

FOA SOSU

MEDLEMSBLAD FOR
FOA SOCIAL- OG SUNDHEDSAFDELINGEN

juni 2018 – nr. 2

**I Høje-Taastrup
er der sat ord
på social- og
sundheds-
hjælpernes
faglighed**

SIDE 10

**Vi skal turde
tale om det, når
vi bliver syge af stress**

SIDE 4

DET FASTE

Helt ny: 14

Tillidsvalgt: 28

SOSU-kryds: 29

Kort nyt: 30

4 SYG AF STRESS

Vi skal turde tale om det, når vi bliver syge af vores arbejde, mener Pernille Frisch og Sille Solgaard Christensen, der derfor deler deres personlige historier om at være ramt af stress.

10 DER ER SAT
ORD PÅ FAGLIGHEDEN

Nu står det sort på hvidt, hvad der forventes af en social- og sundhedshjælper i Høje Taastrup Kommune.

12 LINDA FIK DET, HUN HAVDE RET TIL

Med hjælp fra fagforeningen fik Linda Larsen Arbejdsskadestyrelsen til at erkende en alvorlig fejl i sagsbehandlingen.

18 "VI ER BLEVET MERE STÆDIGE"

Fagforeningen accepterer ikke bare et nej i forhandlingerne om lokal løn.



22 HER ER LEAN IKKE GÅET AF MODE

På Plejecenter Akaciegården trimmer man ineffektive arbejdsgange for at vinde tid til beboerne.



24 MAN SKAL TAGE SIN LEDELSE PÅ SIG

Trine Krak begyndte som social- og sundhedsassistent på Sundholm for 20 år siden. I dag leder hun tre botilbud for aktive misbrugere.

SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA

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: DIANA PETERS OG JESPER THORSTED

FOTOGRAF: MARK KNUDSEN/MONSUN

DET DAGLIGE NØDBEREDSKAB

I marts måned blev der som en del af overenskomstfornyelsen udsendt konfliktvarsler.

Fagforeningen udsendte strejkevarsler i både kommuner og region, og Region Hovedstaden sendte lock-outvarsler på hospitalerne.

Da vi jo på grund af vores arbejdes karakter ikke bare kan lukke og slukke, låse døren og gå hjem, gik arbejdet med at lave nødberebsskabsaftaler i gang. Et arbejde, der på mange måder blev en øjenåbner.

I en kommune var hjemmeplejen hele døgnet udvalgt til strejke. Normalt er der lidt mere end 100 ansatte i aftenvagten, men med fem ubesatte stillinger og fem langtidssyge, var driften hver aften afhængig af vikarer og timelønnede og af, at faste tog ekstravagter.

Dertil kom at vi ikke forsvarligt kunne

fjerne opgaver fra aftenvagten, for der var ikke nogen som helst af de opgaver, der blev udført i aftenvagten til hverdag, der var udover det, der ville indgå i et nødberebsskab.

I et nødberebsskab holder man ikke restferie, man afspadserer ikke helligdage og man holder ikke omsorgsdage. Det betyder at virkelighedens april måned i aftenvagten så endnu værre ud, end vores nødberebsskabsaftale gjorde.

Er det så en enig svale?

Nej. Vi måtte undtage rigtig mange aften- og nattevagter fra konflikten, og på hospitalerne måtte vi undtage en meget stor del af de medicinske og akutte afdelinger af fuldstændig de samme grunde. Ingen opgaver kunne fjernes, og der var reelt ikke ansat fast personale nok til at få den almindelige hverdag til at fungere.



AF TINA GRÆSTED,
NÆSTFORMAND FOR FOA SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

Er det et hovedstadsproblem?

Nej. Meldingerne fra vores kolleger flere steder i landet er de samme. Masser af arbejdspladser med social- og sundhedspersonale måtte undtages fra konflikten.

Det kan ikke undgå at have betydning for kvaliteten af både pleje og arbejdsmiljø, at det, vi tilbyder patienter og borgere til hverdag, ikke engang kan opfylde kriterierne for et nødberebsskab.



»FORDI JEG KAN«

Ved redaktionens slutning var afstemningen om OK18 stadig i gang. Vi kan derfor ikke her skrive noget om udfaldet. Til gengæld kan vi afsløre, hvem der vandt vores konkurrence på facebook om det bedste argument for at stemme. Alle argumenterne var rigtig gode, så vi trak lod.

Vinderen blev Jacqueline Aagaard med argumentet "Fordi det er et af de privilegier, der er ved at være medlem af en OK-fagforening". I samme boldgade var det argument, der blev gentaget oftest: "Fordi jeg kan". Vi har sendt en "goodie bag" til Jacqueline.

RAMT AF STRESS

**Stress er en folkesygdom.
Ikke mindst blandt ansatte i social-
og sundhedssektoren.**

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Hver dag oplever 430.000 danskere symptomer på alvorlig stress, og hver dag er stress skyld i 35.000 sygemeldinger.

Ifølge en undersøgelse blandt FOAs medlemmer er stress særligt udbredt i hjemmeplejen og på plejecentre, hvor ca. hver fjerde i høj eller meget høj grad føler sig stresset. På hospitaler og genoptræningstilbud er det hver femte.

Langt de fleste angiver arbejdet som den vigtigste kilde til stress, blandt andet følelsen af ikke at have tilstrækkelig tid til at kunne levere et ordentligt stykke arbejde.

TAL OM DET

"Stress kan ramme alle, og det er rigtig vigtigt, at vi

bliver bedre til at råbe vagt i gevær, så vi ikke bliver syge af vores arbejde", mener faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Charlotte Von Mehren.

"Det er så vigtigt at tale om det her, så den enkelte ikke går med en følelse af, at det er ham eller hende, det er galt med. Arbejdsgiverne skal ikke kunne slippe afsted med at sige 'hvordan går det derhjemme?', når en medarbejder henvender sig med symptomer på stress. Vores arbejdsmiljø er presset af dårlige normeringer og et højt arbejdstempo. Det kan man altså blive syg af, og det skal vi sige højt", slår hun fast.

På de følgende sider kan du læse Sille Solgaard Christensens og Pernille Frisch' personlige beretninger om at være syg med stress.





Sille Solgaard
Christensen har valgt at
stå frem med sin historie, da hun
tror, at hun deler den vrede og afmagt,
der gjorde hende syg, med mange andre. ►



*Pernille Frisch
skrev en seddel og
lagde på lederens bord:
"Jeg er gået hjem, og
jeg ved ikke, hvornår jeg
kommer tilbage", stod der.*

BLEV SYG AF SIT ARBEJDE

Pernille Frisch så tidligt advarslamperne blinke, da der ikke fulgte ressourcer med kommunale ambitioner.

Men hun var ikke opmærksom på, at hun selv kunne blive et af ofrene.

"Hvordan går det derhjemme"? Det var det spørgsmål, Pernille Frisch blev mødt med, da hun opsøgte kommunens daværende ældrecenterchef for at fortælle, hvordan situationen på arbejdspladsen pressede både hende og hendes kolleger.

Siden er ældrechefen blevet fyret, mange af kollegerne er flygtet, og Pernille Frisch selv har været sygemeldt med stress.

I dag er hun tilbage på fuld tid, men hun kan stadig blive rasende ved tanken om ældrechefens spørgsmål, "for det var mit arbejde, der gjorde mig syg", erklærer hun.

BYGGEDE PYRAMIDEN FRA SPIDSEN

Social- og sundhedsassistent Pernille Frisch er ansat på et kommunalt ældrecenter. På grund af en dårlig skulder arbejder hun ikke i plejen, men som planlægger, og derudover er hun lokal tillidsrepræsentant og også fællestillidsrepræsentant.

Da kommunen for få år siden besluttede, at Pernille

Frisch' arbejdsplads skulle skifte fra somatisk plejehjem til 'demensfyrtårn', så hun med det samme advarslamperne blinke.

"Det var en beslutning i kommunalbestyrelsen. Den kom ikke i MED-udvalget, vi fik det bare trukket ned over hovedet. Vi fik en masse penge til nye møbler og folie på dørene, og så begyndte man at flytte alle dem ind, der kravlede på væggene. Men uden hverken at uddanne os til opgaven eller ændre normeringen. Jeg sagde alle steder, at man havde bygget pyramiden fra spidsen, og at den ville vælte, men ingen lyttede".

