik min første karakter, som var høj, hylede jeg. Det var en revolution. Når man som voksen tager en uddannelse, finder man jo ud af, at man kan en masse, at man er meget mere værd, end man troede."

Annette

Udvikling er forandring – til noget der er bedre, end det var før. Med personlig og faglig udvikling følger accept og en rankere ryg.
Udvikling virker indad og udad. Selv ændrer man sit udsyn, ser på verden og folk på en anden måde. Og ændringen, den ranke ryg reflekteres i den måde, omverdenen betragter den "udviklede" på.
Udvikling åbner døre. Ikke blot bliver man betragtet og betragter anderledes, men sandsynligheden for, at man også bliver brugt anderledes, er stor. Man får og har også modet til at påtage sig opgaver, som man muligvis godt kunne klare før, men som man nu har papir på eller bevis for.
Med udvikling følger synlighed, tilfredshed og ofte også nyt, mere spændende og varieret arbejde.

Faglig og personlig udvikling er en slags lyse tvillinger, som forstærker hinandens bedste egenskaber. Under et uddannelsesforløb kan man ikke undgå at udvikle sig personligt. Verden åbner sig: Noget, man ikke har bemærket før, åbenbarer sig. Forståelsen vokser – for sammenhænge, for sig selv og for sin omverden.

Mødet med andre i udvikling er også mødet med andre meninger og andre måder at gøre tingene på. Man får grundlag for at gå ind i diskussioner, og det er sundt for selvtilliden. Den vokser, når man udvikler sig. Udvikling – faglig som personlig – er ikke kun et rungende ja. Udvikling er styrken og indsigten, så man formår og tør vælge at sige nej, når der skal siges fra.

Vi har alle sammen brug for at udvikle os. Uanset om vi gør rent, bygger huse, sidder på kontor, passer børn eller noget helt syvende.

Muligheden for udvikling kræver, at der er nogen, der er opmærksomme på, at alle på en arbejdsplads – også de 17, der gør rent – har brug for udvikling. Og den person, der afslår med et: "Udvikling, det er vist ikke lige mig, jeg skal jo bare gøre rent," har måske brug for et blidt skub.

Tilbageholdenheden skyldes sjældent manglende lyst, men frygten for ikke at kunne leve op til forventningerne. Mange af medlemmerne i Kost- og Servicesektoren har kun dårlige skoleminder, er ordblinde eller bare vant til at holde sig inden for tabuets skarpe rammer.

Men lige om lidt er der ikke længere plads til de ufaglærte. Faglig og personlig udvikling er ikke længere et tilbud, men et krav i forhold til at få den viden og de kvalifikationer, der er nødvendige for at løse opgaverne – og for at få et arbejde.



"Det er først, hvis nullermændene tager over, at nogen vil opdage, hvad vi udretter hver evig eneste dag. Det diskrete element er nok den store svaghed ved vores arbejde."

Og ja, de mange forskellige opgaver, Kost- og Servicesektorens medlemmer varetager på skoler, daginstitutioner, plejehjem og hospitaler, brillerer med et indbygget modsætningsforhold: Uundværligt og usynligt, med mindre det ikke bliver gjort.

Velfærdens fundament bygger på 13 fortællinger om arbejdsliv, der – på trods af omverdenens fordomme og urimelige udfordringer – er gennemsyret af faglig stolthed, meningsfuldhed og arbejdsglæde.

Velfærdens fundament er en åben invitation til alle, der ønsker at blive klogere på den vidt forgrenede professionalisme og det engagement, der – synligt eller ej – er afgørende for en velfærd af høj karat.

FOA
FAG OG ARBEJDE

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk