

FOA SOSU

marts 2018 – nr. 1

MEDLEMSBLAD FOR
FOA SOCIAL OG SUNDHEDSAFDELINGEN



**Et lille stykke
Grønland
på Østerbro**

SIDE 8

**Handicaphjælperne
har fundet hinanden**

SIDE 18

FOA sosu 1

MARTS 2018

DET FASTE

Leder: 3
Tillidsvalgt: 25
Helt ny: 26
Kort nyt: 27
Kom og vær med: 28

SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA



4 FRA KAMPPLADS TIL SAMARBEJDSFORUM
Både beboere og arbejdsmiljø har fået det bedre, efter at MED-udvalget i BOMI-parken har valgt at fokusere på kerneopgave frem for konflikt.

8 ET HJEM LANGT VÆK HJEMMEFRA
I Det grønlandske Patienthjem på Østerbro behandler sosu-personalet også hjemvæ og kulturchok.

12 OTTE MÅNEDER UDEN INDTÆGT
Judith Tugsen måtte have hjælp fra fagforeningen, da kommunen stoppede hendes sygedagpenge.

14 NYE INPUT TIL ARBEJDSLIVET
Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis har givet Susanne, Adrian og Kirsten nye perspektiver på deres faglighed.

18 HANDICAPHJÆLPERNE HAR FUNDET HINANDEN
Et nyt netværk skal styrke handicaphjælperne i kampen for bedre vilkår.



22 BIDT AF POLITIK
Tre sosu-medarbejdere, der også er og kommunalpolitikere, samlet til en snak om engagement og kasketter.

30 HVIS VI IKKE STÅR SAMMEN ...
Tanker om 50 år på arbejdsmarkedet og i fagforeningen.

FOA Social- og Sundhedsafdelingen. Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg
Tlf.: 4697 2222, sosu@foa.dk, www.foa.dk/sosu

Ansvarshavende Mari-Ann Petersen, formand. Redaktør Anne Guldager.
Layout Karen Hedegaard. Tryk Scanprint. Oplag 18.600. ISSN 2596-4119

FORSIDE: HENRIK SAND, MARIANNE FRYDLING PETERSEN, KISTA KUITSE OG JOHANNE WILLING PETERSEN, DET GRØNLANDSKE PATIENTHJEM.
FOTOGRAF: MARK KNUDSEN/MONSUN

OPSKRIFT PÅ FLERE SOSU'ER

Kommunerne mangler allerede nu både social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, og manglen bliver katastrofal indenfor få år, hvis der ikke uddannes langt flere.

På landsplan vil op mod en tredjedel af os gå pension i løbet af de næste 10 år. Samtidig stiger antallet af plejekrævende ældre, og der er derfor behov for, at mindst 10.000 om året de næste 10 år uddanner sig inden for social- og sundhedsområdet.

Men lige nu bliver der kun optaget lidt over halvt så mange, og det er svært at tiltrække flere elever. På bare 1 år – fra 2014 til 2015 – er optaget på uddannelserne faldet med 22 procent.

Så hvad gør vi? Arbejdsgivernes opskrift dur i hvert fald ikke. De kommunale arbejdsgivere har ikke fremmet lysten

til at uddanne sig til sosu-området og heller ikke lysten til eller mulighederne for at blive ved med at arbejde inden for området. Hverken løn, arbejdsforhold, arbejdsmiljø eller faglig udvikling er i orden. Det er erhvervsfaglige uddannelser, og der skal være plads til at bruge fagligheden.

Men hvis arbejdsgiverne pudser brillerne og følger nedenstående opskrift nøje – uden at udelade nogen af ingredienserne – kan både uddannelserne og arbejdsforholdene blive attraktive.

OPSKRIFT PÅ FLERE SOSU'ER

- Anerkend fagligheden
- Tilsæt rigelige penge til bedre normeringer
- Bland grundigt med godt arbejdsmiljø
- Tilfør FuldtidJaTak



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

- Giv et ordentligt drys gode efteruddannelsesmuligheder
- Rør voksenelevløn fra 21 år i gryden
- Skru op for elevlønnen – og undlad SU
- Lad simre under kyndig vejledning af praktikvejledere med ordentlige vilkår
- Smag til med højere løn.

– og resultatet er perfekt.

TO BLADE PÅ ÉN GANG

For første gang har vi i FOA Social- og Sundhedsafdelingen valgt at udsende medlemsbladet FOA SOSU sammen med dit fagblad fra forbundet FOA.

Det har vi gjort for at det skal være helt tydeligt, at der er tale om to forskellige blade.

Bladet her får du fire gange om året, næste gang i juni måned.

VIGTIGT!



Vi skal bruge din rigtige e-mail-adresse, når vi skal stemme om overenskomsten.

Hvis du er i tvivl, om vi har den, så tjek det på www.foa.dk/selvbetjening eller ring til os på 4697 2222.

Foto: COLOURBOX

Fra kampplads til samarbejdsforum

Både beboere og arbejdsmiljø har fået det bedre, efter at MED-udvalget i plejecentret Bomi-Parken valgte at lade kerneopgave i stedet for konflikt være udgangspunkt for samarbejdet.

AF ANNE GULDAGER
FOTO: HENRIK FRYDKJÆR

Det hedder ikke *på* Bomi-parken, men *i* Bomi-parken. "Er du måske *på* dit hjem?", spørger forstander Lars Bo Sørensen.

Han tror på, at sprog skaber virkelighed, og derfor skal sproget hjælpe med at ændre Bomi-parken fra en institution til et hjem, forklarer han.

Lars Bo Sørensen kom til plejecentret Bomi-parken på Amager for to år siden. Med kufferten fuld af visioner og ild et vist sted, og det var ikke kun sproget, der skulle ændres.

ET RUM PRÆGET AF MISTILLID

Medarbejderne blev af den nye forstander mødt med så mange forventninger om forandring, at MED-udvalget hurtigt fik karakter af en kampplads.

"Vi medarbejdere følte

ikke, at vi fik noget ud af at sidde i MED-udvalget og ville gerne involveres mere", forklarer tillidsrepræsentant og social- og sundhedshjælper Anne-Marie Linke diplomatisk, mens Lars Bo Sørensen siger det mere ligeud:

"Det var et rum præget af mistillid og '*hvad er ledelsen ude på?*' Det hele kom til at handle om, hvad vi var uenige om, i stedet for hvad vi gerne ville. Det var mistillid, kamp og ingen vindere".

Løsningen blev at hente hjælp i et fælles projekt mellem Sundhedsforvaltningen og FOA, og stille og roligt har MED-udvalget udviklet sig fra et sted, hvor man kæmpede for retten til at blive hørt, til et sted, hvor man sammen finder ud af retningen.

Rammen om samarbejdet er kerneopgaven, som MED-udvalget har formuleret, og som alle medarbejdere har nikked til: At understøtte beboerne i at leve det liv, de ønsker, i et forpligtende sam-

arbejde gennem makkerskab med beboerne.

"Før mødtes vi med to forskellige perspektiver, men nu lyser vi på beboeren – vi lykkes, når beboeren lykkes", forklarer Lars Bo Sørensen.

MØDT MED SKEPSIS

Da medarbejderne i MED-udvalget valgte samarbejdsvej frem for konfrontationens blev det til at begynde med mødt med en vis skepsis, fortæller Anne-Marie Linke.

"Folk spurgte jo, om vi så ikke længere var et rigtigt et MED-udvalg".

Anne-Marie Linke ved godt, at ikke alle hendes kolleger er lige begejstrede for, at hun og de øvrige medarbejdere i MED har et tættere samarbejde med ledelsen end tidligere, men det tager hun roligt, for, som hun siger: "Jeg kan jo mærke, at det gavner os alle sammen".

Af samme grund var det også Anne-Marie Linke, der foreslog, at den proces,

MED-udvalget havde været igennem, blev bredt ud til hele medarbejdergruppen, så alle fik den samme forståelse for kerneopgaven og for, hvad der ligger i et makkerskab med beboeren.

Alle teams mødtes med konsulenten på tværs af vagter og fag, hvor de med forstanderens ord "lyste på beboeren" og drøftede, om beboeren lever det liv, han eller hun gerne vil.

Og møderne fortsætter, nu uden konsulentens hjælp, hvor både dag-, aften- og nattevagter i teamet en





Tillidsrepræsentant Anne-Marie Linke og forstander Lars Bo Sørensen har kun taget boksehandskerne frem for fotografens skyld. De har nemlig for længe siden fundet ud af, at både arbejdsmiljøet og beboerne i Bomi Parken har mest gavn af, at ledelse og medarbejdere fokuserer på de fælles mål frem for på uenigheder.

gang om måneden i to timer taler om teamets beboere og udveksler gode historier om, hvor man er lykkedes med kerneopgaven

FRA INSTITUTION TIL HJEM

Anne-Marie Linke kan se målet nu. At Bomi-parken kan blive det, Lars Bo Sørensen kalder et "komplet fælles-

skab", et hjem – fremfor et kontrolleret fællesskab, en institution.

Men det tager lang tid, for det kræver en kulturændring hos både personale og beboere ikke bare at gøre det, man mener, beboerne har brug for, men at tale med dem om, hvad de drømmer om.

"Før gik vi måske ud med beboerens skraldespand,

fordi det var det hurtigste, men nu skal vi sætte tid af til at tale med beboerne om, hvad deres mål er. Og hvis målet er, at de skal blive bedre til at gå, skal de måske også selv gå ud med skraldespanden", forklarer Anne-Marie Linke.

"Vi er blevet bedre til at se beboernes ressourcer", uddyber hun. "Før introducere vi ofte nye medarbejdere ved at fortælle om alt det, beboeren skulle have hjælp til, men nu fortæller vi i højere grad om det, han eller hun kan".

DET DER TID

Noget af det, der stadig deler vandene, er spørgsmålet om tid.

"Vi skal holde op med at tale om det der tid. Der bliver ikke mere tid, bare fordi vi bliver ved med at tale om, at vi har travlt", siger Lars Bo Sørensen.

Om medarbejderne helt vil holde op med at tale om tid og ressourcer er nok for meget at håbe på. Men det er det er ikke ret meget tid, der skal bruges anderledes for at gøre en forskel, er Anne-Marie Linkes erfaring.



Fra kampplads...



"Vi sidder måske 7-10 minutter mere hos beboerne nu i løbet af en dag i stedet for at sidde på kontoret, men der gik ikke ret lang tid, før de begyndte at sige 'hvor er det dejligt, at I er blevet flere', og det er vi jo slet ikke".

EN GOD DAG

Beboerne har altså fået det bedre, men hvad med arbejdsmiljøet?

