

FOA SOSU

MEDLEMSBLAD FOR
FOA SOCIAL- OG SUNDHEDSAFDELINGEN

februar 2019 – nr. 1

Nyuddannet som 64-årig

SIDE 10

Omsorg og pleje uden hænder. Skærmbesøg i hjemmeplejen

SIDE 4



FOA SOSU 1

FEBRUAR 2019

DET FASTE

Kort nyt: 9 og 17
SOSU-kryds: 27



4 OMSORG OG PLEJE UDEN HÆNDER

Social- og sundhedshjælper Mereme Aslani elsker sit arbejde og den relation, hun har til borgerne, selvom den udspiller sig via en skærm.

10 NYUDDANNET PENSIONIST

Jeanne Villestoft nåede at have 40-års jubilæum som kontorassistent, inden hun skiftede branche og blev social- og sundhedshjælper.



14 BRANDSLUKKERE OG ILDSJÆLE

Da Lykke Berner Lorentzen og Figen Polat påtog sig rollen som tillidsrepræsentanter, stak de hånden i en hveserede. Men det er det værd, mener de.



20 EN MEGET VIGTIG RESSOURCE

2019 er udnævnt til arbejdsmiljørepræsentanternes år.



23 TILBUD SAMLER STØV

Omfattende krav til dokumentation kan være en udfordring for læsesvage. I København er der hjælp at hente – den bliver bare ikke brugt.



24 DET RIGTIGE VALG

Social- og sundhedsassistent Stine Pokorný Harbech er bidt af neurologien. Så meget, at hun ikke var til at komme udenom, da Brøndby Kommune skulle bruge en hjerneskadekoordinator.

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 (mann@foa.dk), formand.
Redaktør Anne Guldager (angul@foa.dk).

Layout Karen Hedegaard. Tryk Scanp rint. Oplag 18.600. ISSN 2596-4119

FORSIDE: SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER JEANNE VILLESTOFT. FOTOGRAF: MARK KNUDSEN/MONSun

BAK OP OM DIN ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Den 8. januar lød startskuddet til AMR-året 2019, da 1500 arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) fra hele landet på tværs af fag og brancher mødtes i Odense.

Det er fagbevægelsens nye hovedorganisation, FH, der har udnævnt 2019 til arbejdsmiljørepræsentanternes år. Med arrangementer, kurser, oplysning og netværksdannelse vil fagbevægelsen sætte et særligt fokus på at styrke AMR'ernes rolle og muligheder i arbejdet med at sikre et godt arbejdsmiljø.

Og det er der brug for. Under halvdelen af AMR'erne får tilbudt den lovpligtige efteruddannelse, og to tredjedele får kun 1-2 timer om ugen til at varetage dette vigtige hverv på vegne af deres kolleger og til gavn for arbejdspladsen.

Også i vores egen fagforening er 2019 arbejdsmiljørepræsentanternes år.

Arbejdsmiljøet står altid højt på vores dagsorden, men i år vil vi have særligt fokus på AMR'erne og deres store daglige indsats for at skabe og fastholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Vi ved fra medlemsundersøgelser, at forbedringer af arbejdsmiljøet er noget af det, I medlemmer prioriterer højest, når vi spørger jer, hvad I synes, vi skal arbejde med.

Vi skal sammen styrke arbejdet for et godt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljørepræsentanternes uddannelse og vilkårene for deres indsats på arbejdspladserne skal forbedres. Tallene taler nemlig deres tydelige sprog: SOSU-området ligger nr. 6 på listen over det dårligste arbejdsmiljø, og ser man kun på de kommunalt ansatte, ligger vi allerøverst. Næsten 20 procent har været syge af stress inden for de sidste 2 år, og sidste år gav Arbejdstilsynet dobbelt så mange påbud for stor arbejdsmængde og tidspres til hospitalerne som året før.

Fagforeningen har et stort fokus på den syge arbejdsplads med fysiske eller psykiske belastninger i form af mobning, chikane, vold og trusler og manglende eller dårlig ledelse. Og dette fokus skal være endnu større. Et fagligt forsvarligt og sikkert og sundt arbejdsmiljø skal være med i alt vores arbejde.



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

Vi skal ikke acceptere, at vores medlemmer nedslides og bliver syge af deres arbejde. Vi vil have et arbejde, som vi kan holde til gennem hele livet.

Og vi vil have ordentlige vilkår til vores arbejdsmiljørepræsentanter. Det fortjener de nemlig.

427 ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

FOA SOSU har 427 arbejdsmiljørepræsentanter. De er med til at sikre din indflydelse ved at indgå i samarbejdet med lederne om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Det har betydning for dig, at din repræsentant ved, hvad

hun taler om, og hvordan hun kan gøre sin indflydelse gældende, derfor er det vigtigt, at du bakker op om arbejdsmiljørepræsentantens uddannelse – også selvom det kræver, at din kollega dermed er væk fra arbejdspladsen.

Omsorg og pleje uden hænder

Social- og sundhedshjælper Mereme Aslani elsker sit arbejde og den relation, hun har til borgerne, selvom den udspiller sig via en skærm.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Der går ikke mange øjeblikke, fra Kaj bliver ringet op, til han toner frem på skærmen. Eller rettere sagt noget af ham toner frem.

"Jeg synes ikke, jeg kan se hele billedet. Sidder du et andet sted, end du plejer?", spørger social- og sundhedshjælper Mereme Aslani. Hun sidder foran skærmen iført *headset*, så hun kan tale med Kaj uden at blive forstyrret af kollegaen ved skrivebordet overfor.

Kaj får straks styr på placeringen, så Mereme kan se ham, og samtalen kan gå i gang.

"Har du husket at tage dit nødkald på", spørger Mereme,

og Kaj viser, at ja, det har han.

"Hvad med morgenpillerne, har du taget dem?"

Også det er der styr på, og Kaj holder æsken frem mod skærmen, så Mereme kan se, at den er god nok. Samtidig sikrer hun sig, at der er vand i glasset, og at Kaj husker at drikke.

Før i tiden var det Kajs hustru, der huskede ham på den slags, så det gik lidt i kludder, da hun døde, men nu får Kaj igen både tilstrækkelig væske og medicin.

HVAD HAR DE GANG I?

Skærmbesøg har været en del af hverdagen i hjemmeplejen Vanløse, Brønshøj, Husum siden 2016, og social- og sundhedshjælper Mereme Aslani har været