Resultatet blev, at Pernille Frisch' kolleger ikke følte, at de kunne levere et ordentligt stykke arbejde inden for de givne rammer, og mange søgte derfor væk.

"Der var masseflugt. Da der ikke var nogen assistenter tilbage, fik jeg besked på, at så måtte jeg ud på afdelingen. Oveni i mit arbejde som planlægger".

Pernille Frisch forsøgte at forklare sin daværende leder,

at det var for meget, men lederen var lige så presset og kunne ikke se andre løsninger.

DU SKAL GÅ HJEM

"Jeg fik det dårligere og dårligere. Nogle dage gik jeg i seng kl. 19, og jeg kunne ikke engang holde børnebørnene ud. Jeg snerrede ad alt og alle og havde hjertebanken og svedeture. Jeg vidste godt, at jeg havde brug for hjælp, og vi talte også om det, men så længe de ikke fjernede nogle af mine arbejdsopgaver, blev presset ved med at være der".

En dag sad Pernille Frisch og arbejdede ved pc'en, mens tårerne løb, og først da en kollega kom ind og sagde "du skal ikke være her, du skal gå hjem og melde dig syg", gik det op for hende, at det var det, hun var - syg.

"Så skrev jeg en seddel og lagde på lederens bord, 'jeg er gået hjem, og jeg ved ikke, hvornår jeg kommer igen', stod der".

KAN RAMME ALLE

Efter 6 uger kunne Pernille Frisch så småt vende tilbage

igen, men først efter 16 uger var hun oppe på fuld tid.

Til gengæld er den kollega, der sendte hende hjem, nu også selv bukket under.

"Stress kan ramme alle. Man tror ikke, det kan ske for en selv. Men det kan det, og vi er nødt til at være åbne om det. Mit bedste råd til andre er at tage det alvorligt, når man kan mærke, at det er ved at være galt. Det er ok at have travlt, men hvis man får fysiske symptomer, skal man bede om hjælp", advarer hun.

Selvom Pernille Frisch havde forsøgt at sige fra, var hun ikke tydelig nok i sit råb om hjælp, erkender hun i dag.

"Jeg ville ikke se mig selv som svag og troede nok også, at jeg var uundværlig. Da jeg gik hjem, sad jeg derhjemme og havde dårlig samvittighed over, at jeg ikke var på arbejde. Det kan man ikke blive rask af, og det var først, da jeg begyndte at kunne sige 'de kan rende mig', at jeg begyndte at få det bedre".



VREDEN

FÅR IKKE LÆNGERE LOV AT FYLDE DET HELE

Sille Solgaard Christensen gik ned med stress og har måttet erkende, at hun ikke kan forandre hele verden.

For social- og sundhedsassistent Sille Solgaard Christensen begyndte det med vrede.

"Jeg var vred over dårligere arbejdsforhold og mindre tid til beboeren. Jeg var vred over, at vi får flere og flere unødvendige opgaver presset ned over hovedet og over manglende respekt og anerkendelse fra ledelse og forvaltning. Jeg var dagligt rasende og følte, at jeg var i kampberedskab hele tiden. Jeg kæmpede for de ældre, men også for vores arbejdsvilkår, for de to ting går hånd i hånd".

TID TIL MENNESKET

Sille Solgaard Christensen gav alt, hvad hun havde, lige til den dag, hun ikke havde mere og måtte sygemelde sig. I dag er hun rask og har valgt fortælle sin historie, fordi hun tror, at de frustrationer og den afmagt, der sled hende op, er følelser, hun deler med mange andre på social- og sundhedsområdet.

"Da jeg startede for 13 år siden som ufaglært på et plejehjem, var der tid til mennesket. Tid til liv. Jeg gik ind i det her fag, fordi jeg elskede mødet med menneskene. Jeg elskede at se deres billeder og høre om deres liv".

At der ikke længere er tid, er en daglig frustration. For hvis man ikke kender mennesket, dets historie og dets værdier, hvordan kan man så hjælpe, spørger Sille Solgaard Christensen.

"Mit arbejde handler om livskvalitet, om at kunne give mennesker en meningsfuld hverdag. Om at hjælpe dem til at bevare det, som gør dem til netop dem. Det kan jeg kun gennem relationer bygget på respekt, tillid, nærvær og omsorg. Og det kræver tid og ikke blot et forhastet besøg".

"Jeg kan ikke gøre mit arbejde ordentligt og med de værdier og den kvalitet, jeg gerne vil. Det er en kæmpe stressfaktor, og med den ud-



Sille Solgaard Christensen er ikke holdt op med at kæmpe, for det må man ikke, mener hun.

FÅ HJÆLP HOS PENSAM

Frygter du at blive syg med stress, eller vil du gerne have råd om, hvordan du kan vende tilbage efter en sygdomsperiode, kan du kontakte PenSam, dit pensionsselskab. De tilbyder individuel hjælp til, hvordan du kan tackle stress i hverdagen.

**Kontakt PenSam på
tlf. 4439 3341**

vikling, vi ser, har jeg svært ved at tro på en forbedring”.

MØDER MUREN

Frustrationen og afmagten tog til gennem lang tid, men rigtig slemt blev det, da Sille Solgaard Christensen blev tillidsrepræsentant.

”Så kunne jeg jo se, at det var det samme alle steder. De samme fortællinger om dårligt psykisk arbejdsmiljø og en fortravlet hverdag med tidsspildende dokumentationskrav og politisk besluttede tiltag og projekter. De koster kassen i konsulenter og arbejdsgrupper, men hænger slet ikke sammen med den virkelige verden, fordi medarbejderne ikke bliver inddraget. Og dér, hvor der burde være mulighed for at blive hørt, møder man bare en mur. Alle giver lorten videre. Mit menneskesjæl-hjerte kunne ikke tåle det mere. Det fyldt mit hoved, så jeg næsten ikke kunne være i mig selv”.

STYR PÅ TANKERNE

Til sidst måtte Sille Solgaard Christensen kaste håndklædet i ringen og melde sig syg med stress i syv uger.

”Jeg har brugt tid på at komme op til overfladen og få styr på tanker og følelser. Jeg har lært, at det handler om at sige fra. Holde fokus, bruge den rigtige energi de rigtige steder og lige at stoppe op og trække vejret en ekstra gang”.

Vreden og frustrationen er der stadig, det får bare ikke love til at fylde det hele, forklarer hun.

”Men hvis vi holder op med at kæmpe og ytre os, har de vundet. Vi skal turde tale om, hvad der ikke fungerer, hvis vi vil forandre noget”.

GODE RÅD TIL LEDERE

ANERKEND STRESS

Det første, du som leder kan gøre, er tydeligt at anerkende og vise, at du har set, hørt og forstået, at den ansatte er presset og har brug for en øjeblikkelig tilpasning og prioritering af de konkrete arbejdsopgaver.

Gør dette sammen og husk, at stressramte har svært ved selv at vurdere, hvor meget de aktuelt kan klare fysisk og psykisk. Vis lige fra starten, at du har tillid til, at den stressramte har den nødvendige kapacitet til at komme ovenpå igen.

VÆR KONKRET

Vær konkret i jeres aftaler, så den stressramte undgår tvivl om, hvor, hvornår og hvordan du som leder forventer, at han eller hun løser sine opgaver i den periode, hvor der er skruet ned for blusset.

Skriv eventuelt aftalerne ned, så den stressramte har noget at holde fast i, og I har noget at følge op på.

TILBAGE EFTER EN SYGEMELDING

Sørg for at kollegerne har realistiske forventninger til vedkommendes kapacitet, når han eller hun kommer tilbage.

Inviter gerne den sygemeldte til afdelingsmøde eller fælles morgenmad inden egentlig opstart. Det kan være svært at møde igen efter længere tids fravær fra arbejdspladsen.

RYD SKRIVEBORD OG MAILBOKS

Husk, at det tager tid for en stressramt at komme helt tilbage på arbejdet igen, og at han eller hun ikke nødvendigvis kan varetage nøjagtig de samme opgaver som før eller i samme tempo.

Med god opbakning genvinder langt de fleste imidlertid deres almindelige trivsel og arbejdssevne. Nogle bliver sågar bedre til at fokusere på opgaverne, prioritere og passe på sig selv og andre.