"Når beboeren har det godt, har vi det godt. Man går jo ikke hjem med ondt i maven, hvis man synes, at man har leveret et ordentligt

stykke arbejde", mener Lars Bo Sørensen.

"Du vil gerne tale om dine beboere hele tiden", siger Anne-Marie Linke; underforstået at der har været nogle gange, hvor hun godt kunne tænke sig, at han ville tale lidt mere om personalet.

"Men han har jo ret", tilføjer hun så. "Jeg tænkte i begyndelsen, at det var en værre gang hippierundkreds, vi havde gang i. Men nu går man hjem med en følelse af, at 'det har faktisk været en god dag i dag'. Det virker".

Man er nødt til at tro på det

Den største udfordring i processen med at få et skabt et fælles fokus på kerneopgaven i BOMI Parkens MED-udvalg har været de begrænsede ressourcer.

"I første omgang handler det om at få en fælles forståelse af, hvad kerneopgaven er. Det er ikke nok, at man i MED er enige om, at kerneopgaven er, at man sammen med beboeren skal være med til at skabe det liv, beboeren ønsker, hvis der sidder nogle i medarbejdergruppen, der mener, at deres kerneopgave er pleje".

Sådan siger Karsten Brask Fischer, der som konsulent på et partsprojekt mellem Sundhedsforvaltningen og FOA har været inddraget i plejecentret BOMI Parkens bestræbelser på at få et fælles fokus på kerneopgaven.

"Vi skal væk fra at se på



Man kan godt være et "rigtigt MED-udvalg", selvom man ikke slås, mener de i BOMI-parken. Fra venstre sygehjælper Elisabeth Bekker, social- og sundhedshjælper, tillidsrepræsentant Anne-Marie Linke, teamkoordinator Majken Hansen, forstander Lars Bo-Sørensen, servicemedarbejder Kristine Eva Jensen og social- og sundhedsassistent Malene Frandsen.

egne opgaver som nogle, der skal løses, til at få fokus på den værdi, de skaber. For eksempel kan det godt være, at opgaven er løst, hvis bordet til aftensmaden bliver dækket kl. 15.30, fordi det er der, der er mest tid; men hvilken værdi skaber det for de ældre?"

OMRÅDET ER PRESSET

Ifølge Karsten Brask Fischer har opgaven i MED især været at se de begrænsede ressourcer som en fælles udfordring.

"Medarbejderne synes, at de kæmper for bare at nå det, der er på 'skal'-listen. Man er nødt til at tro på,

at det kan lade sig gøre at skabe det liv, de ældre gerne vil have, med de ressourcer, der nu engang er. Ellers ender det med bare at handle om overlevelse. Vi er nødt til at blive ved med at tro på, at vi vil det samme".

At have fokus på kerneopgaven er noget, der skal holdes ved lige understreger Karsten Brask Fischer.

"Et af værktøjerne i MED er at være klare på, hvornår man er i henholdsvis et aftalerum og et dialogrum. I dialogrummet er der ikke noget, der er forpligtende, og derfor kan man tillade sig at forholde sig undersøgende til forslag i stedet for med det samme at sige, at de ikke kan lade sig gøre".

"Og så handler det om at få alle faggrupper i spil i forhold til det, de kan, i stedet for at være rigid i forhold til det, de må", tilføjer han.

"Det vigtigste er, at man ser, at der er et menneske, der har et behov".



OK18: FØLG MED PÅ HJEMMESIDEN OG I NYHEDSBREVET

Da tillidsrepræsentanterne på det kommunale område mødtes i februar vidste ingen, hvor de igangværende overenskomstforhandlinger ville føre hen. Men tillidsrepræsentanterne var, som det fremgår af billedet, mere end parate til en eventuel konflikt.

Medlemsbladet er længe undervejs, og tingene kan gå meget hurtigt under forhandlingerne, og derfor er det på fagforeningens hjemmeside, i nyhedsbrevet og via facebook, du kan følge med i OK18-forløbet.

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN



Et hjem langt væk hjemmefra

Henrik, Kista, Johanne og Marianne er ansat i det grønlandske sundhedsvæsen, men de arbejder på Østerbro.

AF ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUM

Uden for ligger smoggen tungt over en råkold, fugtig vinterdag, men ikke tungt nok til at kunne kvæle lyden af den konstante susen fra bilerne på Lyngbyvejen. Inden for dominerer lyden af det grønlandske sprog, og det dufter af *suaasat*, en suppe med fisk og fugl.

Vi er på besøg i Omøgade på Ydre Østerbro, hvor Det Grønlandske Patienthjem, drevet af det grønlandske sundhedsvæsen, ligger som et lille stykke af Grønland midt i den københavnske myldretid.

Her møder vi social- og sundhedsassistenterne Henrik Sand, Marianne Petersen og Kista Kuitse samt social- og sundhedshjælper Johanne Petersen.

SPROGET HJÆLPER

"Man behøver ikke at kunne sproget for at arbejde her,

men det hjælper", siger Henrik Sand, der foruden at være fast aftenvagt også er tillidsrepræsentant.

Han kom hertil i 2010 efter at have arbejdet 12 år i Grønland og forstår det meste, men dog langt fra på samme niveau som Kista Kuitse og Johanne Wille Petersen, der er fra henholdsvis Øst- og Vestgrønland.

Kun Marianne Frydning Petersen "kom ind fra gaden", som hun siger. Det er 14 år siden, men hun kan stadig huske, hvordan det var at skille sig ud som en af de meget få på stedet uden relationer til Grønland og uden at kunne sproget.

Et kulturchok, men ikke noget at regne for det, som mange af patienthjemmets beboere oplever, når de lander i København uden nogensinde før at have været uden for Grønland.

"Vi har haft beboere her, som aldrig havde prøvet at køre i en elevator", fortæller Henrik Sand.

Beboerne er patienter fra Grønland – og deres ledsagere – der er i Danmark for at modtage hospitalsbehandling.

De bor på hjemmet eksempelvis i forbindelse med udredningen og frem til en eventuel operation. Eller i forbindelse med en ambulant behandling, de ikke kan modtage i Grønland.

BOEDE HER I 20 ÅR

Hvilke diagnoser der er tale om, svinger meget, afhængigt af hvilke specialister landhospitalet, Dronning Ingrid's Hospital, i Nuuk aktuelt måtte råde over.

"Vi kan også mærke, om for eksempel øjenlægen lige har været på tur rundt mellem byggerne, for så modtager vi pludselig flere, der skal ind og opereres for grå stær", siger Henrik Sand.

Med 57 sengepladser og mulighed for gratis opredning til ledsagere, er der en heftig trafik ud og ind af huset. Mange af beboerne

besøger kun patienthjemmet i forbindelse med en enkelt indlæggelse, men ved længelevende sygdomme kan de samme patienter dukke op igen og igen.

Og så er der dem, der er tvunget til at slå sig ned mere eller mindre permanent

FAKTA

Det grønlandske Patienthjem råder over 53 enkeltværelser og 4 lejligheder, alle med mulighed for opredning til ledsagere.

I 2016 blev det til 23.672 overnatninger, svarende til dagligt 65 overnattende beboere. Heraf 51 patienter og 14 ledsagere. Herudover var der 966 overnatninger på hotel, svarende til 3 patienter/ledsagere pr. dag.



Udover Henrik Sand, Marianne Frydning Petersen, Kista Kuitse og Johanne Willing Petersen er der ansat yderligere en social- og sundhedshjælper på Det grønlandske Patienthjem i Omøgade på Østerbro og tre social- og sundhedsassistenter.

på grund af en kronisk lidelse, som kræver en behandling, der ikke er tilgængelig i Grønland som eksempelvis hæmo-dialyse-behandling.

"En enkelt patient nåede faktisk at bo her i 20 år", fortæller Marianne Frydning Petersen.

SKAL LIGNE HVERDAGEN

Receptionen er døgnbe-
mandet, og stedet minder

på mange måder om en blanding af et hotel og et mini-sygehus, men det er et hjem, fastslår Henrik Sand.

"Med 23.000 overnatninger om året og med ofte meget syge mennesker blandt beboerne, er der grænser for hvor meget vi kan få det til at ligne et hjem. Man kan ikke have sine egne møbler med, og vi kan selvfølgelig heller ikke have en hund, men vi

prøver at gøre det hjemligt på andre måder".

Det betyder eksempelvis, at der ofte afholdes sang-aftner, da sang er en meget stærk tradition i Grønland. I aktivitetsrummet arbejdes der med perler ligesom hjemme i Grønland, og også maden har en væsentlig betydning, når man skal skabe et hjem så langt væk hjemmefra.

Tilberedningen kan foregå i fælleskøkkenerne, der er på hver etage, eller – hvis man bor i en af de fire lejligheder – i eget køkken. Men de fleste måltider indtages samlet

i spisesalen, hvor køkkenet serverer varm mad om aftenen for at få hverdagen til at ligne en normal hverdag så meget som muligt, og der serveres en blanding af dansk og grønlandsk mad.

SAVNER UDSIGTEN

Men selv den bedste rensdyrsteg kan ikke kompensere for det, der går tabt på den over 3.000 kilometer lange rejse.

"De, der kommer fra de små bygder, har det sværest. De er vant til at have udsigt", siger Kista Kuitse. Vi forstår, at udsigt i dette tilfælde ikke blot er det, man ser, når man



► kigger ud af vinduet, men også en følelse.

"Lige pludselig har de ikke den frihed, de er vant til. Hvis man kommer fra en tilværelse som fanger, kan det være meget svært at skulle underlægge sig nogle rutiner, tidspunkter og regelsæt. Det er svært at forholde sig til, at bussen kører til Rigshospitalet på et bestemt tidspunkt, hvis det eneste, man før har skullet underlægge sig, er vejret", siger Henrik Sand.

SUNDHEDSVÆSEN I KRAVLEAFSTAND

Marianne Frydning Petersen fortæller om en mandlig beboer. "Til at begynde med kravlede han nærmest langs panelerne og var rædselsslagen, indtil der efter et par dage dukkede en op fra samme

bygd. Det viste sig at være en bygd med kun 35 indbyggere, og den bange mand havde aldrig været uden for bygden før".

Pointen bliver understreget, da det banker på døren og en beboer stikker hovedet ind for at udtrykke sin bekymring for en forestående taxatur til Glostrup.

Trods det grønlandske sundhedsvæsens mangler, har det en kvalitet, det danske ikke har på samme måde, nemlig nærhed, uddyber Henrik Sand.