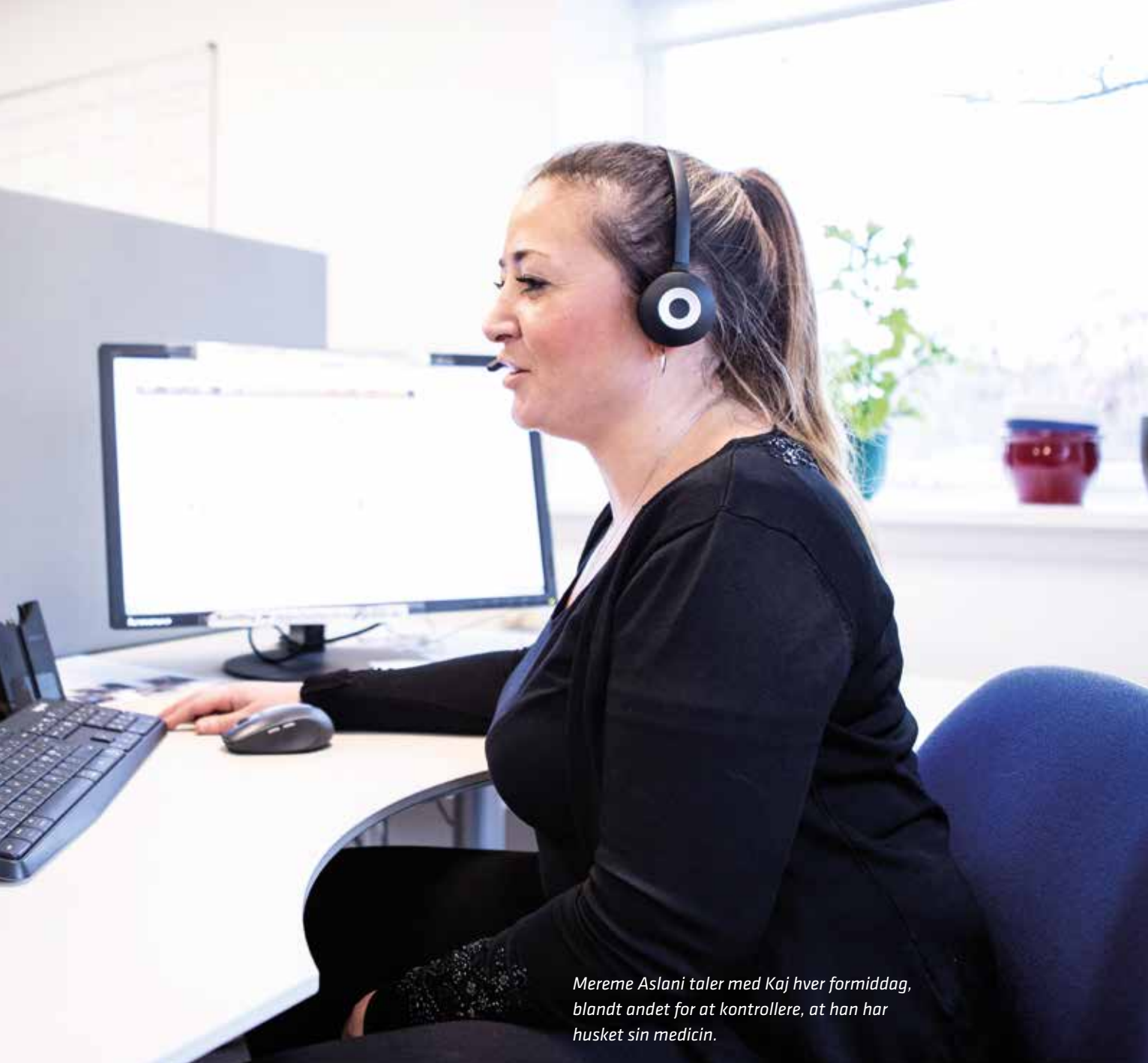
med fra begyndelsen.

"Da vi startede som projekt, tænkte jeg, *'hvad har de gang i?'*", fortæller hun.

Mereme Aslani forstår derfor godt, at der var nogle, der støjede, da regeringen i oktober sidste år bekendtgjorde, at der skulle sættes skub i udbredelsen af skærmbesøg i hjemmeplejen.

Hendes egen skepsis er dog forduftet for længe siden. Hun ville derfor gerne have været en del af debatten de dage i oktober, men var på ferie, hvor hun knap nok lukkede et øje om natten, fordi debatten efter hendes mening tog en forkert drejning.

"Jeg syntes, at det kom til at handle for meget om, at



Mereme Aslani taler med Kaj hver formiddag, blandt andet for at kontrollere, at han har husket sin medicin.

det var synd for borgerne”, husker hun.

SAMME TID HVER DAG

Den første borger, Mereme Aslani i sin tid skulle på skærmbesøg hos, var en kvinde, der fik hjælp fra hjemmeplejen til et dagligt bad.

Kvinden var utryk ved at bade alene, men klarede

egentlig badet selv og var frustreret over aldrig at vide, hvornår hjemmeplejen dukkede op. Hun lod sig derfor overtale til at bruge en *tablet*, så hun via skærmen kunne blive overvåget og eventuelt guidet i forbindelse med badet. Og hun blev lovet, at hun ville blive ringet op hver dag på samme tid.

”Langsomt begyndte hun at kunne flere og flere ting selv. Før havde hun benyttet det, at vi jo var der, til lige at bede om hjælp til lidt mere. Men nu viste det sig, at hun selv kunne meget mere, end hun troede. Og det motiverede hende”, fortæller Mereme Aslani.

HAVREGRØD OG STRØMPER

Siden er mange flere kommet til. For eksempel en dement kvinde, som får hjælp i forbindelse med måltiderne.

”Vi ringer til hende om morgenen og beder hende tænde for sin tablet. Så laver hun sin havregrød, mens vi snakker. Vi finder sammen ud



Omsorg og pleje...



af, hvad der er i køleskabet, og hun bliver husket på at få det, der mangler, skrevet på indkøbslisten. Og så sørger hun selv for at købe ind. I forbindelse med frokosten ringer jeg op igen og bliver på skærmen, mens hun smører maden. Før tabte hun sig, nu er hendes vægt stabil”.

En borger, der har haft en blodprop, guides til, hvordan hun skal bruge sin inhalator, og en anden huskes på, at han skal tage sin insulin. Og så er der hende, der er lige ved at afslutte et rehabiliteringsforløb med kompressionsstrømper.

”Hun tager selv strømpen på, men smækker så lige foden op foran skærmen for at blive bekræftet i, at den sidder rigtigt”, griner Mereme Aslani.

SAMTALEN BLIVER MERE INTENS

Et af de spørgsmål Mereme Aslani ofte møder, er, om

man ikke risikerer at overse noget, når man ikke kommer hjem til borgeren.

Her lyder hendes svar, at de fleste har fysisk besøg i forbindelse med andre ydelser, og at sanserne hos den, der skal yde hjælpen, faktisk skærpes, når kommunikationen foregår via skærmen.

”Netop fordi jeg ikke kan

forholde mig til alle mulige andre indtryk, bliver samtalen meget mere intens, og

” *Hun får ikke en varm hånd på skulderen, men måske har hun også mere behov for at kunne mestre sin egen hverdag med en lille smule støtte så længe som muligt.*

borgerne synes ofte, at de har fået mere af vores tid, selvom skærmbesøget ikke har taget længere tid end det fysiske besøg. Jeg har en borger, der tager kindrødt på, når hun skal på skærmen. Hun er

stolt af, at vi har forventninger til hende, og det vokser hun af”.

SPARER VEJTIDEN

Mereme Aslani forsøger ikke at skjule sin begejstring for skærmbesøgene, selvom hun godt ved, at ikke alle kollegerne deler den.

”Der er nogle, der synes, at det er synd for borgerne, men vi tvinger ikke nogen. Vi fortæller om fordelene for borgeren, som vi ser dem, og vi skjuler ikke, at det også har fordele for os. Det er ikke en spareøvelse, men vi sparer jo vejtiden. Hvis borgerne fortryder, har de altid mulighed for at vende tilbage til de fysiske besøg igen, og vi vurderer løbende, om de er visiteret korrekt”.

Risikoen for, at man fejlviserer nogen, er dog

SKÆRMBESØG I FLERE KOMMUNER

Regeringen vil som en del af sin Digitaliseringsreform lægge 410 millioner i en investeringsfond, der skal udbrede digitale velfærdsteknologier som blandt andet skærmbesøg i hjemmeplejen.

Ifølge en rundspørge blandt fællestillidsrepræsentanterne er det i fagforeningens område kun Københavns Kommune, der for alvor er i gang.

Gladsaxe Kommune har taget hul på et projekt, der har som målsætning, at 200 borgere skal modtage skærmbesøg fra hjemmeplejen i 2020.



langt mindre end risikoen for, at man afskærer nogen, der kunne have haft glæde af skærmbesøg, mener hun.

"Jeg tror, man kunne rekruttere mange flere, hvis ikke man var så fokuseret på at udelukke. Der bliver talt alt for meget om, hvem der nok ikke kan finde ud af det, i stedet for at vende den om".