Kilde: Falckhealthcare.dk

Der er sat ord på fagligheden

Nu står det sort på hvidt, hvad der forventes af en social- og sundhedshjælper i Høje Taastrup Kommune. Det giver både tryghed og stolthed, fortæller to af dem, der har været med i udarbejdelsen.

TEKST ANNE GULDAGER
FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Diana Peters og Jesper Thorsted er social- og sundhedshjælpere i Høje Taastrup Kommune. Det har de været i henholdsvis 10 og 4 år, og ingen af dem har planer om at flytte sig foreløbig.

At kommunen omvendt også sætter pris på deres og deres kollegers tilstedeværelse har de nu et konkret bevis for i form af den lille folder "Profil, Social og Sundhedshjælper i Høje Taastrup Kommune". Den er en beskrivelse af social- og sundhedshjælpernes funktionsområder og de dertil hørende forventninger til kompetencer, og Diana

Peters og Jesper Thorsted har været med i udarbejdelsen.

"Jeg ser i høj grad profilen som tegn på anerkendelse", siger Jesper Thorsted. "Vi møder af og til den opfattelse, at vi bare er dem, der tørrer numse på de gamle, men nu har vi på skrift, at vi laver så uendelig meget andet".

OVERVÆLDENDE

"Kommunen har profiler på social- og sundhedsassistenter, på sygeplejersker og så videre, så selvfølgelig skal der også være på os, når det er os, der har den tætte kontakt til borgerne. Men der følger også et ansvar med beskrivelsen af kompetencerne. Vi kan bruge det til at holde hinan-

den op på, hvad vi skal kunne. Med profilen i hånden er vi nødt til at opsøge ny viden, så vi kan være med på beatet og leve op til de forventninger, der nu er beskrevet", mener Jesper Thorsted.

Også lederne har gavn af profilerne, eksempelvis i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale, hvor opgaver og kompetencer er oppe at vende, tilføjer han.

Og så bliver der linket til profilen, når kommunen slår stillinger op, så ansøgere kan se, hvad forventningen er til en social- og sundhedshjælper i Høje Taastrup Kommune, forklarer Diana Peters.

"Vi arbejder jo forskelligt

fra kommune til kommune og har forskellige snitflader mellem, hvem der udfører opgaver inden for sundheds- og serviceloven, men nu er man ikke i tvivl om, hvordan det er her. Nye elever får den også udleveret, og mange bliver helt forskrækkede, fordi det ser så overvældende ud, men det beskriver faktisk bare, hvad det er, vi gør".

VI KAN OG MÅ OGSÅ

Noget mindst lige så vigtigt, mener de to, er, at andre faggrupper med profilen kan få en ide om, hvad kommunens social- og sundhedshjælperne kan, og hvad de må enten på egen hånd eller efter delegering.

Og de andre faggrupper





har været både nysgerrige og interesserede, understreger Diana Peters – "nu ved de, at det måske ikke nødvendigvis altid er en assistent, de skal have fat i", tilføjer hun.

"Det er ikke altid, man selv tænker på, hvor meget man egentlig laver, når man er i det. Men når jeg læser det her, kan jeg da godt forstå, jeg er træt, når jeg går hjem", griner Jesper Thorsted, der dog understreger, at han ikke kan forestille sig at lave noget som helst andet og helst heller ikke andre steder.

"Jeg elsker mit fag og mit arbejde. Jeg kom fra en kommune, hvor det fortrinsvist var assistenter og sygeplejersker, der dokumenterede,

men her stilles der andre krav, og jeg går hver dag hjem med en følelse af, at jeg bliver brugt til det, jeg er uddannet til".

Diana Peters kommer fra en fortid som frisør og indrømmer, at hun til tider har været i tvivl om, hun på et tidspunkt ville være nødt til at tage sig en uddannelse nummer tre.

"Jeg synes, der har været meget snak om, at hjælpere var i gang med at blive udfaset, men det er jeg ikke nervøs for længere. Man ville ikke have lavet det her, hvis man ikke ville os".

ANERKENDELSE

Chefkonsulent Mariann Lyby har været tovholder i arbej-

det med profilen. Hun glæder sig over, at den er blevet taget så godt imod, selvom der var lidt modstand, da kommunen i sin tid begyndte arbejdet med profilerne.

"Da vi lavede sygeplejerskeprofilerne, var der mange assistenter, der så det som en liste over ting, de nu ikke måtte, mens hjælperne sagde 'nu skal vi lave det, de andre ikke gider'. Men da man så, at det ikke handlede om at dumpe kedelige opgaver, men om at beskrive, hvad man kan i kraft af sin uddannelse, vendte stemningen. Vi har oplevet en stor erkendelsesproces i udarbejdelsen. Der ligger meget anerkendelse i at få beskrevet sin faglighed".

Diana Peters har siddet med i den arbejdsgruppe, der har udarbejdet profilerne for social- og sundhedshjælpere i Høje Taastrup Kommune, og Jesper Thorsted i kvalitetsgruppen, der har læst med og godkendt undervejs. De arbejder henholdsvis på Torstorp Pleje- og Rehabiliteringscenter og i den kommunale hjemmepleje, område Vest.

Find profilen her:
www.foa.dk/sosu-sshprofil



HUSK

- at fagforeningens socialrådgiver kan hjælpe dig i en arbejdsskadesag.

Linda fik det, hun havde

Med hjælp fra fagforeningen fik Linda Larsen Arbejdsskadestyrelsen til at erkende en alvorlig fejl i sagsbehandlingen.

TEKST ANNE GULDAGER
FOTO MARK KNUDSEN

"1-2-3".

Social- og Sundhedshjælper Linda Larsen havde lavet manøvren mange gange.

På "3" plejede beboeren at

rejse sig fra toilettet, mens Linda Larsen støttede.

Men en novemberdag i 2016 gik det galt.

Beboeren blev siddende, og i stedet for støtte blev Linda Larsens bevægelse til et løft.

"Og så kan jeg bare mær-

ke, at der sker noget i min ryg og i mit ben".

I begyndelsen er der ingen, heller ikke Linda Larsens læge, der opdager, hvor galt det står til, men efter en uges tid, konstateres det, at foden slet ikke fungerer. Linda Larsen bliver sendt akut til

operation med besked om, at der kun er 20 procent chance for bedring.

Heldet er ikke med hende, og Linda Larsen har erhvervet sig en kronisk dropfod og en kraftnedsættelse i benet, der betyder, at hun også har problemer med balancen.



FIK HJÆLP

*Linda Larsen (th.)
passer trods en
arbejdsskade stadig
sit arbejde, men kun fordi
hun får hjælp til løft og for-
flytninger – her af kollegaen
Louise Østergaard Nielsen.
Fagforeningen hjalp hende til
også at få den erstatning for
tabt erhvervsevne, som hun
ikke vidste, hun havde ret til.*

fik hurtigt bevilget 18 timers personlig assistance pr. uge af kommunen, så jeg kunne få hjælp i forbindelse med løft og forflytninger”, fortæller Linda Larsen.

Hun modtog også sin arbejdsskadeerstatning, som hun skulle, så da der kom en meddelelse fra Arbejdsskadestyrelsen om, at hun ikke skulle have erstatning for tab af erhvervsevne, hverken ærgrede eller undrede hun sig.

Arbejdsskadestyrelsen byggede afgørelsen på, at Linda Larsen på grund af den personlige assistance havde kunnet beholde sit job uden at gå ned i løn.

”Og jeg tænkte jo bare, at det havde de sikkert styr på”, siger Linda Larsen.

CODE NYHEDER

Både hun og Arbejdsskadestyrelsen blev dog klogere, for FOA Social- og Sundhedsafdelingens socialrådgiver gik ind i sagen og rådede Linda Larsen til at anke afgørelsen.

Erstatning for tab af erhvervsevne skal nemlig fastsættes uden skelen til, at der bevilget personlig assistance og afhænger ikke af, om der har været lønnedgang eller ej. Ønsker Linda Larsen en dag at skifte til et andet job, har hun mindre værdi for arbejdsmarkedet, end hun havde før, og det er det, hun skal kompenseres for.

”Jeg ville aldrig være kommet i tanke om at anke selv, og jeg ville heller ikke ane, hvad jeg skulle have skrevet i anken”, siger Linda Larsen, der på alle måder blev taget på sengen, da der kom en ny afgørelse.