"Hvis man er fra Lolland, er man vant til at skulle afsætte en dag, hvis man skal til behandling på et sygehus. I Grønland er der lokale sygeplejestationer i de fleste bygder, der kan behandle det meste, og telemedicin er meget udbredt. Det betyder,

Et ophold på Det grønlandske Patienthjem er med fuld forplejning, men i Grønland tager man ikke bare på lange rejser uden proviant. Derfor er beboernes frysere i kælderens fyldt – ifølge Henrik Sand blandt andet med isbjørn og tørret torsk.

at indbyggerne i Grønland er vant til at have sundhedsvæsenet i gåafstand eller faktisk kravleafstand, så de føler sig enormt begrænset, når det pludselig er et fuldtidsjob at være syg".

NÆRMESTE PÅRØRENDE

Af formålsbeskrivelsen fremgår, at stedet blandt andet skal sikre, at patienterne får "den nødvendige observation og pleje, både fysisk, psykisk og socialt".

At være social- og sundhedsmedarbejder på Det grønlandske Patienthjem handler derfor lige så meget om at hjælpe med at forstå

den nye fremmede virkelighed og afhjælpe familiære afsavn som at hjælpe med at behandle et sår eller skifte en seng.

Patienterne kommer tæt på, og derfor er der også regelmæssig obligatorisk supervision.

"Beboerne bruger os rigtig meget. Når man er alvorligt syg og langt væk hjemmefra, har man brug for andre mennesker", siger Kista Kuitse og nikker bekræftende til, at man som medarbejder for en beboer på det lille stykke Grønland på Østerbro næsten kan opleve at få status af nærmeste pårørende.

BARSELSCAFÉ ER IKKE KUN FOR DEM PÅ BARSEL



Både Mia Thamdrup og hendes arbejdsgiver er blevet klogere, efter Mia har deltaget i barselscafé i fagforeningen.

AF ANNE GULDAGER
FOTO MARK KNUDSEN

Mia Thamdrup skal snart være mor. Endelig. Det er nemlig ikke gået helt så nemt, som det skulle, og Mia Thamdrup har været igennem fertilitetsbehandling.

Men nu er der en lille dreng på vej, og inden Mia Thamdrup skulle på barsel, havde hun lige et par spørgsmål til sin tillidsrepræsentant.

"Det var lidt omkring feriepenge og noget om, hvor meget barsel min mand havde ret til. Jeg forsøgte først at finde ud af det selv ved at google, men fandt alt



for mange forskellige svar, så det opgav jeg", fortæller hun.

FIK FLERE SVAR

Det var Mia Thamdrups

tillidsrepræsentant, der gjorde opmærksom på, at FOA Social- og Sundhedsafdelingen med jævne mellemrum afholder barselscaféer, hvor en sagsbehandler gennemgår alle regler på området.

Mia Thamdrup tilmeldte sig og endte med at komme hjem med flere svar, end hun havde haft spørgsmål.

Mia Thamdrup brugte feriedage, når hun skulle til fertilitetsbehandling. I fagforeningens barselscafé fandt hun ud af, at det kunne foregå i arbejdstiden.

"Jeg har slet ikke overvejet andet end at bruge feriedage, når jeg skulle i behandling. Men i barselscaféen fandt jeg ud af, at når man er offentligt ansat, er fertilitetsbehandling lige-stillet med anden special-lægebehandling, og den kan derfor foregå i arbejdstiden. Det vidste min arbejdsgiver heller ikke".

Mia Thamdrup er glad for, at hendes tillidsrepræsentant ikke bare besvarede hendes spørgsmål, men sørgede for, at hun fik information, hun ikke engang selv vidste, at hun havde brug for.

KEND DINE RETTIGHEDER

Barselscaféerne er for alle medlemmer, der har brug for at kende deres rettigheder i forhold til graviditet og barsel. Du er velkommen, selvom du ikke er blevet gravid endnu, og du må gerne tage din partner med.

I 2018 er der barselscaféer i fagforeningen

- den 18. april
 - den 27. juni
 - den 19. september og
 - den 28. november
- alle dage kl. 15.30 til 17.30.

Tilmeld dig på www.foa.dk/sosu-aktiviteter

FRAVÆR PÅ GRUND AF BEHANDLING FOR BARNLØSHED

Ansatte i regioner og kommuner, som har fravær på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, der skyldes sygelige forhold, har samme rettigheder, som de ville have i forbindelse med fravær på grund af anden sygdom.

For privatansatte gælder forskellige regler, afhængig af overenskomst/kontrakt.



Otte måneder uden indtægt

**Judith Tugsen måtte have hjælp fra fagforeningen,
da kommunen stoppede hendes sygedagpenge**

AF ANNE GULDAGER
FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Judith Tugsen har smerter, mange smerter. Nogle dage er værre end andre, men in-

gen dage er gode, og når det er værst kan hun ikke engang klare at lave morgenmad til sig selv, men må trække på hjælp og ikke mindst tålmodighed fra mand og børn.

Samme tålmodighed har

Judith Tugsen ikke altid mødt i sin hjemkommune. Her betød en afgørelse, der siden er blevet underkendt, at hun i otte måneder stod uden indtægt og måtte have hjælp fra en socialrådgiver i fagforeningen

for at få råbt kommunen op og få de penge, hun havde krav på med tilbagevirkende kraft.

TILBAGE TIL START

Judith Tugsens historie begynder i Elfenbenskysten i



Judith Tugsen kæmper mod fibromyalgi og daglige smerter, der gør det svært at klare selv det mest basale husarbejde. Men kampen mod kommunen fik hun hjælp til i fagforeningen.

Vestafrika. Elfenbenskysten er længe siden, men lige så langt, Judith kan huske tilbage, har hun haft smerter. Smerterne var der, da hun var barn, og de er med, da hun kommer til Danmark som 17-årig i 1984.

Fire børnefødsler gør det ikke bedre, men alligevel lykkes det i 1997 at gennemføre en uddannelse til social- og sundhedshjælper og bestride jobbet i syv år i Valby hjemmepleje. Men efter en sygemelding, der varer et helt år, fordi ryggen ikke vil mere, bliver hun tilkendt revalidering og går i gang med en kontoruddannelse.

Kontoruddannelsen trækker ud, fordi smerterne spænder ben, og Judith Tugsen indimellem må sygemeldes, men hun bider tænderne sammen og gennemfører.

"Jeg blev færdig i maj 2008, men så kom finanskrisen, og så der var ikke nogen job", fortæller Judith, der dermed er slået tilbage til start og nu også ryger ind i en depression.

FORSØGER UDDANNELSE

Det ene løntilskud-job følger det andet, uden at det fører til et fast arbejde, og da Judith til sidst er tæt på at ryge ud af dagpengesystemet, begynder hun på uddannelsen til social- og sundhedsassistent.

"Hvad skulle jeg ellers gøre? Jeg var jo nødt til at have et job", forklarer hun.

Men smerterne resulterer i sygemelding i forbindelse med både den anden og den tredje praktik, så Judith Tugsen til sidst opsiges fra sin uddannelsesaftale.

Først herefter får hun sat navn på sin følgesvend, da

en reumatolog diagnosticerer hende med fibromyalgi.

"Han så på mig og sagde 'Du har det ikke godt'. Endelig", siger Judith Tugsen, der oplever det at få sat navn på diagnosen som en lettelse.

Men hun får et nyt slag, da hun får brev fra kommunen, der raskmelder hende og stopper hendes sygedagpenge pr. 1. januar 2017. Bare sådan.

"Heldigvis var jeg medlem af fagforeningen, ellers ville det jo have været en katastrofe for mig", mener hun.

En socialrådgiver i FOA Social- og Sundhedsafdelingen anker sagen, og Judith Tugsen tror, at det har haft betydning for udfaldet, at hun ikke har skullet klare anken selv.

"Det er vigtigt ikke at give op, og jeg ville nok have anket under alle omstændigheder, også hvis jeg ikke havde haft fagforeningen. Men jeg er sikker på, at sandsynligheden for afslag havde været større. Jeg er virkelig glad for at jeg tog mig sammen og kontaktede fagforeningen dengang".

UDEN INDTÆGT I 8 MÅNEDER

Mens Judith Tugsen venter på svar fra Ankestyrelsen, har hun ingen indtægt. Kontanthjælp er ikke en mulighed på grund af mandens indkomst, og tankerne om, at familien med to hjemmeboende børn kan blive nødt til at flytte og sælge rækkehuset i Ishøj, holder hende vågen om natten.

Men endelig efter otte måneder kommer svaret. Judith Tugsen skal ikke raskmeldes, men have et ressourceforløb, og de otte måneders manglende sygedagpenge skal efterbetales.

"Den 6. juli blev vores yngste datter sygeplejerske, den 7. juli kom brevet fra Ankestyrelsen, og dagen efter blev vores datter gift. Det var en god uge", husker hun.

EN LETTELSE

Gode uger er der ikke mange af, men der er dage, der er mindre dårlige end andre, og Judith Tugsen tror på, at det nok skal blive bedre.

Hun er på venteliste til et forløb på en smerteklinik, og hun har en sagsbehandler, der efter Ankestyrelsens afgørelse "ikke længere bare vil have mig til at tie stille og søge et job", som hun siger.

Drømmen er et piccoline-job nogle timer om ugen, med lette praktiske opgaver og med plads til de nødvendige pauser, der kan holde smerterne i ro.

Hvordan det hele ender, ved Judith Tugsen ikke, men hun er glad for også at kunne trække på fagforeningen til jobafklaringsmøderne med kommunen.

"Det er en lettelse at have en, der kan tale min sag. Det er som om, jeg selv blokerer, når jeg sidder der, så jeg først ved, når jeg kommer hjem, hvad jeg skulle have sagt".

NYE INPUT TIL ARBEJDSLIVET

Kirsten Lysen, Adrian Olsen og Susanne Frølich har valgt at supplere deres erhvervsuddannelser med en akademiuddannelse i sundhedspraksis. Det har givet nye perspektiver på deres faglige praksis og gjort det sjovere at gå på arbejde.

EFTERUDDANNELSE GAV NY FUNKTION

For Susanne Frølich har Akademiuddannelsen i sundhedspraksis resulteret i en ny funktion.

Efter en årrække på en skærmet enhed for demente borgere på Lærkegård Center i Herlev Kommune trængte social- og sundhedsassistent Susanne Frølich til ny luft og nye input.

Det fandt hun på skolebænken som studerende på akademiuddannelsen i sundhedspraksis, som hun færdiggør i efteråret 2018.

“Min motivation for at læse videre blev egentlig vakt, da jeg startede som arbejdsmiljørepræsentant for fire år siden”, fortæller Susanne Frølich.

“Jeg kom ud, fik nye kontakter og lærte af andres måder at gøre tingene på. Det betød, at jeg fik lyst til endnu flere nye impulser, så da jeg tilfældigvis faldt over akademiuddannelsen, blev jeg tændt”.