"Jeg har lige været ude at holde oplæg for en gruppe social- og sundhedsassistenter og teknikere. Her havde jeg en dement borger med. Hun spurgte flere

gange, hvorfor vi var der, og hvad vi skulle, men lige så snart jeg ringede op, blev hun tryk og begyndte at tale til mig via skærmen, selvom jeg sad lige ved siden af hende. Man kan ikke bare pr. automatik udelukke, at borgere med demens kan modtage skærmbesøg".

"Et andet eksempel er en 64-årig borger med Alzheimer, som jeg via skærmen minder om mad, drikke og medicin-indtag. Hun får ikke en varm hånd på skulderen, men måske har hun også mere behov for at kunne mestre

sin egen hverdag med en lille smule støtte så længe som muligt".

HØJ FAGLIGHED

Et par dage om ugen med skærmbesøg kan være en god aflastning for medarbejdere, der af den ene eller anden grund har svært ved at holde til det fysisk hårde arbejde i hjemmeplejen. Men det er ikke alle, der vil kunne trives med skærmbesøgene, mener Mereme Aslani.

"Det kræver selvfølgelig, at man har en rehabiliterende tilgang, og at man ligesom

jeg synes, at det er spændende at se, hvor langt man kan nå uden at bruge sine hænder. Og så skal fagligheden være meget høj. Vi kan ikke bruge vores kliniske blik på samme måde som ved et fysisk besøg, så du skal kunne reflektere og tænke videre, så du får spurgt ind til de rigtige ting. Du lærer at være mere kreativ i dine spørgsmål. Alt det med teknikken kan man lære, så pyt med om du nogensinde har siddet ved en computer før – det vigtige er, hvordan du taler med borgerne".

De kreative og innovative ideer kommer fra driften

Målgruppen for skærmbesøg har vist sig at være overraskende bred.

Efter tre år med skærmbesøg i hjemmeplejen har Københavns Kommune forladt projektfasen, og skærmbesøgene er nu en del af driften. Men der er masser af udviklingspotentiale, mener digitaliseringschef Mette Harbo.

I øjeblikket er der ca. 300 modtagere af skærmbesøg pr. dag, fordelt på kommunens fem hjemmeplejeenheder, og Mette Harbo håber, at tallet inden udgangen af 2019 har rundet 500.

"Vi skal op i en endnu større

skala, når telemedicin til KOL- og diabetespatienter rulles ud, men de 500 er her og nu-mål", siger digitaliseringschefen, der dog er forsigtig med at slynge tal ud. Virkeligheden har nemlig vist, at det er ude i hjemmepleje-enhederne, potentialet for alvor viser sig.

"De er meget mere kreative ude i driften, end vi var, da vi prøvede at forudse, hvad det her kunne bruges til. Vi troede, at skærmene især skulle bruges i forbindelse med tryghedsbesøg og havde ikke forestillet os, at det også kunne være relevant i forbindelse med et bad eller til borgere med en begyndende demens.

Det er medarbejderne i driften, der tænker de kreative og innovative tanker".

VISITATIONEN SKAL MED

At øge andelen af borgere, der modtager skærmbesøg, kræver flere ting, mener Mette Harbo.

"Først og fremmest skal teknologien være på plads. Man skal ikke genere ret mange borgere med ting, der ikke fungerer, før det får et dårligt ry. Dernæst kræver det ledelsesvilje og ikke mindst, at der er medarbejdere, der brænder for det og kan udfordre de kolleger, der måske er lidt tilbageholdende".



Digitaliseringschef i Københavns Kommune, Mette Harbo

"Og så er vi blevet opmærksomme på, at vi er nødt til at sætte mere struktureret ind i forhold til visitatorerne for at øge opmærksomheden om, at skærmbesøg er noget, vi har på hylderne", tilføjer hun.



Velvilje og skepis

► ► ► **Eventuelle besparelser ifm. udbredelsen af skærmbesøg skal være i hus, før man kan bruge pengene et andet sted, mener fagforeningen.**

Faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen Charlotte Von Mehren ser umiddelbart positivt på udbredelsen af skærmbesøg i den kommunale hjemmepleje.

"Udgangspunktet må være, at borgere ses og vurderes ansigt til ansigt, men der er selvfølgelig ikke spor i vejen med ideen om skærmbesøg til borgere, der gerne vil have det, og som kan finde ud af det. Og det gør ikke noget, hvis skærmbesøgene kan være med til at få ressourcerne til at række længere. Men der er heller ikke noget i vejen med en sund skepsis", mener hun.

"Erfaringen har lært os, at kommunerne har en tendens til at budgettere med forventede besparelser fra dag ét. Det kan man ikke. Der går lang tid, før den sparede vejtid opvejer de ressourcer, der skal bruges til at få skærmbesøgene i reel drift", understreger hun.



*Faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen
Charlotte Von Mehren*

"Nye strategier og teknologier vil altid koste ressourcer i starten. Hvis man planlægger at bruge pengene, før man har dem, skal de findes et andet sted. Så risikerer det at gå det ud over personalet, der skal løbe hurtigere – og i sidste ende borgerne".

"Fagforeningen gennemgår alle vores kommuners budgetter hvert eneste år, og vi råber altid vagt i gevær, når der budgetteres med forventede besparelser. Det kommer vi også til at gøre, hvis det sker i forbindelse med skærmbesøgene", forsikrer Charlotte Von Mehren.

KORT NYT



FULD RET TIL SYGEDAGPENGE

Kommune havde ikke styr på reglerne, men det havde fagforeningen.

Et sygemeldt medlem af FOA SOSU fik gennem et år for lidt i sygedagpenge fra sin kommune.

Medlemmet stoppede i sit job under en sygemelding efter at have arbejdet som fast aftenvagt 28 timer pr. uge, hvilket svarer til fuld tid.

Hun ville have været berettiget til fuld dagpenge-sats, hvis hun havde skullet melde sig ledig, men den fulde dagpengeret gjaldt ikke sygedagpengene, hævdede kommunen med henvisning til en afgørelse fra Ankestyrelsen.

Fagforeningen gik ind i sagen og henledte kommunens opmærksomhed på, at den afgørelse, de henviste til, var uden relevans for den pågældende sag.

Med det samme erkendte kommunen sin fejl, og medlemmet har nu fået det fulde dagpengebeløb med tilbagevirkende kraft for hele den periode, hvor hun har været syg.

Fagforeningen opfordrer til, at medlemmer, der måtte være i samme situation, kontakter fagforeningen, så sagen kan blive gennemgået og eventuelle fejl kan blive påtalt overfor kommunen.

SENIORKLUBBENS ARRANGEMENTER I 2019

- **12. februar:** Steven Hart underholder med kendte gospel-sange, amerikanske og danske evergreens, fællessang, snak og hygge.
- **12. marts:** Generalforsamling. Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal indsendes til bestyrelsen senest 14 dage før.
- **9. april:** Astrid Krag (S) om ældrepolitik og valg.
- **14. maj:** Udflugt til Andelslandsbyen ved Holbæk, afgang fra Sindshvilevej kl. 09:00. Billetter sælges ved møderne i marts og april.
- **10. september:** Oplæg om arv og testamente.
- **8. oktober 2019:** Grevinde Danner.
- **12. november 2019:** Jytte Lindholdt fortæller om sine cykelture i Europa.
- **10. december:** Julefrokost på Hotel Admiral kl. 12. Billetter sælges ved møderne i oktober og november.

Hvor ikke andet er anført i programmet, foregår arrangementerne kl. 11 i mødesalen på Godthåbsvej 15.

Læs mere om Seniorklubben på www.foa.dk/sosu-senior



Foto: MARIK KNUDSEN / MONSUN

"Det er blandt andet vores fortjeneste, at der ikke er flere, der melder sig ud, når de går på pension eller efterløn". Sådan sagde Anne-Lise Nielsen, næstformand i FOA SOSUs Seniorklub, da hun gik på talerstolen ved fagforeningens generalforsamling i november sidste år. Anne-Lise Nielsen benyttede anledningen til at slå et slag for Seniorklubben, der, som hun sagde, "ikke er noget med peddigrør", men derimod en faglig klub, hvor der derfor bl.a. drøftes faglige ting.