”Der var koks med Internettet, så jeg havde ikke selv set mailen, da socialrådgiveren fra fagforeningen ringede, men jeg kunne høre på hende, at det var gode nyheder”.

Og det var det. Arbejdsskadestyrelsen erkendte en

TAB AF ERHVERVSEVNE

Man har tab af erhvervsevne, hvis en arbejdsskade har forringet ens muligheder for at arbejde, og ret til erstatning, hvis mindst 15 procent af ens erhvervsevne er tabt.

PERSONLIG ASSISTANCE

Jobcenteret kan bevilge personlig assistance, hvis man på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig bistand for at kunne varetage sit job.

Andre former for handicapkomponserende ordninger er for eksempel §56-aftale (kommunen får refunderet udgifter til sygedagpenge), hjælpemidler, fleksjob m.m.

alvorlig sagsbehandlingsfejl. Linda Larsen modtager derfor nu hver måned et beløb, som hun beskriver som ”rigtig pænt”, og som hun stadig ikke helt kan forholde sig til.

”I begyndelsen syntes jeg nærmest ikke, at jeg kunne være bekendt at tage imod det, men som damen i kommunens udbetaling forklarede mig, så udbetaler de jo kun lige præcis det, jeg har ret til”.

Og fagforeningens socialrådgiver, hvad med hende? Jo, hun fik skam både blomster og champagne af Linda Larsen, selvom hun bare havde gjort sit arbejde.

ret til

FORSTÅENDE ARBEJDSPLADS

”Heldigvis har både min kommune og min arbejdsplads (Birkehøj Plejecenter, red.) været meget forstående. Det har slet ikke været på tale, at arbejdspladsen ikke ville beholde mig, og jeg

»DET ER MIG, DER ER HELDIG, FORDI JEG KAN **HJÆLPE**«

HVAD LAVER DU?

Jeg er i praktik i Hjemmeplejen Vanløse/Brønshøj/Husum. Det er min første praktik, og jeg er ved at være færdig. Desværre, for jeg er virkelig glad for at være her. Min vejleder siger, at lige så snart, jeg er færdig med min uddannelse, skal jeg komme tilbage og arbejde her, og det vil jeg gerne. Men det kan selvfølgelig godt være, jeg bliver lige så glad for at være de andre steder.

HVORFOR HAR DU VALGT EN SOCIAL- OG SUNDHEDSUDDANNELSE?

Jeg er vant til ældre mennesker, fordi jeg bor med min svigerfar og min mands mor. Jeg kan godt lide at hjælpe de ældre. Når jeg ser deres glade ansigter, føler jeg, at det er mig, der er heldig, fordi jeg kan hjælpe.

HVAD HAR DU LAVET FØR?

Jeg har en uddannelse i økonomi fra Pakistan, og det er min mand, der har skubbet på for, at jeg skulle ud og arbejde også her i Danmark. Han arbejder selv som buschauffør. Jeg har taget HF og en uddannelse i administration, men kunne ikke få job, og så besluttede jeg at starte på noget andet.

Jeg har børn på 18, 15 og 11 år, så vi går i skole samtidig. Det er godt, fordi jeg kan hjælpe dem med matematik og kemi, som jeg er god til. Og så kan de hjælpe mig med dansk, når jeg skal skrive opgave.

HVORDAN BLEV DU MODTAGET

HER I HJEMMEPLEJEN?

Meget fint! Alle er meget søde og hjælpsomme. Men jeg sørger også selv for at være imødekommende. Jeg gemmer mig ikke, og jeg

spørger om alt det, jeg gerne vil vide. Min vejleder siger også, at jeg er meget ivrig efter at lære.

HAR DU EN GOD VEJLEDER?

Virkelig god. Hun forstår, at det kan være svært med sproget, og at det ikke skal gå for hurtigt. Hun er som en ven mere end som en vejleder, samtidig med at hun er fagligt meget dygtig. Hun viser mig tillid, og hvis jeg er urolig for, at der er noget, jeg ikke kan, så siger hun 'det kan du sagtens'. Jeg er lige blevet bedt om at vise en ny-startet assistent, hvordan vi bruger Cura.

HVORDAN HAR BORGERNE TAGET IMOD DIG?

Jeg har slet ikke mødt problemer, heller ikke sproglige. Der er nogle, der har sagt, at de gerne vil have, at det er mig, der kommer hver dag, fordi de synes, at jeg er forsigtig og hjælpsom. Det kan de godt lide.

HVAD ER DET BEDSTE VED AT VÆRE HER?

Der er meget, der er godt. Men jeg kan rigtig godt lide, når der sker noget ekstra udfordrende. For eksem-



pel en akut modtagelse, hvor jeg så får
lejlighed til at komme med min mening. Så
føler jeg det ligesom en eksamen, hvor jeg
er bestået. Jeg havde kun været her i tre
dage, da jeg kom ud til en borger, der var
død og skulle gøres i stand, og det klarede
jeg fint, sagde sygeplejersken.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

HVEM:

Asma Farhat, 43 år

HVAD:

Social- og sundheds-
assistentelev

HVOR:

Københavns Kommune



Foto: Colourbox

**Brug to timer og bliv klædt bedre på
til nogle af de faglige udfordringer,
du møder i dit arbejdsliv.**

FOA Social- og Sundhedsafdelingen inviterer
til en række faglige fyraftensmøder med følgen-
de temaer:

- **Undgå genindlæggelser** – tirsdag den
25. september
- **Sundhedspædagogik – socialpædagogik
og aktiverende metoder** – torsdag den
25. oktober
- **Sorg og krise** – torsdag den 22. november
- **Palliativ pleje** – torsdag den 6. december
- **Psykiatri** – tirsdag den 22. januar 2019

Alle møderne finder sted fra klokken
15.30 til 17.30 i fagforeningens mødesal,
Godthåbsvej 15, Frederiksberg, opgang D.

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

FANEN PÅ OVERARBEJDE



Overenskomstparterne mødtes for første gang med Forligsmanden den 1. marts. Her blev de mødt af den første såkaldte "faneborg", der langt fra skulle blive den sidste. Også weekender og nætter blev taget i brug, inden der den 29. april var forhandlet en løsning for alle, og fanen kunne rulles sammen.



FOA SOSU har ikke været til at overse under overenskomstforhandlingerne. Ikke engang, da et fuldkommen overvældende antal offentligt ansatte den 10. april var samlet til fælles demonstration på Bertel Thorvaldsens Plads.



TEKST: ANNE GULDAGER



Den samlede fagbevægelse opfordrede den 12. april til, at man på alle arbejdspladser bakkede op om de offentligt ansatte ved klokken "5 i 12" at tage et fælles foto. Fagforeningens valgte og ansatte bakkede selvfølgelig også op. FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN



"Aldrig mere skal de splitte os. Vi står sammen – og det bliver vi ved med", sagde formand for FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Mari-Ann Petersen, da hun den 20. april var blandt talerne ved Solidaritetsfesten for offentligt ansatte på Blågård Plads.



Selvom det sidst i april lykkedes at opnå forlig om OK18, blev flag og veste ikke pakket sammen. Den 17. maj var fagforeningen på gaden igen – denne gang gjaldt det en løsning for velfærden. De københavnske fagforeninger mødtes på Rådhuspladsen med det fælles budskab, at velfærden ikke måtte blive taber i økonomiforhandlingerne mellem regering og kommuner.

»Vi er blevet mere stædige«

Fagforeningen accepterer ikke bare et nej i forhandlingerne om lokal løn.

TEKST ANNE GULDAGER

ILLUSTRATION KAMILLA WICHMANN

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Når der forhandles løn med arbejdsgiverne, bliver en del af midlerne afsat til lokal forhandling.

Det vil sige, at man ikke nødvendigvis kan slå op i overenskomst og se, hvad man skal have i løn, da kun grundlønnen og overenskomsttaftalte tillæg ligger fast. En del af lønnen vil være baseret på erfaring og på, hvad man lokalt på arbejdspladsen har kunnet forhandle sig frem til.

BAD ELLER JULEGAVER

Det er fagforeningen eller tillidsrepræsentanten, der indgår aftaler om lokal løn, og som et led i aftalen skal der

foregå lokale lønforhandlinger hvert år.

Men der er ingen garanti for, at forhandlingerne fører noget med sig.