Det samme blev heldigvis Susannes leder, der mente, at arbejdspladsen især kunne drage nytte af at få tilført nye kompetencer inden for dokumentation og kvalitetsudvikling.

Susanne Frølich fik ikke bare grønt

lys, men også den nødvendige tid. Den ugentlige undervisningsdag har hun kunnet tage i arbejdstiden, mens hun selv har bidraget med tiden til læsning og opgaveskrivning.

NY FUNKTION

Helt færdig er hun først næste vinter, men de nye kompetencer har allerede betydet nye arbejdsopgaver.

Den nye funktion som ressourcevejleder inde for demens skal Susanne Frølich varetage i foreløbig et år, hvor hendes opgave er at yde vejledning og sparring til kolleger i forhold til hverdagens udfordringer med demente borgere.

“Det betyder, at jeg ikke længere selv er i plejen, men kommer i alle teams efter behov og også fast overlapper med både aften- og nattevagt”, forklarer hun.

Oftentimes er det lavpraktiske spørgsmål som “hvordan får vi skiftet den og den borger eller får den og den borger til at gå i seng”, og her trækker Susanne både på sin egen lange erfaring med pleje af



SER SIG SELV UDEFRA

Adrian Olsen havde ikke tegnet en plan for sin karriere, da han gik i gang med akademiuddannelsen i sundhedspraksis. Men den har alligevel ført ham et godt sted hen.

demente borgere og på den teori, der nu er blevet koblet på erfaringen.

SELVTILLID OG OVERBLIK

At Susanne Frølich så hurtigt har kunnet drage nytte af sin efteruddannelse skyldes ikke kun, at hun har fået ny viden og nye kompetencer, men også at uddannelsen har udviklet hende personligt, mener hun.

"Jeg har fået mere selvtillid og et større overblik. Jeg ved, hvor jeg kan finde svar og lader mig ikke stresse af udfordrende situationer. Jeg tænker mere bredt".

FINANSIERING

Henholdsvis den Kommunale Kompetencefond og Den Regionale Kompetencefond er etableret af arbejdsgivere og faglige organisationer i fællesskab og finansieret af overenskomstmidler.

Fondene støtter deltagelse i akademiuddannelsen i sundhedspraksis med op til 25.000 kroner pr. år, svarende til 80 procent af udgiften. De fleste får de sidste 20 procent betalt af arbejdsgiveren.

Social- og sundhedsassistent Adrian Olsen er i gang med sin afsluttende opgave på akademiuddannelsen i Sundhedspraksis. Når han er færdig, er der gået tre år, hvor han sideløbende med sit job som støtte- og kontaktperson for udsatte borgere har haft hovedet nede i bøger om blandt andet sociologi.

"Jeg har ikke på noget tidspunkt haft en plan om, at jeg skulle noget bestemt med uddannelsen. Den åbner ens øjne for en hel masse områder, man ikke vidste, man ville interessere sig for. Min plan var bare, at jeg ville blive bedre til mit arbejde og få nogle flere vinkler på det", fortæller han.

Den afsluttende opgave, som Adrian Olsen er i gang med nu, handler om, hvad det gør ved borgere med psykosociale problemstillinger at blive mødt af et system, der er meget sygdomsorienteret.

"Og det gælder også os", siger han og slår ud med armene i sit kontor på Socialcenter København. "Vores tilgang er meget klinisk, og vores udgangspunkt er, at folk skal i behandling".

Adrian Olsen har med andre ord fået værktøjer til at se på sig selv udefra. Hvor det på den lange bane fører ham hen, ved han ikke, men at det allerede har gjort ham bedre til sit arbejde, er han sikker på.

MØDER BORGERNE MED NY FORSTÅELSE

"Jeg har fået nye vinkler på samspillet med borgerne og på, at nogle af de problemstillinger, borgerne står med forstærkes af systemet og den måde, vi har indrettet samfundet på. Det betyder,



»JEG STÅR STÆRKERE OVER FOR ANDRE FAGGRUPPER«

► at jeg kan møde borgerne med en anden forståelse og anerkendelse, end hvis jeg ikke havde fået nuancerne med. Jeg tror det betyder, at jeg går mere ydmygt til mit arbejde”, siger Adrian Olsen, der ikke er bange for, at de nyrehvervede nuancer vil blive trængt i baggrunden af hverdagen, når den afsluttende opgave ligger færdig.

”Det er en fordel, at jeg har taget uddannelsen over tre år og har haft en hverdag på samme tid. Jeg har skrevet to opgaver om året, hvor jeg har taget udgangspunkt i min hverdag hos borgerne og løbende integreret det, jeg har lært i min faglige praksis. Der er helt klart sket en ændring i min faglige identitet, og jeg tror ikke, jeg risikerer at ryge tilbage til scratch”.

6 ARGUMENTER, NÅR DU SKAL OVERBEVISE DIN ARBEJDSGIVER

1. Du bliver bedre til dit fag.
2. Du bliver endnu mere motiveret.
3. Du tager mere ansvar.
4. De skal gøre noget for at holde på dig, for der er mangel på sosu’er.
5. Kompetencefonden betaler 80 procent af udgiften.
6. Hvis man ikke som arbejdsgiver selv udnytter fondene, er man bare med til at betale for uddannelsen af andres medarbejdere.

Social- og sundhedshjælperne er i mindretal på akademiuddannelsen i sundhedspraksis. Men det har ikke holdt Kirsten Lysen tilbage.

Kirsten Lysen er den eneste på sit hold på akademiuddannelsen i sundhedspraksis, der kommer med en baggrund som social- og sundhedshjælper. Og hun er også den eneste, der har scoret fem 12-taller og et 10-tal.

Det er ikke noget, hun selv praler med – for sådan er hun ikke – ”men jeg glæder mig over at få bekræftet, at det jeg selv har tænkt, ikke er helt tosset”, som hun siger.

Endnu mangler Kirsten Lysen at skrive sin afsluttende opgave, men den kommer ligesom hendes øvrige opgaver til at tage udgangspunkt i den daglige praksis blandt borgerne i hjemmeplejen i Herlev Kommune. Blandt andet er det blevet til en opgave om kommunikation i hjemmeplejen, set fra borgerens perspektiv, og om implementering af Ipads i hjemmeplejen. Opgaver, der kobler hverdagspraksis med teori.

”Jeg ser det hele i et større perspektiv nu og er blevet bedre til at argumentere og kan stå stærkere over for andre faggrupper. Det er ikke alle, der er klar over den faglighed, der ligger bag social- og sundhedshjælperes arbejde. Jeg synes, at jeg i løbet af uddannelsen har fået en ballast, der gør, at min faglighed kan træde tydeligere frem”, forklarer hun.

UNDERVISNING I FRITIDEN

Kirsten Lysen har fået dækket deltagerbetalingen samt bøger og trans-



LEDERUDDANNELSE MED AFSÆT I PRAKSIS

Interessen og spørgelysten var stor, da den nye uddannelse 'Ledelse i Sundhedsvæsenet' blev præsenteret på et møde i fagforeningen.

AF ANNE GULDAGER

port, men har i modsætning til mange af sine holdkammerater måttet bruge fri- og feriedage på at deltage i undervisningen.

"Det kan godt være nogle hårde uger, hvis man har været på arbejde i weekenden og skal bruge fridøgn på at tage til undervisning. Jeg kunne måske nok have presset lidt mere og forsøgt at få lov at lægge undervisningen i arbejdstiden, men på den her måde er der ikke nogen, der kan have ondt af, at jeg ikke er på arbejde", slår hun fast.

"Der er flere, der har spurgt, hvad jeg 'bliver', når jeg har taget uddannelsen. Jeg bliver jo ikke noget andet og vil stadig være glad for at være social- og sundhedshjælper og køre i hjemmeplejen, men jeg tror, jeg er blevet bedre til at give min viden og min erfaring videre. Og så bliver jeg glad, hver gang jeg lærer noget nyt".

BRUG FOR HJÆLP?

Hvis du har brug for råd og vejledning i forbindelse med finansiering af uddannelsen, kan du kontakte FOA Social- og Sundhedsafdelingens uddannelseschef Troels Neiiendam på trn050@foa.dk eller telefon 21266740.

"Hvor lang tid skal jeg afsætte til læsning?", "Hvordan får jeg det finansieret?", "Hvad er det bedste argument over for min leder, hvis hun skal sige ja?".

Spørgsmålene var lige så mange, som interessen var stor, da fagforeningen i februar inviterede til informationsmøde om den nye akademiuddannelse 'Ledelse i sundhedsvæsenet'.

'Ledelse i sundhedsvæsenet' er etableret af Københavns Erhvervsakademi på opfordring fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen, der har savnet en lederuddannelse med en stærk kobling til faget og med udgangspunkt i egen praksis.

Uddannelsen henvender sig til social- og sundhedsmedarbejdere med mindst to års relevant erhvervs erfaring inden for ledelse.

Første hold kan gå i gang med første modul allerede den 21. marts, så deltagerne gik fra mødet med en tilskyndelse til at træffe en hurtig beslutning og få sat gang i ansøgningen.

UDDANNELSENS INDHOLD

Med akademiuddannelsen i ledelse i sundhedsvæsenet får deltagerne blandt andet værktøjer til at håndtere forandringsprocesser, kvalitetsudvikle og evaluere praksisnære problemstillinger, styrke samarbejdssituationer og gennemføre svære samtaler.

Undervisningen, der finder sted i Hellerup, tilrettelægges med ud-



FOTO MARK KNUDSEN/MONSIJN

"Det nære sundhedsvæsen skriger på ledere med en stærk forankring i praksis", sagde næstformand i FOA Social- og Sundhedsafdelingen Tina Græsted på informationsmødet og opfordrede interesserede til at komme i gang med ansøgningen.

gangspunkt i problemstillinger fra deltagerne egen hverdag.

Henholdsvis Den Regionale Kompetencefond og Den Kommuneale Kompetencefond yder tilskud til uddannelsen, og fagforeningen hjælper gerne med ansøgningen.

I uddannelsen kan indgå nogle af de moduler, man evt. allerede har taget som led i akademiuddannelsen i sundhedspraksis.

Læs mere om uddannelsen på www.kea.dk/sundhed og kontakt studievejleder Joan Nielsson, KEA, vedr. optagelseskrav og uddannelsesplan, jonm@kea.dk, telefon 2498 2010.