Foto: Caoureaux

A-KASSEN ER IKKE KUN FOR LEDIGE

FOA SOSUs a-kasse har udvidet tilbuddet til nu også at omfatte opsagte, der endnu ikke er blevet ledige.

Selvom ledigheden er lav på social- og sundhedsområdet, er det hårdt, når den rammer.

Hver uge er der medlemmer, der af den ene eller anden grund bliver afskediget, og erfaringen viser, at opsagte er blandt de medlemmer, der går ledig længst.

Derfor har FOA SOSUs a-kasse nu udvidet tilbuddet, så man kan få hjælp allerede i opsigelsesperioden. Målet er, at man kommer videre, inden man bliver ramt af ledighed.

Også medlemmer, der endnu ikke er opsagte, men som mener, at de har risiko for at blive det, eller som eksempelvis arbejder i et vikariat, der er ved at udløbe, kan bede om hjælp i a-kassen til at komme videre.

Ideen om et tilbud til opsagte er opstået i FOA SOSUs a-kasse, men ideen er så god, at den også udvides til de øvrige a-kasser i FOA.

Kontakt a-kassen på akasse-sosu@foa.dk eller ring på 4697 2222 for at aftale en tid til den første snak.





Nyuddannet pensionist

Jeanne Villestoft nåede at have 40-års jubilæum som kontorassistent, inden hun skiftede branche og blev social- og sundhedshjælper.

TEKST ANNE GULDAGER
FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Den dag Jeanne Villestoft fik sit eksamensbevis og kunne kalde sig social- og sundhedshjælper, bandede hendes mand på Facebook:

"Jeg er skide stolt af min kone", skrev han.

Med god grund. I stedet for at gå i stå, da hun som 62-årig blev ramt af en nedskæringsrunde og blev fyret efter 40 år i Ankestyrelsen, havde Jeanne Villestoft nemlig sadlet om. Hun var derfor kun et halvt år fra folkepensionsalderen, da hun i 2016 stod med sit eksamensbevis fra social- og sundhedsskolen i hånden.

Den nu 67-årige Jeanne Villestoft har ingen planer om at holde op med at arbejde. Men hun har tilladt sig den luksus at gå ned på 30 timer pr. uge i sit job i hjemme-

plejen i Vangede i Gentofte Kommune, "og min leder har lovet mig en seniorordning, når jeg bliver 70, så jeg kan slippe for weekendvagter", griner hun.

BLEV KALDT MORMOR PÅ SKOLEN

I det hele taget griner Jeanne Villestoft meget. For der er meget at være glad for. Hun elsker sit arbejde, og alle steder i faget er hun blevet budt velkommen med åbne arme, fortæller hun.

Da beslutningen om at starte en ny tilværelse som social- og sundhedsassistentelev var taget, fik Jeanne Villestoft et vikariat i Gladsaxe på de tre måneder, hun manglede for at opfylde betingelserne for at kunne få voksenelevlø, og derefter blev hun ansat som elev i Lyngby-Taarbæk Kommune.

"Mine klassekammerater på SOSU C kaldte mig

"Da jeg gik ud ad døren med mit eksamensbevis, spurgte de mig, om jeg ikke havde lyst til at tage assistenten, men der sætter jeg altså grænsen", griner Jeanne Villestoft, der blev færdiguddannet som social- og sundhedshjælper, kun et halvt år før hun kunne kalde sig folkepensionist.



Seniorer er guld værd

Alder er ingen hindring for at få en uddannelsesaftale, lyder det fra flere kommuner.

"Det grå guld er en kliché!"

Sådan lyder det ofte, når talen falder på adgangen til arbejdsmarkedet for folk, der er oppe i årene.

Men sådan er det tilsyneladende ikke på sosu-området. Her er der mangel på arbejdskraft og brug for alle hænder. Seniorer er virkelig guld værd, og flere kommuner kan fremvise eksempler på at have ansat elever tæt på folkepensionsalderen.

MÅ IKKE DISKRIMINERE

Det er ulovligt for arbejdsgivere at lægge vægt på alder i forbindelse med ansættelse, eller for den sags skyld afskedigelse, af medarbejdere.

Og der er heller ingen grund til det, mener flere af de kommunale uddannel-

seskonsulenter, medlemsbladet FOA SOSU har talt med.

Eksempelvis ansatte Dragør Kommune for et par år siden en social- og sundhedshjælper elev på 65 år, fortæller uddannelseskonsulent Lone Rasmussen.

"Han gjorde rent på et af vores plejehjem, men var meget interesseret i det med plejen, og så tænkte jeg 'ja, hvorfor ikke'. Han gik så til almindelig elevløn og fik folkepension ved siden af. Der er jo mange, der bliver ved, til de er over 70, så hvis man ansætter en elev på fx 62 år, kan man have glæde af vedkommende en hel del år".

BLIKKENSLAGER FØRST

Ayo Brandt, uddannelses-

► ► ► mormor, men jeg har aldrig nogensinde følt mig udenfor", fortæller Jeanne Villestoft, der efter uddannelsen blev tilbudt job i både Lyngby-Taarbæk og Vangede.

"Vangede tilbød mig et vikariat i 5 mdr., men jeg sagde til dem, at jeg som næsten 65-årig ikke kunne bruge et vikariat til noget. Så gik der ikke ret lang tid, så ringede de og tilbød mig en fast stilling".

FORTRYDER IKKE

For Jeanne Villestoft var skiftet fra kontorassistent til ældreplejen ikke så stort, som det umiddelbart lyder, forklarer hun.

"Begge dele handler om at servicere andre, men forskellen er, at de ældre viser, hvor glade de er for det, jeg gør for dem. Djøf'erne i Ankestyrelsen tog det bare som en selvfølge og brokkede sig, hvis de syntes, at der manglede noget".

Alligevel fortryder Jeanne Villestoft ikke, at hun først skiftede branche sent i livet.

"Hvis jeg var kommet ind i det her fag som 20-årig, er jeg ikke sikker på, at jeg havde holdt til det endnu. Det

” Hvis jeg var kommet ind i det her fag som 20-årig, er jeg ikke sikker på, at jeg havde holdt til det endnu.

er jo utrolig hårdt, fordi du bruger både dit hoved og din krop rigtig meget. Men jeg vil gerne blive ved, så længe jeg kan, og min mand har drillet mig med, at han vil bygge en rollator til mig, hvis det begynder at knibe med at komme rundt til de gamle", griner hun.

BRUG FOR ALLE HÆNDER

Andelen af seniorer i job er højere i vores nabolande end i Danmark. I øjeblikket arbejder en Seniortænk tank, nedsat af regeringen med en række forslag til, hvordan man kan få seniorerne til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Faglige Seniorer, der er fagbevægelsens organisation for seniormedlemmer, mener, at der skal blandt andet følges til, hvis seniorer skal blive længere på arbejdsmarkedet:

- Seniorerne skal føle sig værdsatte.
- Det skal kunne betale sig – også for dem, som allerede er gået på pension.
- Regler og vilkår for gradvis tilbagetrækning skal forenkles.
- Arbejdsmiljøet skal være i orden.
- Der skal investeres i uddannelse til seniorerne.
- Seniorsamtalerne skal handle om fastholdelse fremfor fratræden.

Kilde: Altinget.dk



*Ældre
medarbejdere som
Jeanne Villestoft
er i høj kurs i
kommunerne.*

konsulent i Høje-Taastrup Kommune, er enig: "Hvis man vælger at tage en uddannelse som 65-årig, gør man det jo ud fra en forventning om, at man kan blive ved med at arbejde i hvert fald nogle år endnu. Jeg har mødt mange social- og sundhedshjælpere, der arbejdede, efter de var fyldt 70".

Uddannelseskonsulent Vivi Aakjær Abben, Ballerup, kommer hurtigt i tanke om, at hun har haft ansat i hvert fald to elever, der var fyldt 63. Begge kom fra en anden branche, den ene som blikkenslager.