Ofte støder tillidsrepræsentanterne under forhandlingerne om lokal løn på arbejdsgivere, der efter et kig i budgettet konstaterer, at der ikke er nogen penge at forhandle om. Men den går ikke, understreger næstformand i FOA Social- og Sundhedsafdelingen Tina Græsted.

"Vores aftale med arbejdsgiverne bygger på en fælles beslutning om, at en del af lønnen udgøres af lokal løn, og de penge kan ikke bare bruges til noget andet. Hvis der ikke er penge til lokal løn, må det være, fordi kommunen udfører opgaver, den ikke har råd til. Vi vil gerne være flere hænder, men det skal

ikke være medlemmernes børns julegaver, der betaler for, at hr. Hansen kommer i bad".

Den holdning lykkes det i stigende grad at få formidlet til arbejdsgiverne, der efterhånden er ved at indse, at argumentet "der er ikke nogen penge" ikke holder, fortæller Tina Græsted.

"Vi er blevet mere stædige og accepterer ikke bare et nej. Det har aldrig været intentionen, at for eksempel en hjælper med over 10 års erfaring skal stå på løntrin 26 uden lokal løn. Hvis vi ikke kan blive enige, kan vi blive enige om at være uenige og så arbejde videre derfra".

UENIGHEDENS VEJ

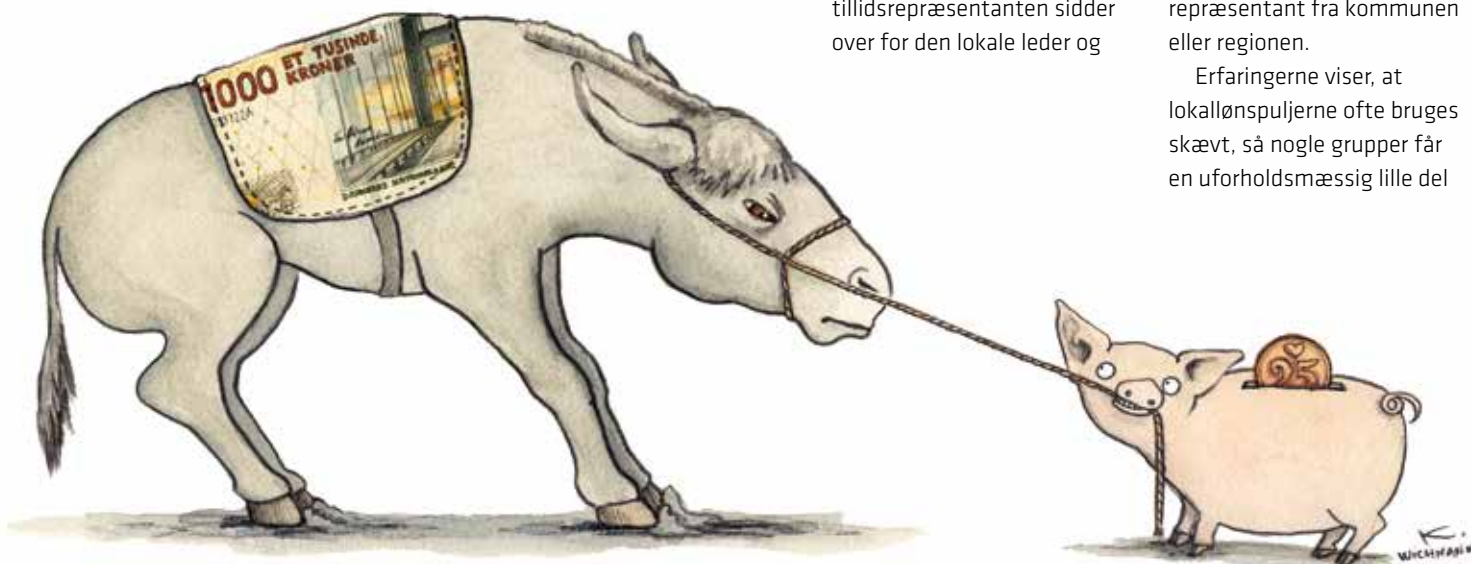
Når lokal løn skal forhandles, starter forhandlingerne på det lokale niveau. De fleste steder betyder det, at tillidsrepræsentanten sidder over for den lokale leder og

forhandler for hver enkelt medarbejder, ud fra kriterier fastlagt i fagforeningens lønpolitik.

"Vi lægger vægt på, at kriterierne er objektive, så det ikke for eksempel hedder, at et medlem har fået et tillæg "på grund af sine mange kvalifikationer". Man skal vide nøjagtig, hvad man får tillæg for, så man en anden gang kan få forhandlet sig til noget mere. Hvis et medlem får lokal løn, fordi hun har en særlig viden om palliation, og hun derefter bliver god til inkontinens, skal hun have mere lokal løn. Gamle kvalifikationer forsvinder jo ikke, fordi man får nogle nye".

Lykkes det ikke tillidsrepræsentanten og lederen at blive enige, ryger forhandlingerne et niveau op, og en repræsentant for fagforeningen forhandler videre over for en repræsentant fra kommunen eller regionen.

Erfaringerne viser, at lokallønspuljerne ofte bruges skævt, så nogle grupper får en uforholdsmæssig lille del



Et dyrebart nej

Et nej til kommunens forhandlingsudspil gav en kvart million kroner ekstra til fagforeningens medlemmer i Tårnby

af puljen i forhold til andre. I princippet er der ikke noget til hinder for, hvis en kommune for eksempel vil tilgodese akademikerne, men så skal de stå ved det, erklærer Tina Græsted.

"Hvis vi kan se, at vi samlet set ligger langt fra det, der burde være vores andel af puljen, så spørger vi, om kommunen har en politik om, at vores grupper ikke skal have lokal løn. Det er der ikke mange kommuner, der tør svare ja til i en tid med mangel på sosu-medarbejdere. Og så må de jo gå hjem og tænke sig om en gang til".

EN GOD INVESTERING

Lykkes det ikke fagforeningen at blive enig med kommunens personaleafdeling, kan en uenighed om lokal løn i sidste instans havne som en sag mellem Forbundet FOA og kommunernes organisation KL.

En lønforhandling, der skal igennem flere niveauer kan af gode grunde trække ud. Et nej er nemlig langt fra så kortfattet, som det lyder, da uenigheden i forhold til hver enkelt medarbejder skal beskrives, og de pågældende aftaler skal forhandles individuelt.

Men at den ekstra investerede tid kan vise sig at være en god investering, viser sagen fra Tårnby beskrevet i artiklen til højre.

"Der er 100.000 kroner til fordeling".

Sådan lød beskeden i første omgang til FOA Social- og Sundhedsafdelingens repræsentanter, da der senest skulle forhandles lokal løn i Tårnby Kommune.

Kommunerne er ikke forpligtet til at fordele de lokale lønmidler ligeligt mellem de forskellige faggrupper, men alligevel valgte FOA Social- og Sundhedsafdelingen at stå fast og kræve en ny forhandling i stedet for blot at acceptere et resultat, hvor fagforeningens grupper i forhold til andre faggrupper fik en forholdsmæssigt mindre andel af den pulje, der er afsat til lokal løn.

VÆR TÅLMODIG

Hvis lønforhandlinger skal igennem flere niveauer og instanser, kan de trække ud. Du kan derfor ikke forvente, at din sag er overstået, lige så hurtigt som du kunne ønske det.

Så vær tålmodig, hvis forhandlingerne trækker ud. Det kan bogstavelig talt lønne sig i det lange løb.



"Vi kunne godt se, at kommunen samlet set havde opfyldt rammen. Men vi forholdt os til den liste med helt konkrete medlemmer, vi kunne se, der haltede bagud i forhold til lokalt aftalte tillæg for erfaring og kvalifikation", forklarer næstformand Tina Græsted.

FANDT EKSTRA PENGE

Fagforeningen erklærede sig derfor uenig i kommunens forslag til aftale og krævede forhandlinger på organisationsniveau. Og det virkede, konstaterer Tina Græsted.

"De tog det seriøst og lagde sig i selen for at se, om de kunne finde nogle penge ud over den politisk fastsatte ramme. De kunne jo godt se, at det jo ikke var ublu krav, vi kom med".