HANDICAP- HJÆLPERNE HAR FUNDET HINANDEN

**Et nyt netværk skal styrke handicaphjælperne
i kampen mod uacceptable løn- og arbejdsforhold**

AF MAJ DAHL-RASMUSSEN

ILLUSTRATION KAMILLA WICHMANN

De støtter handicappede mennesker til at leve et så normalt liv som muligt. De overvåger mennesker, som trækker vejret gennem en respirator. Og de overvinder de udfordringer, en handicappet

FØLG MED

I fagforeningens nyhedsbrev og på foa.dk/sosu-aktiviteter kan du se kommende møder i fagforeningens netværk for handicaphjælperne.

Alle er velkomne til møderne – et FOA-medlemskab er ikke et krav i første omgang.

kan have, som for eksempel at komme ud ad sengen, i bad, få tøj på, lave mad og hjælp til transport osv.

De er med andre ord handicaphjælperne. En forholdsvis lille faggruppe, der for manges vedkommende arbejder uden overenskomst og under urimelige løn- og arbejdsforhold.

FOA har i mange år arbejdet for at få alle handicaphjælperne dækket af en overenskomst eller ansat under overenskomstlignende forhold. Men det kompliceres af, at handicaphjælperne arbejder i så mange forskellige ordninger.

For at sætte skub i processen og for at kaste mere lys på området, har FOA Social- og Sundhedsafdelingen ligesom andre FOA-afdelinger landet over taget initiativ til at samle handicaphjælperne i et netværk.

"Handicaphjælperne

arbejder alene og ofte uden kontakt til kolleger. Målet er derfor at samle og organisere dem, så vi ved at stå stærkere sammen kan forbedre forholdene", forklarer faglig sekretær Maria Kim Konstantinou.

ARBEJDSMILJØET LIDER

På møderne i netværket deler handicaphjælperne erfaringer fra deres arbejdsliv – blandt andet om arbejdsforhold, der ifølge fagforeningens arbejdsmiljøkonsulent Elsebeth Poulsen langt fra lever op til de krav, Arbejdstilsynet stiller.

En af udfordringerne er, at hjælpernes arbejde foregår i den handicappedes eget hjem. Dermed kan hensynet til hjælperen kollidere med den handicappedes ønsker, forklarer hun.

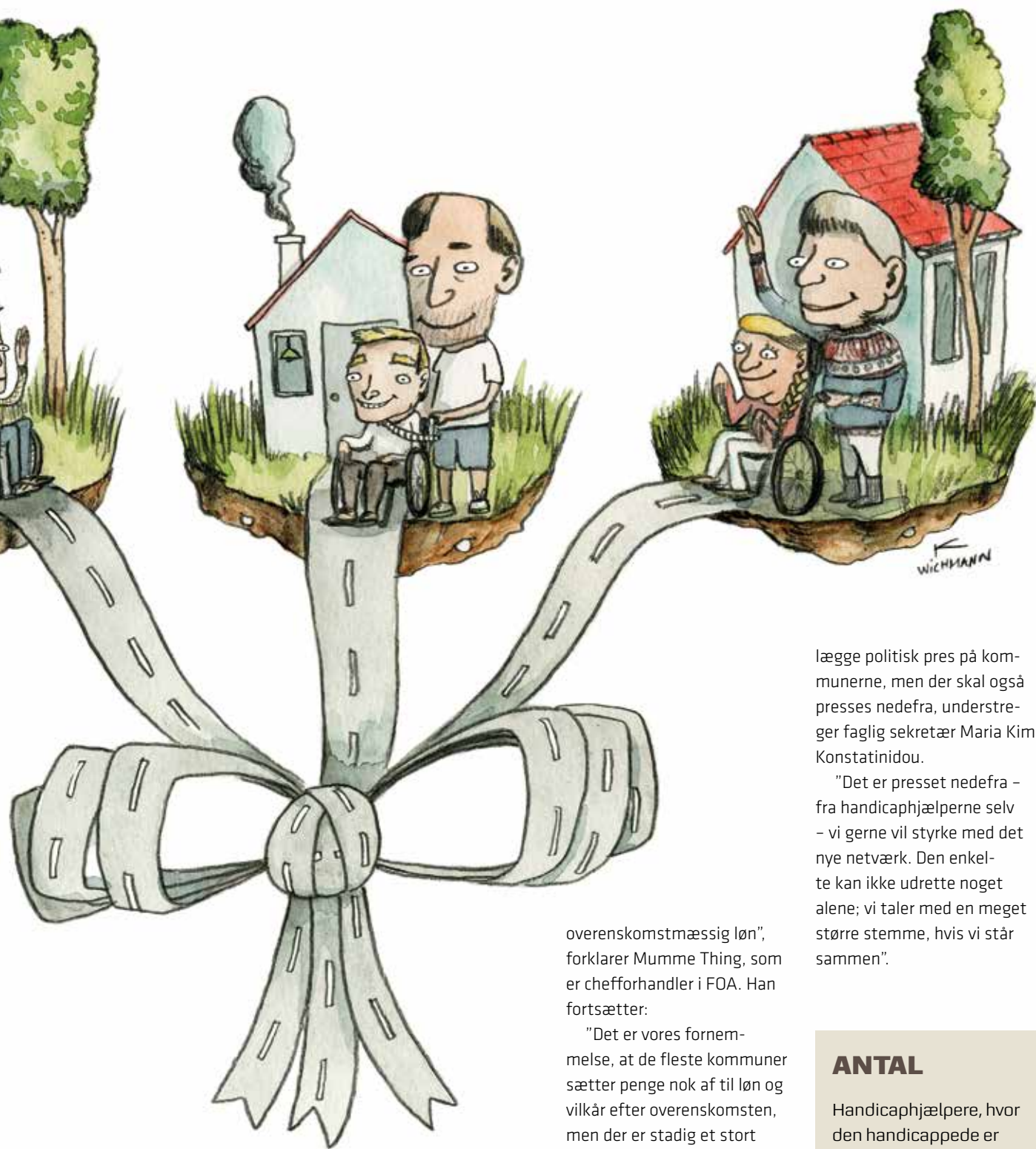
"Borgeren har måske ikke lyst til at blive liftet, selvom

hjelperne ifølge arbejdsmiljøloven ikke må foretage manuelle forflytninger. Eller de ønsker ikke at ændre på hjemmets indretning, så hjælperne får plads til at arbejde i hensigtsmæssige arbejdsstillinger", uddyber hun.

Også det psykiske arbejdsmiljø kan være et problem. En hjælper fortalte f.eks. på et netværksmøde om et sted, hvor hun skulle tørre støv af fra højre mod venstre. Ellers blev hun irettesat af den handicappede.

"Den handicappede føler sig måske magtesløs og frustreret pga. sit handicap. Frustrationen kan være forståelig nok, men det må ikke gå ud over hjælperne. Men fordi hjælperne står så alene, holder mange sig tilbage med at insistere på at få gjort noget ved arbejdsmiljøet af frygt for at miste jobbet", siger arbejdsmiljøkonsulenten.





KOMMUNERNE DISKRIMINERER

Når en del handicaphjælpere ikke er ansat på overenskomst – eller ikke får løn svarende til overenskomsten, så skyldes det, at visse kommuner ikke udmåler penge

nok til den hjælperordning, de arbejder på.

"Hvis bevillingen til en ordning er mindre, end prisen efter overenskomsten, så skal enten borgeren eller den private virksomhed selv betale forskellen op til en rimelig,

overenskomstmæssig løn", forklarer Mumme Thing, som er chefforhandler i FOA. Han fortsætter:

"Det er vores fornemmelse, at de fleste kommuner sætter penge nok af til løn og vilkår efter overenskomsten, men der er stadig et stort antal hjælpere, som bliver underbetalt, og det er diskrimination af hjælperne som faggruppe", mener han.

PRES NEDEFRA

FOA arbejder sammen med handicaporganisationer og arbejdsgiverforeninger for at

lægge politisk pres på kommunerne, men der skal også presses nedefra, understreger faglig sekretær Maria Kim Konstatinidou.

"Det er presset nedefra – fra handicaphjælperne selv – vi gerne vil styrke med det nye netværk. Den enkelte kan ikke udrette noget alene; vi taler med en meget større stemme, hvis vi står sammen".

ANTAL

Handicaphjælpere, hvor den handicappede er arbejdsgiver (BPA-ordning): 2.100
(kilde: KL)

Handicaphjælpere i andre ordninger: ca. 8.000
(kilde: FOA)

DÅRLIG LØN

**Pia: Hjælper i BPA-ordninger i 24 timers vagter gennem 15 år.
Er i gang med at uddanne sig til social- og sundhedshjælper**



"Når jeg har arbejdet som handicaphjælper i mange år, er det, fordi det gav mig sammenhængende fridage, hvor jeg kunne arbejde kreativt med min interesse for at designe. Jeg har haft nogle rigtig gode job, hos nogle gode mennesker, men lønnen er ikke i orden.

Jeg har været ansat i ordninger, hvor vi skulle dække ind for hinanden under ferie

og sygdom, men kun fik overarbejdsbetaling, hvis vi blev kaldt ind med mindre end seks timers varsel. Det giver 400 kr. ekstra – for 24 timers overarbejde! Hvis den, der skal overtage vagten, ikke kan komme, skal vi forblive i vagten. Det får vi 500 kr. for.

Der er også den ulempe ved at være forpligtede til at tage over for hinanden, at man ikke kan lave faste

aftaler dagen efter. Og at man må arbejde hele to døgn i træk, hvis ikke man bliver afløst.

I et af det jobs jeg havde, fik vi rådighedsbetaling om natten, ikke løn, også de nætter hvor vi skulle op og hjælpe den handicappede. Havde vi arbejdet efter overenskomst, skulle vi have haft løn med nattillæg i den tid, vi arbejdede".

FAGFORENINGENS RÅD

- Søg job hos en privat virksomhed, som har tegnet overenskomst, f.eks. Danske Care, LOBPA, DUOS og Olivia.
- Lad fagforeningen gennemgå dit ansættelsesbevis, inden du skriver under, hvis virksomheden ikke er omfattet af overenskomsten. Ansættelsesbeviset skal opfylde lovens krav.

ONDT I MAVEN

Jesper: Vikar i en BPA-ordning; 16-timers-vagter

"I mit job var det fysiske arbejdsmiljø fint, men ikke det psykiske. Den handicappede svingede meget i humør. Fra at være omgængelig og rimelig, kunne han

uden varsel slå om og blive ubehagelig og bebrejde mig alt muligt.

Det var små ting: Hvis jeg automatisk samlede noget op, som var faldet på gulvet,

blev han vred. Jeg skulle først gøre det, når han bad om det. Han kunne også finde på at irettesætte mig i fuld offentlighed, for eksempel når vi var ude at handle.