"Det eneste problem, vi nogensinde har haft med ham, var, at han ikke helt kunne forstå, hvorfor han ikke lige kunne få lov at ordne rørene hos borgerne, når nu han alligevel var der", fortæller hun.

MANGE ELEVER OVER 50 ÅR

Trods flere eksempler er elever på folkepension dog nok et særsyn.

Men sikkert og vist er det, at det langt fra kun er unge, der vælger en social- og sundhedsuddannelse.

I december 2018 var 38 elever over 50 år i gang med en uddannelse til social- og sundhedshjælper på SOPU, mens 56 elever over 50 år var i gang med at uddanne sig til social- og sundhedsassistenter.

Brandslukkere og ildsjæle

**Da Lykke Berner Lorentzen og Figen Polat
påtog sig rollen som tillidsrepræsentanter,
stak de hånden i en hvepserede. Men
det er det værd, mener de.**

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Figen Polat og Lykke Berner Lorentzen er respirationshjælpere. Det vil sige, at de ligesom deres ca. 130 kolleger i Regionens Hjelperordning for Respiratorbrugere (RHR) overvåger og støtter patienter, der bruger hjælp til at trække vejret.

Det seneste halvandet år har de dog også i kraft af deres roller som tillidsrepræsentanter overvåget deres arbejdsgiver og ikke mindst støttet deres kolleger.

BRANDSLUKNING

Arbejdet som respirationshjelper foregår i patienternes eget hjem, og opgaven har tidligere været udliciteret til et privat firma. Men i december 2016 blev den hjemtaget af Region Hovedstaden, og de ca. 130 løstansatte vikarer i virksomheden blev virksomhedsover-

draget og fastansat på FOAs overenskomst.

Med en overenskomst følger retten til at vælge tillidsrepræsentanter, og det seneste halvandet år har Figen Polat og Lykke Berner Lorentzen derfor ført ordet på vegne af deres kolleger.

"Jeg vidste ikke noget om, hvad det indebar, men jeg stillede op, fordi jeg er sådan en, der ser muligheder i stedet for begrænsninger, og jeg tør også godt sige noget, hvis der er ting, der ikke er, som de burde være", siger Figen Polat.

Og det er der, tilføjer hun.

"Mange er jo glade for, at vi har fået en overenskomst, men det er som om, de inde på kontoret bliver ved med at betragte os alle sammen som løstansatte vikarer".

"Jeg synes jo, at når der er en overenskomst, skal den følges. Planlægningen er ét stort rod, og vi skal hele tiden brandslukke", supplerer Lykke Berner Lorentzen.





TILLIDS- VALGT

KONTAKT PÅ DISTANCEN

Selvom de 120 respirationshjælpere er ansat i Neurocentret på Rigshospitalet, arbejder de ikke på hospitalet, men i borgernes private hjem. Og det gør ikke ligefrem arbejdet som tillidsrepræsentant lettere.

"Det er simpelthen roden til dårlig samvittighed, at man skal holde kontakten på distancen. Hvis vi gik sammen på gangen, kunne man lige lægge en hånd på kollegaens skulder. Nu bliver det en sms med 'jeg har ikke glemt dig' i stedet for. Det er vigtigt, at de ved, vi er der, selvom de ikke ser os", mener Lykke Berner Lorentzen.

Blandt andet anmodninger om løntjek fylder for de to tillidsrepræsentanter, der gør, hvad de kan for at følge med efterspørgslen.

"Kollegerne kan ikke få deres lønseddel til at stemme med den indberettede vagtplan. Når de spørger ind, får de ikke noget svar, og de tør ikke rykke, så det må vi gøre", siger Lykke Berner Lorentzen, der har én dag pr. måned afsat til TR-arbejde.

"Det holder slet ikke. Jeg bruger mindst 20-25 timer om måneden og har for eksempel lige brugt 40 minutter på at

tale i telefon med et medlem i min bil på vej til begravelse".

HENTER ENERGI I DET

Selvom frustrationerne lyser ud af dem begge, er Lykke Berner Lorentzen og Figen Polat enige om, at de bliver ved.

"Vi vil så gerne have, at det her bliver Danmarks bedste arbejdsplads", siger Figen Polat, og Lykke Berner Lorentzen uddyber:

"Vi elsker jo alle sammen vores arbejde ude hos brugerne. Det er derfor, det er så frustrerende, når der er noget, der ikke fungerer. Derfor er det vigtigt at få ryddet op, og vi henter energi i det".

"Men uden hinanden gik det ikke", understreger Figen Polat.

FAKTA OM RHR

Regionens Hjelperordning for Respiratorbrugere (RHR) er en tværgående enhed i Region Hovedstaden under Neurocentret på Rigshospitalet, der varetager faglige hjælpeordninger til p.t. 16 respiratorbrugere. Der er ansat ca. 130 medarbejdere i RHR.

Uden hinanden gik det ikke, mener Figen Polat og Lykke Berner Lorentzen, der er tillidsrepræsentanter for deres kolleger i Regionens Hjelperordning for Respiratorbrugere.



»Hatten af for dem!«



Der er stor ros fra fagforeningen til de to tillidsrepræsentanter, der medvirker til oprydningen i RHR.

Faglig sekretær Eva D'Artibale Lorenzen har ikke tal på alle de møder, hun efterhånden har deltaget i med forholdene Regionens Hjelpeordning for Respiratorbrugere (RHR) på dagsordenen. Der er efterhånden gået to år, siden Region Hovedstaden overtog opgaven fra et privat firma, og medarbejderne kom ind under FOAs overenskomst, men hverdagen har ikke indfundet sig endnu, fortæller hun.

"Vi vidste fra starten, at det ville blive en kæmpe udfordring, fordi der var tale om en stor gruppe medlemmer med nogle helt særlige vilkår. Derfor er vi også sindssygt glade for, at der var to, der påtog sig opgaven med at være tillidsrepræsentanter", erklærer Eva D'Artibale Lorenzen.

"Hatten af for dem! De kom hovedkulds ind i det her, men de har fået rigtig meget erfaring på meget kort tid, og når det her falder på plads, har de en kæmpe rygsæk og vil være nogle rigtig stærke tillidsrepræsentanter for deres kolleger".



VÆBNET SIG MED TÅLMODIGHED

Eva D'Artibale Lorenzen har tillid til, at ledelsen i RHR gør, hvad den kan for at få bragt tingene i orden, og fagforeningen har derfor under hele forløbet været bevæbnet med en god gang tålmodighed, forklarer hun.

"Der har været meget rod

og mange fejl. Fejlene skal naturligvis rettes, og det bliver de. Vi har ikke noget, der har udviklet sig til egentlige sager. Vi arbejder på at få genskabt tilliden mellem ledelse og medarbejdere af hensyn til arbejdsmiljøet, men den slags tager naturligvis tid".

Distanceledelse kræver også noget af medarbejderne

Det tager længere tid at lære hinanden at kende, når man ikke går sammen til hverdag, siger funktionsleder i RHR, Pernille Kromann Sams.

"Tiden arbejder for os".

Funktionschef i RHR (Regionens Hjelpeordning for Respiratorbrugere), Pernille Kromann Sams, er fortrøstningsfuld, selvom hun anerkender, at ikke alt er på plads efter regionens hjemtagelse af respirationshjælperne i oktober 2016.

"Det er en stor kulturforandringsproces at gå fra at være vikar i en privat virksomhed til at være ansat i en politisk styret organisation med de rammer, der følger med", mener hun.

"Samtidig har vi den udfordring, at ledelse skal foregå på distancen. Det kræver noget af ledelsen, men det kræver også noget af medarbejderne, der skal være åbne og kommunikerende, hvis ledelsen skal kunne have fingeren på pulsen i forhold til, hvad der foregår ude i brugernes hjem".