Efter forhandlingen var

resultatet 64 ekstra løntrin og 28 engangsbeløb à 4.000 kroner, i alt ca. 368.000 kroner i stedet for de 100.000 kroner, kommunen havde tilbudt i første omgang. Enkelte engangstillæg blev omstødt til varige tillæg, engangsbeløb der ikke blev omstødt, blev fordoblet, og dertil blev der givet varige tillæg til omkring 50 nye medarbejdere.

Hun understreger, at selvom det ikke lykkedes at få pengene hjem gennem lokal forhandling, er det de lokale tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentantens viden, der i sidste ende er afgørende for resultatet.

"Det er tillidsrepræsentanterne, der kender medlemmerne og deres kvalifikation og erfaring, så uden dem kunne vi ingenting".

Handler om retfærdighed



Helle Droob fik først løn som fortjent, da forhandlingerne kom helt op på højeste niveau

Da der i februar 2017 skulle være forhandlinger om lokal løn på Helle Droobs arbejdsplads, var Helle Droob en af dem, fagforeningen via tillidsrepræsentanten havde indstillet til lokalløn.

Med mere end syv års erfaring som social- og sundhedsassistent afspejlede lønnen hverken erfaring eller kompetencer, og hun lå lavt sammenlignet med kollegerne.

Ledelsen var ikke uenig, men der var ingen penge til lokale forhandlinger, lød deres svar.

TO LØNTRIN

Dér kunne sagen være sluttet, hvis ikke FOA Social- og Sundhedsafdelingen havde besluttet at løfte sagen et niveau op – og dernæst endnu et.

En konsulent fra fagforeningen fik samme besked som den lokale tillidsrepræsentant: Der er ingen penge, og sagen blev derfor ført videre til Forbundet FOA. Det resulterede i nye forhandlinger med deltagelse af en konsulent fra både KL og fra kommunen, og udfaldet blev, at Helle Droob fik yderligere to løntrin.

Selv anede Helle Droob ikke, at hendes løn var blevet "en sag", før den var løst, og hun fik besked af sin leder på, at hun ville stige i løn.



"Det betyder måske 700 kroner om måneden, og det er jo ikke fordi, jeg bliver milliardær af det, men for mig handler det også lige så meget om retfærdighed og om at få anerkendelse af det ekstra, man gør", fortæller hun.

Det er ikke første gang, Helle Droob har haft brug for sin fagforening, og om det bliver den sidste, aner hun ikke, men en ting er hun sikker på: "Jeg ville aldrig turde lade være med at være medlem. Det kan ikke betale sig".

Helle Droob vidste ikke, at hendes løn var blevet "en sag", før den var løst.



DET STARTER HOS DIG SELV

Et jobskifte er den oplagte anledning til en lønforhandling.

Husk derfor, 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.
- **Sig ikke dit gamle job op**, før du har en ny aftale på skrift, hvor også lønnen fremgår og sørg for at tjekke med tillidsrepræsentanten, at du har fået de tillæg, du bør have.
- **Tillidsrepræsentantens mulighed for at hjælpe dig** med at få den rigtige løn fra start er større, end hvis du først er indplaceret forkert.

Her er Lean ikke gået

På plejecenteret Akaciegården trives metoden Lean i bedste velgående.

Det går nemlig aldrig af mode at effektivisere sit arbejde, mener man.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN, MONSUN

Lean? Er det ikke det der effektiviseringsværktøj, som blev opfundet af Toyota i 1960'erne, og som var på mode i den offentlige sektor for 10 år siden?

Jo. Dengang talte hele den danske offentlige sektor om den japanske metode og om at nå mere ved at arbejde smartere. Nogle mente, at det var noget fis, og at metoder fra arbejdet med biler var samlebåndsarbejde, der ikke kunne overføres til arbejdet med mennesker.

Andre leanede på livet løs, og på plejecenteret Akaciegården på Frederiksberg gør de det stadigvæk.

AKACIEGÅRDEN

Akaciegården er en selvejende institution på Frederiksberg med driftsoverenskomst med Frederiksberg Kommune. I 2016 flyttede Akaciegården ind i et helt nyopført byggeri med 95 plejeboliger.

ET HUS MED INDBYGGET LEAN

Lean, der på engelsk betyder "trimme" eller "slanke", handler i meget grove træk om at undgå spild ved at skabe system i tingene og standardisere. Og ikke mindst om at gøre det løbende, fordi ingen proces er perfekt og altid vil kunne forbedres.

På Akaciegården har man arbejdet med principperne fra Lean i ca. 10 år, og med nedrivningen af det gamle plejehjem og opførelsen af et splinternyt i 2016 tog man skridtet fuldt ud og byggede "leansk" med fokus på at mindske spildtid og ineffektive arbejdsgange.

"Ikke for at spare personale, men for at spare personalets tid, så den kan bruges sammen med beboerne", understreger udviklings- og geplejerske og lean-ansvarlig Hanne Kläning.

Det betyder eksempelvis, at al service til borddækning bor på en servicevogn, så medarbejdere ikke skal i skuffer og skabe for at dække bord, og at kurvene fra servicevognen kan køre lige ind i opvaskemaskinen. Der er tænkt over placeringen af skakter til tøj og affald, så de er let tilgængelige, og køkkenet er indrettet



tet ens, så afløser ved, hvad der befinder sig hvor, så de ikke skal spille tid på at lede, når de skifter etage.

"Og så arbejder vi med leanvogne", fortæller Hanne Kläning og henter to små

Social- og sundhedshjælper Saida Aghaddar med "lean-vognen".

af mode

komplette vogne, der kan kobles sammen som et lille tog, som hver medarbejder kan tage med sig rundt under plejen. Den ene del, indeholdende bleer og rent linned, kobles af lige uden for beboerens værelse, mens vaskevognen kommer med ind på stuen.

Tilsammen indeholder de alt, hvad der er brug for i en vagt, og det har lettet arbejdet gevaldigt, erklærer social- og sundhedshjælper Saida Aghaddar.

"Vi sparer en masse skridt, når vi ikke hele tiden skal løbe til og fra for at hente noget, og beboerne slipper for at have lager på deres stuer. Det sparer tid, og det er mere hygiejnisk. Og nu føler beboerne mere, det er et rigtigt hjem, fordi de ikke skal have for eksempel en stak bleer liggende på badeværelset", forklarer hun.

DU KAN HELE TIDEN RYKKE DIG

Saida Aghaddar og hendes kollega Tina Dogan, der også er social- og sundhedshjælper, er lean-ansvarlige og medlemmer af lean-gruppen, der mødes hver anden uge.

"Man bliver ikke færdig. Du kan hele tiden rykke dig, og man kan hele tiden



Når Akaciegården anvender lean, sker det ikke for at spare personale, men for at spare personalets tid, så den kan bruges sammen med beboerne, understreger udviklings- sygeplejerske og lean-ansvarlig Hanne Kläning.

finde på noget, der kan gøres smartere", siger Tina Dogan.

De lean-ansvarlige har også opgaven med at introducere nye medarbejdere og i det hele taget sørge for at holde liv i lean-flammen, der ellers risikerer at dø ud.

"Hvis ikke man gør en aktiv indsats for at holde fast, så ryger vi tilbage i gamle vaner. Hvis nogen giver slip, brydes kæden, så det er nødvendigt, at alle forstår

eksempelvis vigtigheden af, at vognen er fyldt op, inden man går hjem", siger Hanne Kläning.

At holde andre til ilden er ikke altid let, indskyder Saida Aghaddar. "Man må ikke være genert, men skal turde stå fast og sige 'det skal være sådan'".

"Det er svært, når vi er så forskellige. Nogle kan godt se ideen i at gøre tingene på en ny måde, mens andre hellere vil holde fast i det gamle. Man skal være god til at sælge ideerne", tilføjer Tina Dogan og indrømmer, at hun selv har hørt til de skeptiske.

"I begyndelsen havde jeg svært ved at se, hvad det skulle gøre godt for med Lean-vognene, men nu kan jeg godt se det. Jeg starter på assistenten snart og kommer jo så nok ud steder, hvor de ikke arbejder sådan her, men jeg vil nok tage ideerne med mig".

IKKE LEAN FOR ENHVER PRIS

Så nej, de holder ikke op med at tale om Lean på Akaciegården, bare fordi begrebet er gået af mode andre steder. Men de leaner heller ikke med hovedet under armen, understreger Hanne Kläning.