Det var virkelig ubehageligt, og jeg havde mange gange ondt i maven på vej til arbejde.

Der er nok mange, der vil tænke: Hvorfor sagde du ikke

FYSISK HÅRDT

Karoline: Respiratorisk handicaphjælper i privat virksomhed, 12-timers-vagter.

"Jeg har gennem nogle år været ansat som respiratorisk handicaphjælper i en privat virksomhed, og der er mange problematikker forbundet med det. Bl.a. det fysiske arbejdsmiljø, som virksomheden har ansvaret for.

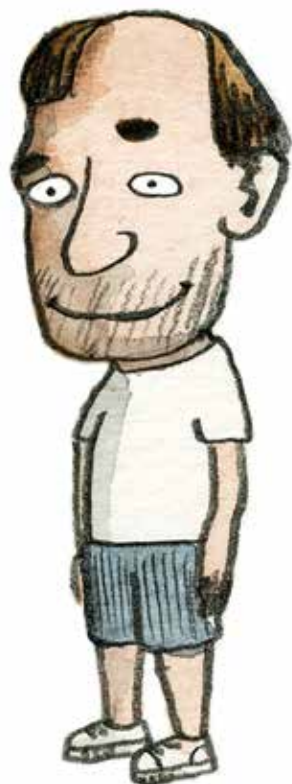
Vagterne er typisk på tolv timer, hvor jeg skal tilse, at respirationsmaskinen fungerer og holde den handicappedes luftveje frie, så han eller hun kan få luft.

Det meste af tiden består i overvågning. Det betyder, at jeg sidder ned det meste af vagten, og derfor har brug for en ordentlig lænestol, som giver god støtte i ryggen. Jeg har været ude for, at jeg måtte sidde på en spisestuestol en hel nat. Det var hårdt.

Da jeg gjorde virksomheden opmærksom på det, henviste de til, at det var den handicappedes ansvar at købe en lænestol. Det gjorde

vedkommende, men en billig en, som slet ikke gav den rigtige støtte.

Da jeg tog det op med virksomheden igen, fik jeg at vide, at hvis det ikke var godt nok, så kunne jeg jo finde mig et andet job. Jeg er ved at skifte fag. Ikke fordi jeg er træt af jobbet, men fordi forholdene omkring det er så dårlige".



noget til ham? Men jeg var bange for, at han ville stoppe med at bruge mig som vikar. Og at jeg ikke fik den faste fuldtidsstilling, som han havde lovet mig. Det løfte

holdt han ikke. Og nu står jeg uden job og har spildt tid på at vente på at blive fastansat hos ham".

FAGFORENINGENS RÅD

- Stå sammen og tal med den handicappede eller den private virksomhed om forholdene, så det ikke er den enkelte, der skal stå fremmed risiko for at blive fyret.
- Hjælper det ikke, kan I anonymt bringe sagen videre til Arbejdstilsynet.

Navnene i casene er opdigtede, da de pågældende ikke ønsker deres navn frem. Men navnene er kendt af redaktionen.

BLÅ BOG

GITTE FRIBERG BOMHOLDT, 54 ÅR



Har siden 2013 siddet i kommunalbestyrelsen i Herlev Kommune for Socialdemokratiet. Formand for Sundheds- og Voksenudvalget. Afdelingsleder på Bispebjerghjemmet. Uddannet plejehjemsassistent.

MARLENE LETHARIUS NYBERG, 46 ÅR



Nyvalgt til kommunalbestyrelsen i Tårnby Kommune for Dansk Folkeparti. Koordinator i Tårnby Hjemmepleje. Uddannet social- og sundhedsassistent.

MARIANNE RUGAARD CHRISTENSEN, 64 ÅR



Nyvalgt til kommunalbestyrelsen i Rødovre Kommune for Enhedslisten. Ansat på Ældrecentret Broparken i Rødovre plejecenter indtil 1. april 2018, hvor hun går på pension. Uddannet social- og sundhedsassistent.

Bidt af politik

Ved kommunalvalget i november sidste år, var der i flere kommuner medlemmer af FOA Social- og Sundhedsafdelingen på stemmesedlen. Vi har samlet tre af dem, der blev valgt, til en snak om engagement og kasketter.

AF ANNE GULDAGER
FOTO MORTEN RODE/MONSUN

Marlene Nyberg, Marianne Christensen og Gitte Bomholdt har travlt. Virkelig travlt. Det stod klart allerede under bestræbelserne på at finde en dag, hvor vi kunne mødes og tale kommunalpolitik, og det blev tydeligt, da snakken gik i gang.

De tre blev ved kommunalvalget i november medlem af kommunalbestyrelserne i henholdsvis Tårnby, Rødovre og Herlev, og deres politiske arbejde kan let løbe op i både 15 og 20 timer om ugen. Lidt af en mundfuld, når man også skal passe et fuldtidsarbejde ved siden af.

Så hvorfor gør de det?



FORANDRING ER SVÆRT

"Jeg har ikke haft illusioner om, at jeg skulle ind og revolutionere noget. Men jeg tænkte, at jeg vil kunne komme med nogle væsentlige input baseret på den erfaring jeg har fra hjemmeplejen", siger Marlene Nyberg og fortsætter:

"Jeg har savnet noget sammenhæng i beslutningerne. Vi bygger på et fundament, der er revnet, når vi forsøger at lappe på en dårlig normering ved at udvikle nye retningslinjer og kræve mere dokumentation. Der skal rettes op på fundamentet".

Også for Marianne Christensen har erfaringerne fra arbejdet i den kommunale plejesektor spillet en væ-

sentlig rolle for det politiske engagement:

"Min interesse for det politiske begyndte, da jeg arbejdede i hjemmeplejen, hvor jeg syntes, der var noget at kritisere; og så må man også gøre noget ved det. Hvis man ikke synes, at det hjælper at sige det til politikerne, må man jo selv blive politiker, hvis man vil forandre noget", mener hun.

Det med at ville forandre noget har Marianne Christensen dog allerede erkendt måske bliver sværere, end hun havde forventet.



"Jeg har altid tænkt meget ideologisk og tænkt, at så længe, der var penge i samfundet, kunne vi også forbedre tingene. Men man kan jo ikke rigtig bruge



sine ideologier om at ville nationalisere bankerne til noget, når man sidder med et budget, der skal hænge sammen ude i kommunen her og nu".

"Ja, det er noget af det, man bliver ramt af, når man er ny i politik – pengene skal også findes", indskyder Gitte Bomholdt. "Man bliver nok lidt irriterende for sine omgivelser, fordi de ikke kan få lov at brokke sig, uden at man absolut skal komme med alle forklaringerne, fordi man jo nu også kan se tingene fra en anden side".

Men det er samtidig det, der gør kommunalpolitik så spændende, tilføjer hun. "Det er utrolig konkret – ligesom et stort husholdningsbudget, der skal hænge sammen.

Og i kommunalpolitik bliver du virkelig holdt op på det, du siger, for du møder dine vælgere i Netto".

FLERE KASKETTER

Gitte Bomholdt er glad for, at hun i modsætning til Marlene Nyberg og Marianne Christensen ikke er ansat i sin egen kommune.

"Det gør det lettere at forholde sig objektivt og lettere at finde ud af hvilke kasketter man har på", mener hun.



"Da jeg blev valgt, sagde borgmesteren til mig, at nu var jeg nødt til at holde op med at ride mine kæpheste. Men så sagde jeg, at så skulle han også lade være med at tale om ishockey", griner Marianne Christensen.

"Men det er jo netop dét, at man brænder for noget, der gør, at man er gået ind i det her", indvender Marlene Nyberg og tilføjer, at selvom hun også er nødt til at have en holdning til, hvad der sker på de øvrige områder i kommunen, vil hun ikke kunne undgå at have større engagement eksempelvis i kampen mod udlicitering i hjemmeplejen.

Her nikker de andre, og man fornemmer, at de også vil have let ved at engagere sig i en kamp mod udlicitering, selvom de er meget bevidste om at holde styr på både kasketter og kæpheste.

MAN BLIVER SMITTET

Mens det politiske arbejde i kommunen endnu er helt nyt for Marianne Christensen og Marlene Nyberg, er det hverdag for Gitte Bomholdt, der har taget hul på sin anden periode.

"Man bliver smittet af det. Det er simpelthen vanvittigt spændende at være med helt inde i kommunens drift", fortæller hun og kan derfor heller ikke sætte udløbsdato på sit politiske engagement.

Og det kan Marianne

Christensen vist egentlig heller ikke. "Til april går jeg på folkepension, og jeg havde tænkt, at jeg kun skulle sidde i fire år, fordi jeg ellers



bliver for gammel. Men nu har jeg hørt, at der blevet valgt en 87-årig venstremand i Hørsholm, så det kan da godt være, jeg får lyst til en periode mere".

Det samme gør nok Marlene Nyberg. Om vælgerne bakker op, ved man aldrig, men hun er i hvert fald nødt til at blive ved længe endnu, hvis hun skal nå igennem alle de punkter, som hendes kolleger i hjemmeplejen mener, at hun skal gøre noget ved. "Da jeg blev valgt, sagde de, 'bare rolig, vi har en lang liste til dig'", griner hun.



Velfærdens stemmer taler videre

Kommunevalget er overstået, men fagforeningens arbejde med politisk påvirkning stopper ikke.

AF ANNE GULDAGER

Kommunevalget er slut, men fagforeningens arbejde med politisk påvirkning stopper ikke.

Op til kommune- og regionsvalget i november 2017 opfordrede FOA sine medlemmer til at bruge "velfærdens stemme" ved at overveje, hvilke af de opstillede kandidater der ville arbejde for forbedringer af velfærden.

Efter valget lyder opfordringen fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen til de nyvalgte politikere, at de skal lytte til velfærdens stemmer ved at inddrage medarbejderne, når de politiske løfter skal føres ud i livet.

I en henvendelse til de politikere, der har fået plads i de kommunale social- og sundhedsudvalg, og derfor er relevante som samarbejdspartnere for fagforeningen, skriver formand Mari-Ann Petersen blandt andet:

"Når de medarbejdere, der skal arbejde med projekterne, inddrages, og alle sider af sagen vendes, er jeg sikker på, at de beslutninger, I træffer, vil have en lettere vej ud i virkeligheden!"

AKTUELLE TEMAER

Politikerne opfordres til eksempelvis at inddrage

medarbejderne, når der skal formuleres nye værdigheds- og politikker. Fagforeningen har også sendt et idekatalog til fællestillidsrepræsentanterne i alle kommuner, hvor de værdigheds- og politikker, der blev vedtaget i 2016, er blevet gennemgået til inspiration for udformningen af nye politikker.

Desuden lyder opfordringen, at hvis nye teknologier og rehabilitering skal have succes, skal man huske at kompetenceudvikle medarbejderne og lade være med at budgettere med besparelser, før man har set, at tiltagene rent faktisk har haft en besparende effekt.

BEHOV FOR ARBEJDSKRAFT

Særligt udfordringen med at rekruttere og fastholde uddannet social- og sundhedspersonale kalder på, at kommunalpolitikkerne spørger dem, det handler om, hvad der skal til, for at arbejdet skal være attraktivt.

I den forbindelse fortsætter FOA Social- og Sundhedsafdelingen den runde til samtlige 18 kommuner, der blev sat i gang i 2017 under overskriften "Fremtidens ældrepleje", og som skal kortlægge, hvad kommunerne selv tænker om behovet for arbejdskraft fremover.

Seks FOA-SOSU medlemmer valgt

Der var mange, der satte kryds ved en sosu-medarbejder ved kommunalvalget den 21. november 2017.



● Social- og sundhedsassistent *Marianne Christensen* blev valgt for Enhedslisten i Rødovre Kommune.



● Social- og sundhedsassistent *Marlene Nyberg* blev valgt for Dansk Folkeparti i Tårnby Kommune.



● Social- og sundhedsassistent *Helle Tiedemann* blev valgt for Socialdemokratiet i Ballerup Kommune.



● Social- og sundhedshjælper *Benthe Viola Holm* blev valgt for Socialdemokratiet i Hvidovre Kommune.



● Omsorgsmedarbejder *Hanne Brusgaard Holst* og



● Afdelingsleder *Gitte Friberg Bomholdt*

blev begge valgt for Socialdemokratiet i Herlev Kommune

»Vi havde brug for at blive bedre til at hjælpe hinanden«

AF ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Jeg blev valgt som arbejds- miljørepræsentant (AMR) på grund af min store interesse; jeg går frygtelig meget op i arbejdsmiljø. Jeg har været forflytningsvejleder alle de steder, jeg har været ansat, og jeg meldte mig med det samme, da min kollega stoppede som AMR. Det giver rigtig god mening, at AMR og forflytningsvejleder er én og samme person.

Men det er især det psykiske arbejdsmiljø, jeg bruger min AMR-tid på. Jeg har gennemført en række apv'er for at finde ud af, hvor det haltede, og de viste, at vi efter en travl periode især havde brug for at blive bedre til at hjælpe hinanden, hvis vi skulle øge trivslen.

Jeg synes, at det har hjulpet. Hver morgen når vi mødes, så slutter vi af med at minde hinanden om, at man ringer til kollegerne i teamet og hører, om der er noget, man kan hjælpe med, når man selv er færdig med morgenplejen. Følelsen af at vi løfter sammen er blevet styrket. Pausen kan holdes i en god stemning, hvor alle er glade, og ingen sid-

der med en følelse af uretfærdighed.

Jeg prøver generelt at være en god kollega. Når jeg tager AMR-kasketten på, er det især i forbindelse med indførelsen af nye procedurer. Jeg synes, jeg skal være foregangsmand på, at det nok skal gå, selvom noget måske ikke fra starten lyder som den bedste idé.

Jeg gør, hvad jeg kan for at være en synlig AMR, og mine kolleger ved godt, at det er mig, der er den. Jeg sørger for at melde tilbage på et personalemøde, når jeg har været afsted på konference, så alle får glæde af det, jeg har lært, og så de ved, hvad jeg bruger min tid på.

Jeg synes, jeg har gode vilkår. Jeg har en dag om måneden til AMR-arbejdet plus efter behov, og det fungerer fint. Den månedlige dag bruger jeg for eksempel til at gennemføre APV'er i forbindelse med ny-indflytninger eller på at lave opslag som dem, der i øjeblikket hænger på personaletoulet om vigtigheden af at holde pauser. Inden for vores felt føler vi aldrig, at vi har tid til at holde pauser – heller ikke selvom vi skemalægger dem.

I det store og hele synes jeg, at vi har et godt arbejdsmiljø her på stedet. Her er nogle, der har været her i mange år, og som kan huske, da vi ikke var så mange, og vi derfor var meget tætte.

De bærer den ånd med sig og giver den videre, når der kommer nye. Og så har vi en centerleder, der går meget op i arbejdsmiljøet, og som anerkender vigtigheden af et godt socialt fællesskab.

**TILLIDS-
VALGT**



Belinda Dupont Philipson er arbejdsmiljø-repræsentant (AMR) på Ældre-center Nygårds Plads i Brøndby.



»DE PSYKISK SÅRBARE ER MIT **HJERTEBLOD**«

HVAD LAVER DU?

Jeg er i praktik i hjemmeplejen Øresund i Gentofte Kommune (indtil februar 2018, *red.*). Jeg blev færdig som social- og sundhedshjælper i juli 2017 og var rigtig glad for uddannelsen, men var nået frem til, at jeg gerne selv ville følge op og afslutte de ting, jeg satte i gang hos borgerne. Det nytter jo ikke noget, at man selv synes, at man har kompetencerne, hvis man ikke må bruge dem, så derfor valgte jeg at starte på assistenten og er nu i min første praktik.

HVORDAN BLEV DU MODTAGET?

Rigtig godt. Alle vidste, at jeg kom, og hvad jeg skulle, og det var dejligt! Det betyder sindssygt meget at blive taget godt imod. Den første dag var jeg med vejlederen ude hos nogle borgere, men der var også tid til, at vi fik kørt rundt i kommunen, så jeg lærte geografin at kende.

HVORFOR HAR DU VALGT SOCIAL- OG SUNDHEDSOMRÅDET?

Jeg kommer fra en helt anden branche som souschef i en Irma-butik. Jeg formåede ikke at passe på mig selv som leder og gik ned med stress. Ved hjælp af en coach fandt jeg frem til, at jeg stadig skulle have noget med mennesker at gøre, men ikke personaleansvar lige foreløbig. Coachen foreslog så sosu. Det havde jeg aldrig overvejet, men jeg blev bidt af det.

HVAD VAR DET, DER BED?

At kunne hjælpe folk, der helst vil være fri for hjælpen, men som har brug for den for at blive herre i eget liv. De psykisk sårbare er mit hjerteblod. Jeg brænder for at give dem noget omsorg, som de måske ikke selv kan se behovet for, men som de høster glæden af. Sådan har jeg nok altid haft det, så jeg skulle bare have tænkt mig om noget før.

FORTRYDER DU?

Nej, jeg fortryder ikke Irma-tiden. Selv det, at jeg blev syg med stress, kan jeg bruge til noget. Det har givet mig en indsigt i, hvor mine grænser går og en evne til at lytte til mig selv, som jeg ellers ikke ville have haft. Nu læsser jeg af på en kollega i stedet for at tage for meget med hjem.

HVAD VIL DU ISÆR ROSE DIN ARBEJDSPLADS FOR?

At de er sindssygt gode til at tage imod nye. Men i det hele taget har vi det rigtig godt her, og her er en virkelig god stemning. Jeg ville gerne tilbage hertil, når jeg er færdig, hvis ikke det lige var for det der med at cykle rundt i snestorm. Gentofte ligger lidt for tæt på Øresund.

AF ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUM

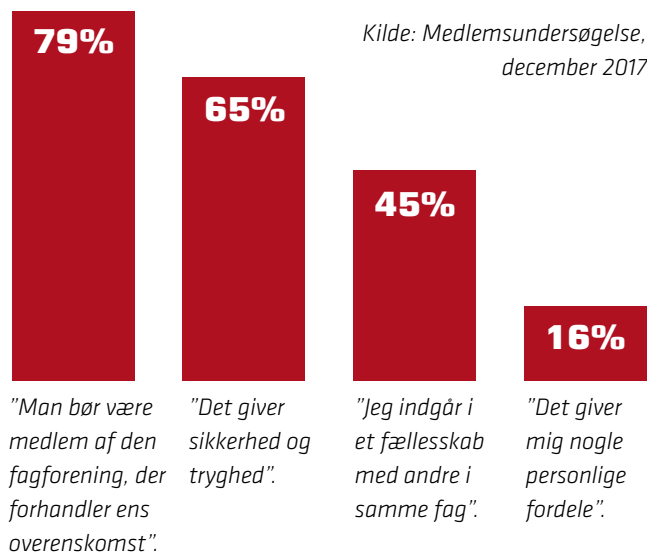


HVEM: Bianca Visholm-Nielsen, 33 år
HVAD: Social- og sundhedsassistentelev
HVOR: Gentofte Kommune

KORT NYT

PERSONLIGE FORDELE VÆGTER **MINDST**

Medlemmerne af FOA Social- og Sundhedsafdelingen er blevet spurgt, hvad der er deres vigtigste grunde til at være medlem af FOA.



NYT FRA **A-KASSEN**

Den 1. januar åbnede fagforeningen og a-kassen en ny fælles reception med indgang fra Godthåbsvej. Her vil blandt andre medlemmer på efterløn kunne få behandlet mindre sager uden at skulle bestille tid – et ønske, der er kommet frem i forbindelse med den seneste medlemsundersøgelse.

Undersøgelsen har desuden afdækket et stort ønske fra ledige medlemmer om en mere direkte hjælp til jobsøgning. Derfor er der i a-kassens tidligere receptionslokale nu indrettet et multirum, hvor medlemmerne i husets åbningstid kan benytte computere og få hjælp til konkrete ansøgninger, Joblog og andre af de udfordringer, man står med som ledig.

Medlemmerne er desuden velkomne til at foreslå andre anvendelser af lokalet – for eksempel møder, netværksdannelse eller noget helt tredje; kontakt os så prøver vi!

KOM OG VÆR MED

FAGLIGE FYRAFTENSMØDER

Fagforeningen giver dig faglige input og nyeste viden på en række gratis faglige fyraftensmøder om:

- Velfærdsteknologi/ arbejdsmiljøteknologi
- Demens
- Sundhedspædagogik
- Low Arousal, konflikthåndtering
- Undgå genindlæggelser
- Dokumentation
- Sorg og krise
- Palliativ pleje

Læs mere og tilmeld dig på
www.foa.dk/sosu-aktiviteter



SENIORKLUBBENS SKOVTUR

Seniorklubbens skovtur den 8. maj byder på kunst i Kerteminde. Inden frokosten indtages på Restaurant Marinaen, besøger vi Johannes Larsen Museet, der er indrettet i kunstnerens hjem.

Billet til skovturen kan købes i forbindelse med Seniorklubbens arrangement den 10. april, hvor Steven Hart underholder i Mødesalen på Godthåbsvej fra klokken 11.

HUSK OGSÅ

- **Undervisning for ordblinde** på små hold hver tirsdag kl. 16–19. Løbende optag
- **Løncafé** onsdag den 30. maj kl. 15.30–17.30 (ansatte i kommuner og regioner)
- **Barselscafé** onsdag den 18. april kl. 15.30–17.30
- **Morgenmad, taler og fællessang** i gården på Godthåbsvej tirsdag den 1. maj kl. 9.

Læs mere på
www.foa.dk/sosu-aktiviteter

FIK HJÆLP TIL CV OG ANSØGNING

En særlig pulje skal hjælpe ledige social- og sundhedshjælpere over 50 år i arbejde. Næste forløb går i gang til april.

AF ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Sidste år blev FOA Social- og Sundhedsafdelingens a-kasse udvalgt som en af de a-kasser, der fik penge fra Staten til at hjælpe ledige medlemmer over 50 år i arbejde.

Forløbet, der er tilrettelagt i samarbejde med AOF og målrettet social- og sundhedshjælpere, fortsætter i 2018, og næste forløb går i gang til april.

En af dem, der har deltaget, er 57-årige Sandra Jensen.



Sandra Jensen har fået nye redskaber til sin jobsøgning.

**MEDLEMS-
TILBUD**

LANGVARIG SYGEMELDING

Selvom et nyt job endnu ikke er i hus, er det optimisme, der præger Sandra Jensen, der ellers har haft nok at slås med, siden hun i 2013 blev kørt ned af en varevogn og fik en kraftig hjernerystelse, der stadig påvirker hendes arbejdsevne.

Sandra Jensen måtte syge-

melde sig og har siden, i den ene praktik efter den anden, fået lært sine begrænsninger at kende.

Praktikken i et køkken måtte opgives efter tre dage, mens et aktivitetscenter på et plejehjem var "lige noget for mig og min hjernerystelse".

Her nåede hun op på at kunne arbejde 28 timer pr. uge og raskmeldte sig derfor i juni 2017.

"Der røg jeg lidt ned. Jeg troede, at de mange praktikker havde betydet, at der nu var en plan for mig, men jobcenteret afleverede mig bare til a-kassen".

SAGDE JA TAK MED DET SAMME

Derfor kom brevet fra a-kassen i FOA Social- og

Sundhedsafdelingen med tilbuddet om det nye forløb for ledige social- og sundhedshjælpere over 50 år også som kaldet, og Sandra Jensen sagde med det samme ja tak.

"Kurset har givet nogle redskaber og bekræftet mig i, hvilken vej jeg skal. Og samtidig har jeg mødt andre i samme situation og lært af deres erfaringer. Man bliver stærkere af at høre, at det ikke kun er en selv, der er i den situation".

Sandra Jensen lod sig især lokke af, at forløbet inkluderer fire individuelle møder med en coach. Dem har hun blandt andet brugt til sammen med coachen at få opdateret sit CV.

"På grund af min sygdom var der et hul, der fik det

til at se ud som om, jeg har siddet hjemme i to år. Men det har jeg jo ikke. Jeg har været i flere praktikforløb, der alle har givet mig nogle erfaringer. Dem har coachen hjulpet mig til at få tilføjet CV'et", fortæller Sandra Jensen, der også har fået coachens hjælp til selve sin ansøgning. "Man kan godt have en hel masse i hovedet, men det er rart at få hjælp til at få det formuleret", som hun siger.

Endnu har hun ikke landet et nyt, permanent job, men er fortrøstningsfuld og tøver ikke med at anbefale forløbet til andre:

"Alle ledige har brug for information og redskaber til at komme videre, så egentlig er det synd, at tilbuddet kun er til dem over 50 år".

50+

Er du fyldt 50 og ledig social- og sundhedshjælper, er projektet måske noget for dig. Kontakt FOA SOSUs a-kasse på 4697 2222 og bed om at tale med vejleder Anne Louise Christensen.



*Helle Sundahl, 70, skulle
i hvert fald ikke arbejde i
psykiatrien. Det gjorde hun
alligevel i 50 år.*

»HVIS VI IKKE STÅR SAMMEN, ER DET ARBEJDSGIVEREN, DER ER STÆRKEST«

Helle Sundahl begyndte sit arbejdsliv som 14-årig og har fejret 50 års jubilæum både på sit arbejde i psykiatrien og som medlem af fagforeningen.

FORTALT TIL ANNE GULDAGER
FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

”Jeg har altid arbejdet. Jeg boede på landet på Fyn og havde mange søskende, og vi flyttede alle sammen hjemmefra og begyndte at arbejde, da vi var 14 år. Jeg var først hos en bager, så hos en skibshandler, og da jeg var 17 år, fik jeg job på et plejehjem. Min familie spurgte, hvorfor jeg ikke uddannede mig til plejer på Statshospitalet i Middelfart, men jeg skulle i hvert fald ikke være i psykiatrien!

Men det kom jeg. Jeg flyttede til København, blev sygehjælper, og startede i psykiatrien, så snart jeg var færdiguddannet. Jeg mødte op om mandagen og blev låst ind på den lukkede afdeling uden nogen som helst form for introduktion. De fire af patienterne var indlagt til mentalundersøgelse fra Vestre Fængsel, men jeg var ikke bange. Heller ikke når de smed rundt med håndvaskene.

Egentlig skulle man jo være plejer for at være i psykiatrien, men først efter 23 år som sygehjælper gik den ikke længere. Jeg ville helst have ventet på sosu-uddannelsen, men blev tvunget med på det allersidste hold på plejeruddannelsen. Så et halvt år efter jeg var færdig, kom de og spurgte, om jeg ikke ville have assistenten. Så sagde jeg, ”nej, nu stopper det”.

Nu skal det hele være sygeplejersker og behandlersygeplejersker. Jeg har elsket mit arbejde og følt mig forkælet, men det er ikke det samme længere. Jeg tror, at mange af min kolleger føler, at vi som sosu’er er på tålt ophold i psykiatrien, især i det akutte. Vi kan ikke være der, hvis vi ikke kan tage blodprøver og EKG, og det må vi ikke lære. ’Det kommer oppefra’, siger lederne altid, når man spørger hvorfor. Jeg ved ikke, om det er fra Vorherre, de mener.

Jeg har været på psykiatrisk skadestue siden 1976, hvor jeg var med til at åbne den. For nogle år siden blev jeg varslet, at

jeg skulle flyttes til arbejde på den lukkede afdeling, men da sagde jeg, at så ville jeg stoppe. Det var for sent med sådan et skifte, syntes jeg. Så lavede vi en aftale, om at jeg kunne blive i skadestuen tiden ud.

Det er tid nu. Jeg har ventet, til jeg følte mig klar til at stoppe. Men jeg har ingen planer for, hvad jeg så skal lave. Jeg har levet efter planer hele mit liv.

Der er nogle patienter, jeg har lovet, at jeg vil blive ved med at ringe til. Patienter, jeg har lært at kende gennem mange mange år - dem slipper man ikke bare. Men jeg har sagt til de unge, at de kan ikke bare gøre det med patienterne, som jeg gør - man skal kende dem rigtig, rigtig godt. Det er der ikke tid til mere.

Jeg har engang hørt en kollega sige, **’fagforeningen har aldrig gjort noget for mig’** - så spurgte jeg **’hvad har du bedt den om?’**

Jeg meldte mig i fagforeningen, da jeg startede som elev. Min far var socialdemokrat, og han har altid fortalt os, at man skulle være med i en fagforening. Det har jeg også sagt til mit barnebarn på 18, der skal til at starte på sosu-uddannelsen. Han skal melde sig ind, lige så snart han begynder på skolen.

Jeg har engang hørt en kollega sige, *”fagforeningen har aldrig gjort noget for mig”* - så spurgte jeg *”hvad har du bedt den om?”*.

Jeg har aldrig selv haft brug for fagforeningen, men det har givet en tryghed at vide, at den var der. Jeg havde en kollega, der blev slået ned. Han kom aldrig tilbage på arbejde igen. Hvis ikke fagforeningen havde været der og hjulpet ham med at få styr på det hele, også økonomien, så ved jeg ikke, hvor den familie havde været i dag.

Hvis jeg skal komme med de vigtigste grunde til at være i fagforeningen, vil jeg først og fremmest sige solidariteten. Det er også det, jeg har sagt til mit barnebarn: *”Du skal vide, hvordan min far har kæmpet for det, vi har i dag”*.

Hvis vi ikke står sammen, er det arbejdsgiveren, der er stærkest. Der er i det hele taget mange gode grunde til at være i fagforeningen - ellers havde jeg nok også meldt mig ud for mange år siden”.

HUSK NÅR DU SKIFTER JOB

- Stil konkret krav til løn for kvalifikation og funktion
- Dokumenter din erfaring og eventuelle kurser/efteruddannelse med et fyldestgørende CV
- Tag fat i den lokale tillidsrepræsentant inden samtalen - og i hvert fald inden du siger dit gamle job op
- Sørg for, at tillidsrepræsentanten har din ansøgning og dit CV. Du kan ikke regne med, at arbejdsgiveren sørger for det
- Tillidsrepræsentantens mulighed for at hjælpe dig med at få den rigtige løn fra start er større, end hvis du først er indplaceret forkert.

Ring til fagforeningen, hvis du ikke ved, hvordan du skal få fat på tillidsrepræsentanten på den nye arbejdsplads.

SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA

SÅDAN KONTAKTER DU OS

FOA SOCIAL- OG SUNDHEDSAFDELINGEN /A-KASSEN

Godthåbsvej 15

2000 Frederiksberg

Telefon: 4697 2222

E-mail (fagforening): sosu@foa.dk

E-mail (a-kasse): akas050@foa.dk

DØREN ER ÅBEN:

Mandag – tirsdag: Kl. 8.30 – 15.00

Onsdag*: Kl. 8.30 – 17.00

Torsdag: Kl. 8.30 – 15.00

Fredag: Kl. 8.30 – 13.00

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

TELEFONTID

Mandag – tirsdag: Kl. 10.00 – 14.00

Onsdag*: Kl. 10.00 – 17.00

Torsdag: Kl. 10.00 – 14.00

Fredag: Kl. 10.00 – 12.00

*) Onsdag er det først muligt at tale med fagforeningens sagsbehandlere fra kl. 15. Dog ikke 2. onsdag i hver måned, hvor både fagforening og a-kasse er lukket.



GIV DET VIDERE

Hvad gør du med bladet her, når du har læst det færdig?

Fyr op i brændeovnen med noget andet og giv i stedet bladet videre til en kollega, der ikke er medlem af fagforeningen, så hun kan se, hvad hun går glip af.