Heldigvis er der meget at

bygge på, mener Pernille Kromann Sams, der tror på, at udfordringerne i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bliver færre i 2019.

"Vi arbejder jo mod det samme mål, en stabil og god hverdag for brugere og ansatte. Jeg synes, at vi har en helt fantastisk og unik arbejdsplads, hvor vi kan noget helt særligt og gør en kæmpe forskel for brugerne. Vi bliver ikke ramt af besparelser, for vi skal være der, og vi har ikke ret meget udskiftning i personalet og ingen problemer med at rekruttere. Men hvor der er mennesker,



Funktionschef i RHR, Pernille Kromann Sams tror på, at udfordringerne i samarbejdet bliver mindre i 2019

vil der kunne ske fejl, så vi bliver nok aldrig fejlfrie".

HAR DU SVÆRT VED AT **LÆSE** OG **SKRIVE**?

Er du ordblind, så har du mulighed for gratis undervisning i fagforeningen hver tirsdag kl. 16-19.

Vi begynder med en test for at finde ud af, om undervisningen er noget for dig.

Tilmeld dig testen ved at ringe til Tina Bach på telefon 46 97 21 72 eller sende en mail til tiba@foa.dk med teksten "ordblind" og dit navn og telefonnummer – så ringer vi dig op.



Foto: Mark Knudsen / MØNSJUN

NYE I BESTYRELSEN

Ved fagforeningens generalforsamling i november 2018 var der udskiftning i bestyrelsen.

Camilla Pedersen (billedet), social- og sundhedsassistent og tillidsrepræsentant på Seniorcenter Bakkegården i Gladsaxe, afløste Jean Petersen som ordinært bestyrelsesmedlem. Som ny 1. suppleant til bestyrelsen blev valgt social- og

sundhedsassistent Susanne Winsløw, 53 år, fællestillidsrepræsentant i Socialforvaltningen, Københavns Kommune. Susanne Winsløw afløste Carina Barsøe Olsen, der ikke genopstillede.

*Læs mere fra generalforsamlingen
på kortlink.dk/wazw*



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**

LO og FTF blev den 1. januar i år til Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH.

Stamtræet ser hermed således ud: Du er medlem af FOA Social- og Sundhedsafdelingen (FOA SOSU), der

er medlem af FOA, der er medlem af FH.

I alt repræsenterer FH 1,4 millioner medlemmer og er dermed Danmarks største og stærkeste faglige fællesskab.

STØTTE TIL **BØRNS FERIE**

Fagforeningens bestyrelse besluttede på sit møde i december at ændre på fordelingen af faste årlige bevillinger til andre organisationer.

Tilskuddet til Gabriel Jensens Ferieudflugter, der arrangerer aktiviteter for børn, som mangler tilbud i sommerferien, forhøjes i 2019 til 9.000 kroner. De ekstra penge hentes fra det beløb på 3.000 kroner, der tidligere er tilfaldet organisationen Læger Uden Grænser. Samtidig besluttede bestyrelsen at hæve tilskuddet til Arbejdsmuseets Venner til 3.000 kroner.

I alt uddeler fagforeningen 24.000 til andre organisationer i faste bevillinger. Foruden ovennævnte går beløbet til Mødrehjælpen (3.000 kroner), Grevinde Danner (3.000 kroner), Carl Scharnbergs Uofficielle Fond (3.000 kroner) og Amnesty International (3.000 kroner).



Foto: Colouneux / RETOUCHÉ



DET ER DERES ÅR

2019 er arbejdsmiljørepræsentanternes år. Året blev skudt i gang den 8. januar 2019, hvor 1500 arbejdsmiljørepræsentanter på tværs af brancher mødtes i Odense. Fra FOA SOSU deltog 25 morgenfriske arbejdsmiljørepræsentanter.



EN MEGET VIGTIG RESSOURCE

Det gode arbejdsmiljø skabes ude på arbejdspladserne, og 2019 er derfor udnævnt til arbejdsmiljørepræsentanternes år.



TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

.....
"Der var ikke andre, der ville".

Sådan lyder det ofte, hvis man spørger en arbejdsmiljørepræsentant, AMR, hvordan han eller hun blev valgt til posten.

Ikke desto mindre er der ikke færre end 427 af FOA SOSUs medlemmer, der har påtaget sig den vigtige rolle, og igennem 2019 får netop arbejdsmiljørepræsentanterne særlig opmærksomhed fra fagforeningen, fortæller faglig sekretær Charlotte Von Mehren.

"Alt for mange medlemmer lider under et dårligt arbejdsmiljø. Hvis der skal gøres op med dét, er arbejdsmiljørepræsentanterne en meget vigtig ressource", mener hun.

VED HVOR SKOEN TRYKKER

Den holdning deles i Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH, der har udnævnt 2019 til arbejdsmiljørepræsentanternes år.

FH er en sammenlægning mellem hovedorganisationerne FTF og LO, og AMR-året er den nye hovedorganisations første store indsats.

"Arbejdsmiljørepræsentanterne har en vigtig rolle at spille, uanset om vi taler om fysisk eller psykisk arbejdsmiljø, nedslidning eller stress. Det er dem, der er ude på arbejdspladserne og ved, hvor skoen trykker, og som kan tale på vegne af deres kolleger. Det kræver viden og mod og ikke mindst stor anerkendelse fra både kolleger og ledelse", siger Charlotte Von Mehren.

"Stærke og synlige ar-

bejdsmiljørepræsentanter er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø. Formålet med AMR-året er derfor at styrke arbejdsmiljørepræsentanterne i deres arbejde og skabe synlighed om rollen", forklarer hun.

FIRE TEMAER

I FOA SOSU er AMR-året ind delt i fire temaer: Natarbejde, seksuel chikane, APV og indberetning af skader. I løbet af 2019 modtager arbejdsmiljørepræsentanterne information og uddannelsestilbud inden for de fire temaer, ligesom der også vil være medlemsrettede aktiviteter.

"Ingen af temaerne er opfundet til lejligheden, men er udvalgt, fordi det er noget af det, der allerede fylder på arbejdspladserne. Det er temaer, som både vi i fagforeningen og AMR'erne ude på

arbejdspladserne hele tiden har arbejdet med. Men i 2019 fyrer vi ekstra op under dem, så arbejdsmiljørepræsentanterne får fyldt værktøjsskassen helt op", siger Charlotte Von Mehren.

Målsætningen er, at AMR-året og indsatsen igennem de fire temaer skal styrke arbejdsmiljørepræsentanterne i udførelsen af deres hverv, forbedre arbejdsmiljøet og øge medlemmernes bevidsthed om eget arbejdsmiljø.





Arbejdsmiljørepræsentanterne fra FOA SOSU kunne drage fra Odense med budskabet om, at de er en væsentlig del af fagbevægelsens rygrad. Konferencen, der skød AMR-året i gang, var arrangeret af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), og FOA SOSUs deltagere var udvalgt, så de repræsenterede alle fagforeningens netværk i kommuner, private arbejdspladser og regionen.



Helle Nørgaard, Kardiologisk afdeling, Hvidovre Hospital

Det er dejligt, at der kommer mere fokus på arbejdsmiljø og AMR. Jeg håber, at det vil smitte af på politikere og ledere, der alt for ofte kun har fokus på økonomien.

Hvad fylder i øjeblikket i din rolle som AMR?

Forebyggelse af nedslidning. Vi skal flytte til en helt nybygget afdeling, men der er ikke blevet råd til loftslifte, selvom patienterne bliver tungere og tungere. Det forstår man jo ikke.

Også forebyggelse af trusler og vold fylder. Det kan være fra frustrerede pårørende eller patienter, der bliver urolige på grund af delir (tilstand med voldsom uro som følge af hospitalsindlæggelse, red.).

Hvad er efter din mening det største arbejdsmiljøproblem i social- og sundhedssektoren?

Det fylder meget, at det er svært at rekruttere erfarent personale. Når man i forvejen har travlt, er det hårdt, at man hele tiden skal lære nye op. Hverdagen på hospitalerne er helt klart blevet mere presset, og flere går ned med stress. Jeg har også selv været der. Vi kan se i de regelmæssige trivselsmålinger, at oplevelsen af balance mellem arbejdsliv og privatliv daler, men der bliver ikke rigtig gjort noget ved det.





**Hatice Yapici, Plejecentret
Albertshøj, Albertslund
Kommune**

Jeg synes, at det er rigtig dejligt, at der kommer mere fokus på arbejdsmiljørepræsentanterne. Før jeg selv blev AMR anede jeg ikke, hvad man kunne bruge en AMR til. Jeg håber, at AMR-året vil betyde, at arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver mere synlig.

Hvad ser du som din største udfordring som AMR i øjeblikket?

Tiden. Jeg har kæmpet mig til en time om ugen, men det er stadig ikke nok. Bare i sidste uge skulle jeg indberette tre arbejdsskader, og så rækker en time ikke ret langt.

Hvad er efter din mening det største arbejdsmiljøproblem?

Besparelserne i kommunerne presser medarbejderne, og det går ud over det psykiske arbejdsmiljø. Jeg kan mærke, hvordan bare det, at jeg skal gå fra en time om ugen til AMR-arbejde, påvirker mine kolleger, fordi de så mangler min arbejdskraft.



Jan Rüssel Petersen, hjemmeplejen, Ballerup Kommune

Jo mere fokus jo bedre, særligt hvis fokus øges på det forebyggende arbejdsmiljø. Vi skal hellere forebygge end helbrede.

Hvad kunne du godt tænke dig, der kom ud af AMR-året?

Mere tid til arbejdsmiljøet og flere pædagogiske redskaber blandt andet til den svære samtale med borgere og pårørende. Og ikke mindst større fokus på, at vi alle har en andel i arbejdsmiljøet; ansvaret ligger ikke kun hos tillids-

arbejdsmiljørepræsentanten og lederen.

Hvad fylder i øjeblikket i din rolle som AMR?

At fremme følelsen af tillid, retfærdighed og samarbejde og en balance mellem arbejdsmængde og ressourcer. Blandt mine AMR-kolleger fylder det også, at man som AMR for ofte skal løse problemer, som kollegerne selv burde kunne klare, og det skaber splid, at der ikke er enighed om, hvordan kerneopgaven løses bedst.

Hvad er efter din mening det største arbejdsmiljøproblem i social- og sundhedssektoren?

Tidspres på kørelistes, hurtig nedslidning på den lange bane, dårlige arbejdsstillinger, der fører til arbejdsskader – "jeg løftede lige fordi det går hurtigere end at bruge hjælpemidlerne".



Izabella Kokholm, Hjemmeplejen, Stranden, Brøndby Kommune

Jeg synes, at det er rigtig positivt, hvis det ellers fører

til noget. I forbindelse med AMR-året har jeg læst, at mange ikke ved, hvem deres arbejdsmiljørepræsentanter er; det kommer bag på mig. Mine egne kolleger ved det i hvert fald godt. Blandt andet fordi jeg ringer til dem, når der skal laves APV ude i hjemmene, og ledelsen spørger altid på teammøderne, om der er noget at fortælle fra AMR. Jeg føler mig også set af FOA, og jeg ved, hvem

jeg kan ringe til i fagforeningen, hvis jeg har brug for hjælp.

Hvad ser du som din største udfordring som AMR i øjeblikket?

Jeg kunne godt tænke mig, at der kom flere fælles love og regler for arbejdet i private hjem, så vi ikke lokalt skal lave retningslinjer, hver gang der opstår et spørgsmål som for eksempel "må jeg bære

en støvsuger op ad en trappe uden gelænder".

Men det, der fylder mest, er følgerne af omstruktureringer. Der er blevet opsagt social- og sundhedshjælpere, fordi man hellere ville have -assistenter, men man kan bare ikke få assistenter nok. Det giver en masse frustrationer.

TILBUD SAMLER STØV

Omfattende krav til dokumentation kan være en udfordring for læsesvage.

I København er der hjælp at hente – den bliver bare ikke brugt.

TEKST ANNE GULDAGER

Da Københavns Kommune i 2017 skiftede til omsorgssystemet CURA, fulgte en række børnesygdomme med. En af dem var, at CURA ikke fungerede sammen med det værktøj, der hidtil havde hjulpet medarbejdere med skrive- og læsevanskeligheder med at dokumentere.

Efter en periode, hvor de pågældende medarbejdere stod uden hjælp, blev der i 2018 indkøbt 600 licenser til et nyt app-baseret værktøj, IntoWords, der virker sammen med CURA og

blandt andet kan komme med forslag til ord og læse den skrevne tekst højt, så man kan høre, om man nu også har skrevet det, man ville.

Men kun 230 af licenserne er kommet i brug, og det er et problem, mener fællestillidsrepræsentant i Sundheds- og omsorgsforvaltningen, Susan McAlden, der frygter, at licenserne ikke vil blive fornyet, når de udløber i 2020.

Derved går medarbejdere, der kunne have haft gavn af det, glip af tilbuddet.

PROBLEMER ER TABU
IntoWords installeres på

en personlig device (mobil eller tablet), og medarbejdere, der ikke har en personlig device i forvejen – for eksempel på plejecentrene – udstyres med en.

Udgifterne til licens og evt. device afholdes af forvaltningen og koster ikke arbejdspladsen noget, så det bør ikke være økonomien, der afskrækker, mener Susan McAlden. Hun frygter, at den manglende efterspørgsel dels skyldes et manglende kendskab til tilbuddet og dels, at det kan være tabu at skulle have hjælp til læsning og skrivning.

”Vi har kolleger, der har haft store udfordringer efter indførelsen af CURA, fordi de pludselig skulle til at dokumentere. Så prøver de måske at gå under radaren, fordi de er bange for at

miste deres job i stedet for at sige højt, at de har brug for hjælp”.

KAN VÆRE SVÆRT AT PRIKKE

Ifølge Susan McAlden er det en ledelsesopgave at være opsøgende over medarbejdere, der kunne have glæde af værktøjet.

”Men sker det ikke, er det oplagt, at medarbejdere selv hiver fat i ledelsen”, tilføjer hun.

”Nogle ledere kan have svært ved at prikke en medarbejder på skulderen og sige, at man tror, den pågældende har problemer med at læse og skrive. Men det er nødvendigt for at fastholde medarbejdere, der ellers ville få at vide, at de ikke er fagligt dygtige, fordi de ikke dokumenterer”.

SÅDAN GØR DU

Medarbejdere i København (SUF) kan få **IntoWords** samt en evt. personlig device ved at kontakte deres leder. Der er ikke nogen formelle kriterier, der skal være opfyldt for at komme i betragtning. Tilbuddet er både til medarbejdere, der er ordblinde, tosprogede eller har svært ved at læse og skrive fordi de aldrig har fået det lært.

I andre kommuner kan der være andre arbejdsgange/værktøjer. Her er det vigtigste i første omgang at få sagt højt, at man har behovet.



VIDEO

På www.kortlink.dk/vzm4 kan du se en video fra TV2-Lorry, hvor social- og sundhedshjælper Lise Sørensen fortæller om, hvordan hun bliver hjulpet af IntoWords.



Stine Pokorny Harbech brænder for det neurologiske område og ikke mindst de yngre hjerneskadede. På eget initiativ har hun startet netværket "Unge hjerner".



DET RIGTIGE VALG

Social- og sundhedsassistent Stine Pokorny Harbech er bidt af neurologien. Så meget, at hun ikke var til at komme udenom, da Brøndby Kommune skulle bruge en hjerneskadekoordinator.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

"Vi søger en med en faglig baggrund som ergoterapeut, fysioterapeut eller sygeplejerske".

Sådan lyder det typisk, når en kommune opslår en stilling som hjerneskadekoordinator. Og sådan lød det også, da hjerneskadekoordinatoren i Brøndby Kommune skulle på barsel, og man derfor søgte en afløser.

Det forhindrede imidlertid ikke Stine Pokorny Harbech i at søge stillingen, selvom hun hverken er sygeplejerske eller terapeut, men derimod social- og sundhedsassistent. Og det forhindrede heller ikke kommunen i at ansætte hende, selvom der var flere med den efterspurgte baggrund blandt ansøgerne.

"Men nogen har nok skullet kæmpe lidt for mig", griner Stine.

KOMMUNENS ANSIGT

Det skal "nogen" så ikke læn- gere. Stine Pokorny Harbech

har for længst overbevist sine tværfaglige samarbejdspartnere både i og udenfor kommunen om, at hun var det rigtige valg, og nu er det hende, der kæmper. Ikke for sig selv, men for og sammen med borgerne, så de ikke farer vild i hverdagen med en hjerneskade.

"Man kan ikke tale om rehabilitering, hvis man ikke ser på det samlede forløb", forklarer hun.

Hjerneskadekoordinatoren er med til udskrivningssamtale på hospitalet, rådgiver og vejleder borgeren og de pårørende, koordinerer træningscenter, jobcenter, neuropsykolog, logopæd, og hvad der ellers skal til, for at borgeren i så vidt omfang som muligt kan få sit gamle liv tilbage.

Og hun elsker det.

LANDEDE I NEUROLOGIEN

Stine Pokorny Harbech begyndte sin karriere som social- og sundhedshjælper i hjemmeplejen og blev siden ansat i radiologien på

Rigshospitalet efter at have uddannet sig til social- og sundhedsassistent.

I 2013 blev hun hentet til Glostrup Hospital, hvor et nyt projekt om styrket indsats for unge med hjerneskade var blevet sat i søen.

"De andre medarbejdere var terapeuter og neuropsykologer, og de kunne se, at de havde behov for noget koordinering og søgte en med en sundhedsfaglig baggrund, som havde overblik, og som var god til at snakke med alle slags mennesker", fortæller Stine Pokorny Harbech, der er lige nøjagtig sådan en.

Projektet fik dog ikke lov at køre videre, og hun måtte efter 3,5 år finde et andet sted at være.

"Jeg kunne mærke, at jeg i neurologien var landet fuldstændig. Neurologien er et megaspændende område, og de, der arbejder der, brænder virkelig for det".

Næste stop blev derfor den selvejende institution Selma Marie i Ølstykke, der arbejder med neurorehabilitering. Og derfra gik det så til





Hjerneskadekoordinator Stine Pokorny Harbech koordinerer træningscenter, jobcenter, neuropsykolog, logopæd, og hvad der ellers skal til, for at borgere i så vidt omfang som muligt kan få deres gamle liv tilbage efter en hjerneskade.

netværket "Unge hjerner", hvor hun hver anden uge sørger for, at yngre hjerneskadede fra hele regionen har en mulighed for at møde andre unge i samme situation.

Netværket er en udløber af det projekt, hun tidligere var ansat i på Glostrup Hospital. Da projektet lukkede, blev netværket "hjemløst", men Stine Pokorny Harbech har skaffet både penge og lokaler til at få det op at stå igen.

Vi må ikke sige det til nogen, men hun får selv mindst lige så meget ud af at være med, som brugerne gør, fortæller hun.

"Det er så fuldkommen meningsfuldt at være sammen med de her unge mennesker og opleve dem i et forum, hvor de er trygge. De er så seje, og de kæmper meget mere, end vi andre nogensinde kommer til at forstå. At have ramt noget, der er så rigtigt, giver en utrolig energi og glæde. Alle burde opleve, hvor stærkt det er at være sammen med de her mennesker".

► ► ► Brøndby, hvor hun nu holder styr på, at i gennemsnit ca. 60 borgere med hjerneskade får den hjælp fra kommunen og andre instanser, de har brug for. En opgave, hun med sin faglige baggrund kan varetage fuldt på højde med de faggrupper, der normalt rekrutteres til det, mener hun.

"Jobbet her kræver først og fremmest, at man er god til at koordinere og holde overblik og ikke mindst netværke, så man kender sine tværfaglige samarbejdspartnere og ved, hvem man skal gå til. Men selvfølgelig hjælper det også, at jeg på Glostrup har været i en slags mesterlære og lært fra de

bedste inden for neurologien. Det, jeg har manglet, har jeg i kraft af min sundhedsfaglige baggrund kunnet læse mig til".

UNGE HJERNER

Stine Pokorny Harbech brænder så meget for målgruppen, at hun ved siden af sit arbejde i Brøndby kører

SOSU-kryds



		BANK	JEG	SKILTE- TEKST	VÆSKE	PRO- GRAM	TON			DRAGT	BIMS	
		6							PIGE			
				55 ORGANI- SATION			FUGL PENGE- HJÆLP		TALORD		15	
								MÆRKE	12			
	MO- DERNE VISIT		ILT	DYR	LØBE AN	KILO FARTØJ	MIDT I WIEN BJERG	FISK FUGL	18	SLIDE GRØNT OMRÅDE		19
POP- GRUPPE	13					GL. Å ILD- STED		SKUD LEDIG				
FOR- ENING			INSTRU- MENT SLURK			8	VÆSEN DESSERT		RUSER FARVE			DRIK
FRØ		9		APPA- RAT ER- HVERV	1					VISNE RØG		
ANB.		VE NE FUGL			SMALL TV- MÆRKE		LAND	ØSTRIG DÆK- NAVN	STATS- MÅND- PEN- SION			
TRÆTTE					VALUTA DAMP		STÆVNE	KERNE- SYRE FLOD		KIGGE FLAGRE		SPILLE- BY
BROM BANK			BUNDT HÆNDE			SKOLE PØL	16				KANAL DYR	4
↘ ↑					20	RUM NIKKER			11	PLEJE TRÆER		
FOSFOR SMALL		KILO- VOLT ROKKE	3		BRAS INSTI- TUTION		VÆGT- FORK.	BLAD GRINE DANS	2	FOR- NAVN SKIKKE		
TRÆ- NING						KARET SKJULE					DES RUM	
HEJSE			UD- STRAKT	HJEMME- HJÆL- PERE						DÆK- NING MISSE		BÆSTET
	POLEN FLOD			DIGT KUR			MÅL- FORK. BROGEDE		NAIVI- TET GLOSER			
APPA- RAT					FUGL BARE KIGGE			LEVE STED- ORD		STED- ORD SPORTS- GREJ	NATTØJ VIRKER	14
ÆLDRE ANSAT				10						17		
KAMMER- TONEN		FUGLE UBE- KENDT				SOLO		IDET		NARRE	5	
ØDER	22							21		7		TON

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Send ind og vind! Send løsningsordet senest den 25. marts i en mail til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om en "sosu-goodiebag". **Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev:** Niels Vestergaard, Brøndby

NYE ÅBNINGSTIDER

KOM INDENFOR
VI HAR
ÅBENT

Fagforeningen og a-kassen har ændret sine åbningstider pr. 1. februar. Den månedlige lukkedag er afskaffet, og der er sket mindre ændringer i åbnings- og telefontiden:

	FREMMØDE	TELEFONTID
Mandag	kl. 09-15	kl. 10-14
Tirsdag	kl. 09-15	kl. 10-14
Onsdag	kl. 13-17	kl. 13-17
Torsdag	kl. 09-15	kl. 10-14
Fredag	kl. 09-13	kl. 10-12

FOA SOCIAL- OG SUNDHEDSAFDELINGEN /A-KASSEN

Godthåbsvej 15
2000 Frederiksberg

Telefon: 4697 2222

SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA

FÅ MERE AT VIDE

Læs mere om fagforeningen og find tidligere udgaver af medlemsbladet: www.foa.dk/sosu



www.facebook.com/foasosu



www.instagram.com/foasosu