"Vi drøfter, om det måske

er smartere, at den samme person har ansvaret for at rengøre og vedligeholde alle hjælpemidler eller administrere medicin og blive god til det, i stedet for at have ansvaret bredt ud på alle kontaktpersoner. Men på den anden side skal vi ikke fratage nogen nogle opgaver, hvis de er relevante i forhold til kerneopgaven, så det er hele tiden en afvejning. Vi skal ikke leane bare for Leans skyld, men kun for beboernes skyld".

HVAD ER LEAN?

Grundidéen i Lean-filosofien, der er skabt til Toyotas produktion af biler, er, at man gennemgår og analyserer alle arbejdsgange med øje for, hvad der reelt skaber værdi for kunden (her beboeren) og skærer det overflødige væk. Lean bygger på, at det er de direkte involverede medarbejdere, der bedst kan få øje på mulighederne for at skabe forbedringer i arbejdsprocesserne.

Man skal tage sin ledelse på sig

Trine Krak har været på Sundholm i mere end 20 år.
Først som social- og sundhedsassistent, i dag som leder
af tre botilbud til mennesker med afhængighed
og et aktivt brug af alkohol eller stoffer.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MALENE ANTHONY NIELSEN

Trine Krak bliver altid lidt urolig, når der er tomme bygninger på Sundholm på Amager.

Ikke kun på grund af den evige bekymring for, at de over 100 år gamle charmerende bygninger, der gennem tiden har givet socialt udsatte tag over hovedet, bliver erstattet af dyre ejerboliger. Trine Krak får også uro i kroppen ved synet af en tom bygning, fordi hun ikke kan lade være med at tænke på, hvad den kan bruges til. Selvom hun er leder af hele tre botilbud og indimellem oveni har været konstitueret

leder andre steder i kommunen, kan hun nemlig ikke lade være med at se nye muligheder.

VIL LEDE DET HELE

Egentlig ville Trine Krak vist have været jordemoder. Men i stedet blev hun social- og sundhedsassistent og fandt som helt nyuddannet over en lille bitte annonce fra Sygeafdelingen på Sundholm i Amagerbladet.

"Jeg vidste bare, at det job ville jeg have", fortæller hun.

For ikke at falde igennem som den spirrevip, hun er, iklædte Trine Krak sig sin kærestes tøj til jobsamtalen og lod makeuppern blive hjemme, så ingen skulle være i tvivl om, at her var en, der

sagtens kunne hamle op med de mest solide ansøgere og de hårdkogte brugere af Sundholm.

"Den daværende personaleleder, spurgte mig lidt kækt, hvorfor de lige skulle vælge mig, og jeg kan huske, at jeg satsede og svarede lige så kækt retur, at det skulle de, fordi jeg en dag ville komme til at lede det hele".

Trine Krak fik ret, eller næsten ret. Efter et par år som mening medarbejder på sygeafdelingen lukkede denne, og tilbage var blot en lille demensenhed, hvor Trine Krak sammen med en kollega fik den uformelle ledelse. Efterhånden blev tilbuddet til syge mennesker med mis-

brug af alkohol eller stoffer udvidet med etablering af først Plejekollektivet siden Fristedet, og de tre tilbud er i dag samlet i én organisatorisk enhed, kaldet Sundholm Pleje, under Trine Kraks ledelse.

IKKE FAGLIG SPYDSPIDS

Som leder for hele butikken er Trine Krak også leder for sygeplejersker og akademikere, men det ser hverken hun





Da Trine Krak for mere end 20 år siden søgte job som social- og sundhedsassistent på Sundholms Sygeafdeling, blev hun spurgt, hvorfor de lige skulle vælge hende. "Fordi jeg en dag vil komme til at lede det hele", svarede hun.

eller de som et problem.

"Hvis man tager sin ledelse på sig, er det ikke et problem at lede nogen som helst faggrupper. Mine medarbejdere vil ledes af en leder, ikke af en sosu-assistent. Jeg ville efterhånden nødig være patient med mig som sosu-assistent, og jeg kan ikke være faglig spydspids for nogen, men jeg har nogle ledelsesmæssige uddannelser og værdier samt

et menneskesyn i forhold til målgruppen, som alle fagligheder kan bruge til noget. Og jeg har kun én interesse: At området anerkendes og ledes som det speciale, det er".

De ca. 50 medarbejdere har en nogenlunde ligelig fordeling mellem pædagogisk og sundhedsfagligt personale, og Trine Krak lægger vægt på, at pædagoger så vidt muligt arbejder med pædagogiske opgaver,

og sundhedspersonale med sundhedsfaglige opgaver.

"Man skal ikke skabe en stor gråzonefaglighed i tværfaglighedens navn. Selvfølgelig arbejder vi sammen på tværs, men folk skal først og fremmest arbejde med det, de er ansat og uddannet til", mener hun.

SKAL KUNNE RUMME DET DESTRUKTIVE

Foruden en stærk, specialise-

ret faglighed, kræver det helt særlige personlige kompetencer at kunne begå sig et sted som Sundholm, mener Trine Krak.

"Man skal have et personligt og menneskeligt overskud for at være her. Man er nødt til at være fordomsfri i forhold til, hvordan den her målgruppe er endt med at leve deres liv, og man skal kunne rumme, at vi ofte er vidne til





Lisbeth og Claus boede hver for sig på Sundholm, men var ofte sammen, når Claus ikke var ude og sælge Hus Forbi. Claus døde i starten af maj.



To af beboerne i Kollektivet på Sundholm, Dirch og Johannes nyder en tår, inden de bryder ud i fællessang.



Tom og Nicole kommer tit op at skændes, men de ender altid med at finde hinanden igen.

► ► nogle meget destruktive forløb”.

”Som medarbejder her skal man kunne balance-re i en trekant baseret på faglighed, professionalisme og omsorg. Omsorg er vigtig, men det skaber ikke fagligt drive, dialog og udvikling, hvis man synes, det er synd for nogen. Så degraderer man det her sted til det sidste stop og glemmer at se muligheder. Vi vil ikke være det sidste stop, vi vil være det *bedste* stop for vores beboere”.

Det er ikke livsomvæltende muligheder, Trine Krak og hendes medarbejdere kan stille beboerne i udsigt. Beboernes afhængighed overskygger alt i deres liv, og

mange lever ikke mere end 3-4 år, efter de er flyttet ind.

”Men der er også beboere, der har tilbragt 13-14 år på deres lille værelse her uden eget bad og toilet. Men vi forsøger vi af alle kræfter at skabe en tryk, værdig og hjemlig base, der kan bidrage til stabilitet for den enkelte beboer. Fordi beboerne har mindre end os andre, betyder det ikke, at de har *brug* for mindre, tværtimod. Derfor har vi også udarbejdet en moderniseringsplan, som vil kunne give alle beboere eget bad og toilet. Det vil være en kæmpe drøm, der går i opfyldelse, hvis projektet godkendes til finansiering”.

BEUNDRER NÅR BEBOERNE KLAGER

Trine Krak erkender, at hun ikke kommer så meget ud blandt beboerne, som hun kunne ønske. Det er mest til en impulsiv snak på fælles-arealerne, til fællesarrangementer, eller hvis samarbejdet med beboeren går i hårdknude, at hun kommer på banen i forhold til den enkelte beboer.

”Jeg beundrer, når beboerne klager, fordi det viser, at de stadig har en holdning til deres eget liv”, erklærer hun.

Trine Krak har efterhånden befundet sig på Sundholm i 20 år, og hun har befundet sig godt, erklærer hun.

”Jeg holder meget af målgruppen. De giver mig noget

FRISTEDET, KOLLEKTIVET OG PLEJEKOLLEKTIVET

er alle botilbud for borgere med et aktivt forbrug af alkohol og/eller stoffer. Tilbuddene ligger i Sundholm på Amager og hører organisatorisk under den samme enhed, men adskiller sig fra hinanden i deres fokus på psykiske og/eller fysiske lidelser hos beboerne.

<https://cfrp.kk.dk/indhold/sundholm>



Trine Krak kan ikke lade være med at se muligheder, når der opstår tomme boliger på Sundholm.

særligt både professionelt og personligt. Man lærer sig selv at kende, når man hele tiden udfordres på sit menneskesyn og sin rummelighed”.

Hvor kærligheden til de anderledes, de udsatte, kommer fra, ved Trine Krak ikke. Hun ved bare, at hun altid har haft let ved at tage kontakt til dem.

”Jeg har aldrig haft problemer ved at sidde ved siden af ham, som lugter, i bussen eller hende, der har

møl i håret. Jeg tror mange af medarbejderne her vil kunne genkende, at det nærmest er et drive, de er født med”.

Hendes erfaring er, at det tager to år for en medarbejder at lande et sted som Sundholm. ”Men hvis man kommer igennem de to år, bliver man her hele livet”.

»Jeg blander mig tilpas meget«

TILLIDS-
VALGT

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Jeg blev tillidsrepræsentant, fordi jeg synes, at det faglige arbejde er vigtigt. Kun hvis der er et stærkt sammenhold på arbejdspladsen, kan vi udfordre ledelsen, hvis der er noget, som vi på gulvet mener, der bør være anderledes.

Jeg er opdraget med en stærk retfærdighedsfølelse. Jeg havde en folkeskolelærer, der syntes, jeg blandede mig lidt for meget i hans undervisning, og som derfor foreslog, at jeg gik et andet sted hen med mit engagement. Så blev jeg politisk aktiv i Socialdemokratiet. Jeg har også siddet i byrådet i Gladsaxe, men er stoppet, så jeg kan koncentrere mig om at være tillidsrepræsentant.

Jeg tror, at min ledelse mener, at jeg blander mig tilpas meget. De har forståelse for, at når man er kollegernes repræsentant, så er de oplevelser, man tager med ind til møderne, den opfattelse, der er på gulvet.

Jeg er tillidsrepræsentant for mange, der er meget ældre end mig, men det har jeg ikke oplevet problemer med. Hvis man viser, at man kan være der for folk for eksempel i forbindelse med en syge-

fraværssamtale, og de føler sig lyttet til, og at man kan tale på deres vegne, når de ikke selv kan, så betyder alderen ikke noget.

Det bedste er, når ens kolleger giver udtryk for, at de føler sig godt repræsenteret. Det værste er selvfølgelig, hvis en kollega bliver opsagt. Men det er bedre, at der står en ved siden af kollegaen, end at hun står der alene i den situation. Man håber i hvert fald, at man har gjort en forskel.

Mit engagement i FOA

rækker længere end min egen arbejdsplads. Jeg var delegeret til kongressen, hvor vi valgte ny forbundsformand. Forbundshuset er langt væk fra det enkelte medlem, men jeg kan se, hvor vigtig Dennis Kristensen har været for identiteten. Jo mere, man føler sig repræsenteret, jo tryggere er man.

Overenskomstforløbet

gav os en stor styrkelse af sammenholdet og har gjort fagforeningen synlig for mange. Vi har fået talt om ting, vi ikke plejer. Om hvorfor principperne har været vigtige, selvom det ikke var mange penge. Vi tog kampen, og vi vandt. Ikke bare penge, men først og fremmest befolkningens opbakning og respekt.

Camilla Louise Pedersen (27) er tillidsrepræsentant på Seniorcenter Bakkegården i Gladsaxe.



SOSU-kryds



 X 	GILDE	LOYAL	FRED	PRIVAT	JOULE				KLUB	TILTRO	UDE- LUK- KEL- SES- ME- TODE	
	KAMP- VÅBEN							FOR- ENING				
				1		BIORD PISK	16	KØRE- TØJ SMYKKE				
	2 ENS		BALTER FISK						TONER FILTER			
	LITER	KILDE FØDE				PLANTE FOR- NAVN				100 MODE- SKABER		
	FUGL		10		DRIK FOR- NAVN		FOR- NAVN SKRÆK					
		14					9			UDBRUD GODS		
	LØFTE		OMSKIF- TER DYR					FOR- NAVN LIVS- KRAFTIG				
SMALL	HEJSE SKIMTE			PERIODE SMÅ SKARPE								
	ALENE	TRÆ		LITER	TALORD	KØRE- TØJER DYR		8	STEDORD BIB. NAVN		6	
FORLIGS- MAND						STRAKS KIGGE		PASSER TONE			55 PEP	2
FUGL			13	TUD MÅLER			5	ENIG- HED KORT			TONER UNION	
GRAM		FOR- ENING TALORD			JAG SOLO		FILM- MAND GADER		15	GUIDE 2 ENS		11
SMÅ SLAG	18						MÆRKE GRAM		STILLET GUD			STRYGE FIRMA
SKRÅ- NING				OPLUK- KERE MÅLERE				BY KURS			4	
HOLM		VÅBEN FILTER				FILO- SOFI ØBO				PLUD- SELIGT GUF		
FUGL	7				KORT KAN			OVER- DELE STED- NAVN				ILT LUFT- VÅBEN
	LÆRLING EVENTYR- LAND					FAIR GRINE			MIDT I OSLO LIDELSE		17	FATTIG KANAL
			12	HASTER GRAM			3	FÆRDIG KILO		LEGITI- MATION TONE		GL. Å ØSTRIG
CHEF- FOR- HAND- LER							REAL- LØN					

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Find løsningsordet ved hjælp af de små tal i opgaven.

Send ind og vind! Send løsningsordet senest den 1. august i en mail til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om to biografbilletter.

KORT NYT

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

EN HELT SÆRLIG 1. MAJ

Som altid blev 1. maj fejret med morgenmad i teltet i fagforeningens gård. I år forløb dagen ekstra festligt, fordi vi samtidig kunne fejre den foreløbige afslutning på et langstrakt overenskomstforløb (ved redaktionens slutning ventede vi stadig på resultatet af afstemningen).

Nåede du ikke med, skal du ikke fortvivle. Vi gør det igen næste år. Du kan se flere billeder fra dagen på kortlink.dk/tudn



SÆT X I KALENDEREN

Fagforeningens generalforsamling
finder sted
den 21. november 2018.

GENVALG I SENIORKLUBBEN

FOA Social- og Sundhedsafdelingens Seniorklub afholdt generalforsamling i marts. Her var genvalg til alle bestyrelsesmedlemmer på valg.

Du kan se bestyrelsens sammensætning og læse formand Sine Eriksens beretning på www.foa.dk/sosu-senior

Seniorklubben mødes den 2. tirsdag i måneden kl. 11 fra september til maj i mødesalen på Godthåbsvej. Se efterårets program på www.foa.dk/sosu-aktiviteter

Foto: FOA



TAK TIL TALERØR

FOA Social- og Sundhedsafdelingens bestyrelse sagde på sit møde i maj farvel og mange mange tak for indsatsen som sektorformand til fagforeningens nok mest kendte medlem, Karen Stæhr.

Karen Stæhr, der er uddannet sygehjælper, startede sin faglige karriere som tillidsrepræsentant på Rigshospitalet og blev siden fællestillidsrepræsentant og dernæst faglig sekretær og til sidst næstformand i fagforeningen. Siden 2003 har hun haft sin gang i Forbundshuset i sin egenskab af formand for social- og sundhedssektoren, men er nu faldet for FOAs aldersgrænse.

PENSION ER IKKE EN SELVFØLGE

Som medlem af FOA Social- og Sundhedsafdelingen har du og din familie gratis adgang til Arbejdermuseet. Her kan du frem til den 4. november opleve udstillingen "Når jeg bliver gammel".

Udstillingen fortæller historien om vejen til arbejdsmarkedspension for alle under overenskomst, og om hvad det har betydet for lønmodtagerne og for vores velfærdssamfund.

Husk dit LO-Pluskort for at komme gratis ind. Du kan få kortet på mobilen ved at sende en sms med teksten "KORT" til 1999.

Foto: ARBEJDERMUSEET



KOM MED

Gør som over 2200 andre og giv FOA SOSUs side på facebook et like. Så går du ikke glip af noget.

[Facebook.com/foasosu](https://www.facebook.com/foasosu)

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

SOMMERTID

Fagforening og a-kasse er
lukket alle onsdage i juli.
God sommer!

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.

Foto: COLOURBOX



GIV DET VIDERE

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

Fyr op under grillen 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.

FERIEREGLER

Har jeg ret til løn under ferie,
og hvad sker der, hvis jeg bliver
syg før eller under ferien?

Find svarene på
www.foa.dk/ferie



SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA