

FOA SOSU

april 2021 – nr. 2

**Feristah Bilgin har med
EUX Velfærd kombineret
en gymnasial uddannelse
med en uddannelse
som social- og
sundhedsassistent**

Side 4



FOA SOSU 2

APRIL 2021

DET FASTE

Leder	3
Kort og godt	10 og 14
Regler og rettigheder	30
SOSU-kryds	32



4 FÆRDIGUDDANNET FORSØGSKANIN

Som en af de første nogensinde er Feristah Bilgin blevet færdig med uddannelsen EUX Velfærd.

8 BORGERFORSLAG OM NAVNEBESKYTTELSE

Borgere og patienter skal ikke have adgang til ansattes fulde navn, lyder et borgerforslag.

12 ET STORT PUSLESPIL

Hjemmekontoret gløder, når social- og sundhedsassistent Annette Præm koordinerer vaccination af borgere.



15 RETTE HYLDE

Mød taxachaufføren, klinik-assistenten og julemanden, der har lukket en dør og åbnet en ny.

24 SPROGSKAM

Fagsproget skal blomstre hos elever med dansk som andetsprog.

SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA

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

Ansvarshavende Tina Græsted, tigr@foa.dk, formand
Redaktør Anne Guldager (angul@foa.dk).

Layout Karen Hedegaard. Tryk Scanprint. Oplag 18.600. ISSN 2596-4119

FORSIDE: SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT FERISTAH BILGIN. FOTO CHARLOTTE DE LA FUENTE

LØNKAAMPEN FORTSÆTTER VED ANDRE BORDE

AF TINA GRÆSTED,
FORMAND FOR FOA SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

Mens jeg skriver disse linjer, er afstemningen om nye overenskomster på det offentlige område netop gået i gang. Og inden, I modtager bladet i jeres postkasser, er den slut.

Jeg ved derfor i skrivende stund ikke, om kampen om nye overenskomster er forbi for denne gang. Men jeg ved, at lønkampen ikke er – den slutter nemlig aldrig.

Kampen for bedre løn- og arbejdsvilkår foregår ikke kun ved forhandlingsbordene i Danske Regioner, Kommunernes Landsforening og Finansministeriet.

Den foregår helt ude på arbejdspladserne, hvor der hvert år forhandles med ledelsen om lokale lønmidler.

Der skal ikke lægges mindre arm ved de lokale forhandlingsborde, end der skal, når der forhandles overenskomster. Men heldigvis har vi nogle tillidsrepræsentanter med muskuløse overarme. Og tandsættet fejler heller ikke noget, så de bider sig fast i

bordet og accepterer ikke uden videre et nej.

Indsatsen under corona er et oplagt argument for en større andel af de lokale midler til vores faggrupper, men indsatsen i hverdagen burde være argument nok.

Et forhandlingsbord, der heller ikke er til at komme udenom, når vi snakker løn, er det bord, du selv sidder ved til ansættelsessamtalen, når du skifter job.

Alt for mange glemmer at tale løn ved jobsamtalen. Det er utrolig ærgerligt.

Herfra skal lyde en opfordring til at bruge den voldsomme mangel på faglært personale til at bede om ekstra i lønningsposen eller forbedrede vilkår i forbindelse med jobskifte.

Kommunerne ved godt, at der ikke står en lang kø af ansøgere bag dig, så de er ekstra lydhøre.

Din markedsværdi er høj i disse år, og din arbejdskraft er værdsat.

Husk også at sætte pris på dig selv.



*Alt for mange glemmer
at tale løn ved jobsamtalen.
Det er utrolig ærgerligt.*

Tina Græsted

FÆRDIGUDDANNET FORSØGSKANIN

**Som en af de første nogen sinde er Feristah Bilgin
blevet færdig med uddannelsen EUX Velfærd,
der kombinerer en gymnasial uddannelse med en
uddannelse som social- og sundhedsassistent.**

EUX Velfærd

er en erhvervsuddannelse, hvor eleven samtidig har gymnasiale fag. Praktikperioderne er de samme som på den almindelige social- og sundhedsassistentuddannelse. I alt tager uddannelsen 4 år og 7 mdr. Det er halvandet år længere end en almindelig studentereksamen og et år længere end en uddannelse til social- og sundhedsassistent, men kortere end hvis man skulle have taget begge dele i forlængelse af hinanden.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO CHARLOTTE DE LA FUENTE

”Det her er lige noget for dig”.

Det var en kvik studievejleder, Feristah Bilgin sad overfor, da hun skulle vælge sin vej efter 10. klasse.

Feristah drømte om at blive student og vidste, at hun efterfølgende ville have en uddannelse, hvor hun kunne komme til at arbejde med mennesker.

Hvorfor ikke gøre begge dele på én gang?, foreslog studievejlederen.

Som sagt så gjort. Den 5. marts blev Feristah Bilgin færdig med uddannelsen EUX Velfærd, hvor hun har

kombineret en gymnasial uddannelse med uddannelsen som social- og sundhedsassistent.

Hun er dermed blandt de første nogensinde, der er blevet student og social- og sundhedsassistent på samme tid.





HAR VÆRET FORSØGSKANINER

Det har været spændende, men også udfordrende at være blandt de allerførste elever på uddannelsen, fortæller Feristah Bilgin.

"Vi har jo været en slags forsøgs-

kaniner, og det er ikke alt, der har fungeret lige godt fra starten. Vi har haft mange skiftende undervisere, der ikke altid har været lige gode til at koordinere med hinanden".

Den manglende koordinering har blandt andet betydet, at lektierne til

gymnasiefag indimellem er ramlet sammen med lektier til SOSU-uddannelsen, hvilket har givet både frustrationer og ekstra sved på panden.

"Jeg ville lyve, hvis jeg sagde, at det ikke har været hårdt. Der har været *virkelig* mange lektier", siger ▶▶▶



Den officielle del af Feristahs dimmissionsfest foregik ved pc'en på hendes værelse, men bagefter stod familien klar til at fejre hende.



Feristah er ikke den eneste i familien med en EUX-eksamen. Hendes storebror Mustafa valgte kombinationen af en gymnasial uddannelse og en erhvervsuddannelse på EUX Teknisk.

►►► Feristah Bilgin, der dog ikke ville tøve med at anbefale EUX-uddannelsen til andre.

"Jeg vil anbefale den til enhver, der brænder for feltet og kan lide at bruge hovedet. Kombinationen af en erhvervsuddannelse og en gymnasial uddannelse åbner en masse døre og andre karriereveje".

VIL GERNE VÆRE FARMAKONOM

Feristah Bilgins egne karriereplaner går i retning af en farmakonom-

uddannelse, men indtil videre vil hun nyde at have forladt skolebænken og for alvor tage fat som social- og sundhedsassistent i hjemmeplejen i Høje-Taastrup Kommune.

At afslutningen på uddannelsen ikke bliver helt så festlig, som hun havde drømt om, tager hun med et skuldertræk.

"Festlighederne er nødt til at være coronavenlige. Vi ville gerne have kørt i vogn rundt til vores familier i stedet for at fejre det online, men sådan er det jo", siger Feristah.



FOA SOSU: EUX VELFÆRD UDVIDER FELTET AF ANSØGERE

Faglig sekretær i FOA SOSU, Janine Almy, hilser de nye EUX-uddannede social- og sundhedsassistenter velkommen i faget.

"Det er godt gået, at eleverne har holdt ud trods startvanskelighederne på uddannelsen", mener hun.

"Man har aldrig kunnet tage en SOSU-uddannelse uden at skulle bruge hovedet. Men det er ikke alle, der er klar over det, og mange vælger pr. automatik det almene gymnasium, selvom de i virkeligheden har mere lyst til at komme ud og arbejde med mennesker".

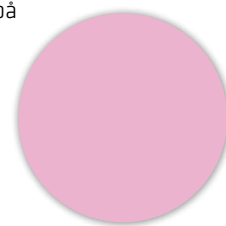
"Jeg synes, at uddannelsen er et rigtig godt tilbud til dem, der vakler mellem en gymnasial uddannelse og en erhvervsuddannelse. Nu får de det bedste fra begge verdner på kortere tid, end hvis de skulle have taget begge uddannelser hver for sig", siger Janine Almy.

"Der er en katastrofal mangel på arbejdskraft på vores område. Jeg håber og tror, at muligheden for EUX-uddannelsen udvider feltet af ansøgere".

At en del af eleverne på EUX

Velfærd vil søge videre og blive for eksempel sygeplejersker, fysioterapeuter eller farmakonomer, ser Janine Almy ikke som et problem.

"De vil altid have SOSU-uddannelsen med i bagagen. Hvor de end kommer hen kan de være med til at udbrede kendskabet til arbejdet på social- og sundhedsområdet og faggruppernes kompetencer".





BORGERFORSLAG OM NAVNEBESKYTTELSE

Borgere og patienter skal ikke have adgang til offentligt ansattes fulde navn.

Det er indholdet af et borgerforslag, der bakkes op af blandt andre

FOA SOSUs medlemmer i psykiatrien.

TEKST ANNE GULDAGER
ILLUSTRATION COLOURBOX

Hvis en ophidset patient føler sig dårligt behandlet i sundhedsvæsenet, kan den pågældende med et opslag i sin journal på sundhed.dk finde navnene på de involverede sundhedspersoner.

Særligt i psykiatrien har det ført til episoder med trusler om vold og i 2019 sågar drab.

Ansatte i psykiatrien, herunder FOA SOSUs medlemmer, har derfor i en årrække råbt op om problemet, og med en ny bekendtgørelse på vej, ser det endelig ud til at være løst.

Og så alligevel ikke.

Bekendtgørelsen, der skal træde i kraft til sommer, giver mulighed for, at ansatte i særlige situationer kan dokumentere i journalen uden anvendelse af fulde navn.

Men selvom navnene ikke fremgår af selve journalen, vil man kunne se, hvem der har været logget ind i den, og alle patienter har let adgang til log-oplysningerne via "min log" på sundhed.dk.

BORGERFORSLAG

I en debat i Folketinget i januar 2021 viste en række partier forståelse for medarbejdernes ønske om navnebeskyttelse. Men blandt andre sundhedsministeren vægtede patienternes ret til at kunne se, hvem der har været logget ind i journalen, højere.

En tværfaglig gruppe i psykiatrien har derfor stillet et borgerforslag for



Fællestillidsrepræsentant i Region Hovedstadens Psykiatri, Lisbeth Glaven.

at få sagen på Folketingets dagsorden igen.

"Jeg tror simpelthen ikke, de ved, hvad de har sagt nej til", siger FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i Region Hovedstadens Psykiatri, Lisbeth Glaven.

Lisbeth Glaven er en af dem, der siden 2013 har skubbet på for at få løst problemet, blandt andet ved at bringe det på dagsordenen lokalt på arbejdspladserne, i regionens øverste MED-udvalg og på FOAs kongres.

70 FORSKELLIGE NAVNE

Ifølge borgerforslaget skal alle offentligt ansatte registreres med fornavn og eller tjenestenummer fremfor fulde navn i forbindelse med både dokumentation og log-visning.

"Vi ønsker ikke at være anonyme. Men vi ønsker, at der skal mere end et enkelt klik på sundhed.dk til at finde frem til vores fulde navn", forklarer Lisbeth Glaven.

"Der er et eksempel på en journal, hvor patienten har været indlagt to gange af få dages varighed - her havde 70 forskellige mennesker været logget ind. Det er alle mulige forskellige faggrupper, 20 af dem var lægesekretærer. Selvfølgelig skal man som patient kunne se, hvad der er skrevet i ens personlige journal. Men journalen er også et arbejdsredskab, og det gør ikke noget godt for patienten at kunne se 70 navne".

BESKYTTELSEN SKAL GÆLDE ALLE

Det er ikke kun i psykiatrien, at medarbejdere udsættes for trusler fra utilfredse patienter og borgere.

Også eksempelvis kommunale sagsbehandlere har lignende oplevelser, og navnebeskyttelsen skal derfor ifølge borgerforslaget gælde alle offentligt ansatte.

Ved redaktionens slutning den 22. marts havde over 28.000 skrevet under på forslaget.

Hvis et borgerforslag skal i Folketinget, skal det have underskrifter fra 50.000 personer. Underskrifterne giver ingen sikkerhed for, at forslaget vedtages, men forpligter politikerne til at tage debatten.

Læs mere
om forslaget på
borgerforslag.dk
- søg på
FT-06838

HAR COVID-19 TAGET DIN LUGTESANS?

Mange døjer med en nedsat lugtesans som følge af Covid-19. Heldigvis viser forskning, at træning hjælper.

Lugtesansen skal trænes systematisk morgen og aften ved at snuse til fire forskellige dufte i minimum 30 sekunder for hver duft.

De fire dufte kan være eksempelvis rose, citron, nellike og eukalyptus. Lugtene skal være i høje koncentrationer for eksempel i form af æteriske olier, som kan købes online eller i helsekostbutikker. Efter tre måneder skal der skiftes til fire andre dufte.

Lugtetræningen skal begynde så tidligt som muligt. Ryger du, vil et rygestop gøre chancerne for en forbedring væsentligt større.

Jo flere uger, du træner, jo bedre bliver resultatet. Så bliv ved, selvom du ikke synes, der sker noget i begyndelsen.

Hvis du slet ikke har oplevet effekt af træningen efter 12 uger, bør du gå til læge.



CORONA HAR GIVET FLERE SKÆRMBESØG

Ifølge en undersøgelse fra KL har corona betydet flere skærmbesøg i hjemmeplejen og socialpsykiatrien i 59 af landets kommuner.

Mange borgere har været nervøse for at modtage besøg i hjemmet på grund af risikoen for smitte, og interessen for at få besøg over skærmen er derfor øget.

Skærmbesøgene bruges blandt

andet hos borgere, der skal have hjælp til at tage deres medicin eller til at huske at spise.

Også medarbejdernes interesse og kompetencer inden for digitale tilbud er øget, lyder det fra flere kommuner.

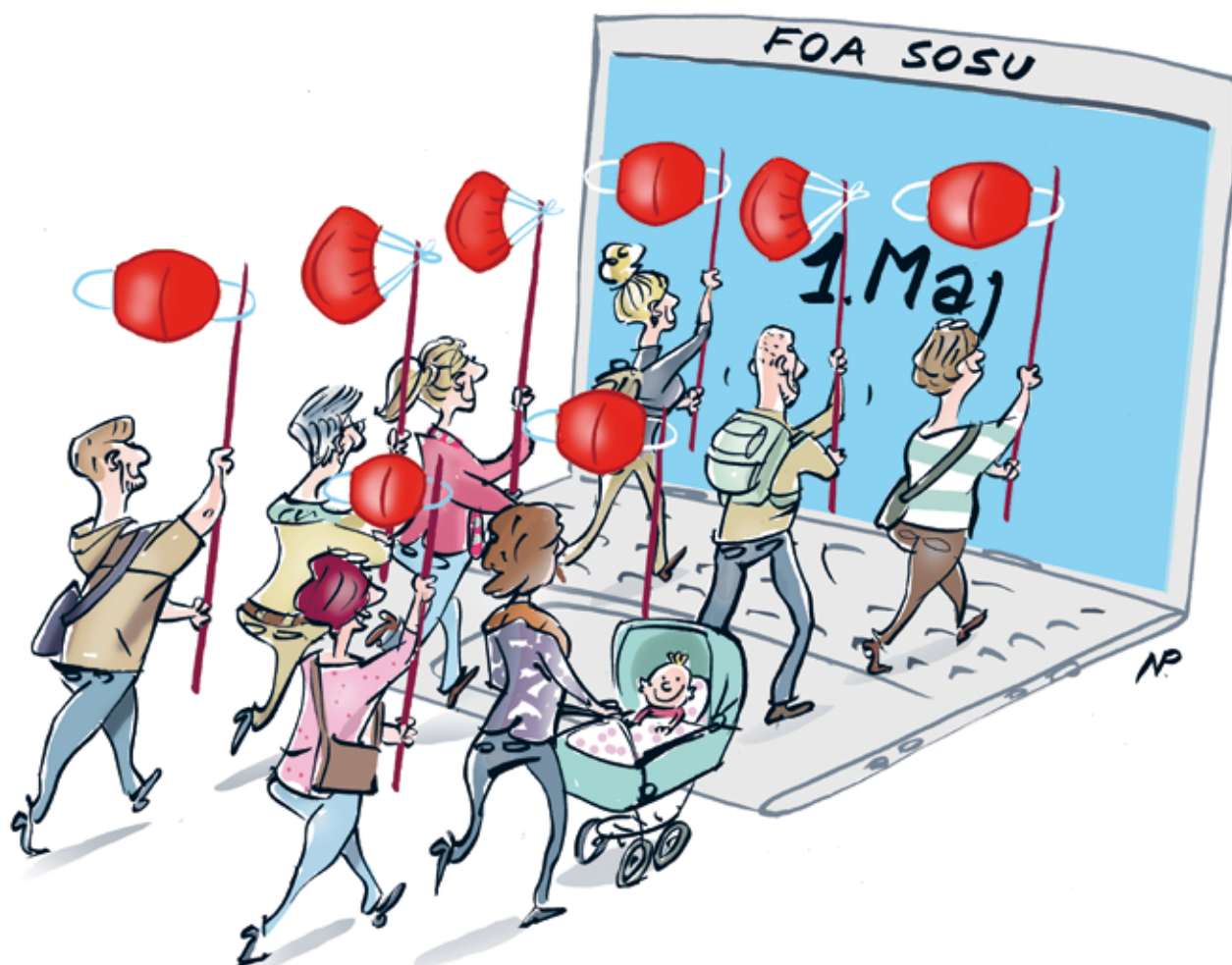
Kommunerne regner med, at den øgede anvendelse af skærmbesøg er kommet for at blive – også efter corona.

SENIORKLUBBEN

Arrangementer i FOA SOSUs Seniorklub er fortsat aflyst på grund af corona. Næste arrangement vil tidligst finde sted til september.

Medlemmer er velkomne til at kontakte Aase Meimoum eller Sine Eriksen for yderligere oplysninger.

www.foa.dk/sosu-senior



KOM MED TIL VIRTUEL 1. MAJ

Selvom vi ikke kan mødes mange mennesker, er FOA SOSUs 1. maj selvfølgelig ikke aflyst. Den bliver bare virtuel i stedet for.

Alt er næsten, som det plejer – med taler, fællessang og underholdning. Du skal blot selv stå for kaffen.

Special guest star: Huxi Bach.

Følg med i FOA SOSUs nyhedsbrev for nærmere information om program og "mødested".

Vi ses!

ET STORT PUSLESPIL

Hjemmekontoret gløder, når social- og sundhedsassistent Annette Praëm koordinerer vaccination af borgere i Københavns Kommunes hjemmepleje.

TEKST ANNE GULDAGER
FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

I 20 år har social- og sundhedsassistent Anette Praëms job været forebyggende hjemmebesøg i Københavns Kommunes hjemmepleje på Bispebjerg/Nørrebro.

Men i januar måned landede endnu en arbejdsopgave på hendes bord.

De forebyggende hjemmebesøg var pga. corona sat delvist på stand by, og Annette Praëm og hendes to kolleger blev bedt om at deltage i arbejdet med koordinering af vaccinationen af de borgere, der havde brug for hjælp.

KORT VARSEL

"Det er et kæmpe puslespil", fortæller hun.

"Vi ved ikke, hvornår vaccinerne bliver leveret, så vi skal rykke med det samme, når de er der".

Annette Praëm og hendes kolleger kan få besked en tidlig morgen klokken 7, om at der er borgere, der skal køres til vaccinecentret samme eftermiddag. Og kommer beskeden fredag eftermiddag om, at der er borgere, der skal vaccineres søndag, er der dømt arbejde lørdag.

"Vi bestiller kørsel, får fat i frivillige ledsagere og informerer hjemmeplejen. Og vi skal selvfølgelig også

have fat i borgerne, så de kan få besked".

TILBAGE PÅ VENTELISTEN

Ikke mindst det sidste kan tage tid, fortæller Annette Praëm:

"I mobilens tidsalder har man jo ikke altid papir og blyant ved siden af telefonen. Borgerne skal have oplyst, hvornår de skal vaccineres, hvornår de bliver hentet, og hvornår de bliver kørt hjem. Så vi er nødt til at vente på, at de har fundet noget at skrive med, inden vi kan afslutte samtalen".

Det hele skal dokumenteres, så før planlægningen af en vaccination er på plads, kan der let være gået et kvarter.

Og bliver en borger syg og må aflyse, skal bestillingerne annulleres og processen starte forfra, når borgeren er rask.

"Jeg havde en borger, der ville have en anden tid, fordi han skulle til fødselsdag. Men den går ikke. Hvis man ikke vil have den tid, man har fået tildelt, kommer man tilbage på ventelisten, medmindre man er syg".

GLADE BORGERE

Det til tider hektiske arbejdsmiljø på hjemmekontoret opvejes af de mange positive tilkendegivelser fra borgerne, fortæller Annette Praëm.

"De fleste bliver jo simpelthen så glade og takker mange gange, når vi

ringer og siger, at nu skal de vaccineres. Det er en gave at blive anerkendt på den måde".

"Det er meget få, der er utrygge, og som siger nej. Dem taler vi selvfølgelig med, så de er klar over, hvilke konsekvenser det kan have. Men de får også at vide, at skulle de ombestemme sig, kommer de selvfølgelig på listen igen".

Da interviewet finder sted, er Annette Praëm og hendes kolleger kommet igennem bunken med den gruppe, der kan køres ud til vaccinationsstedet. Den næste bunke er dem, der skal vaccineres hjemme. Her skal der ikke bestilles kørsel og ledsagere, men koordinatorene skal lave kørelister til lægerne og sørge for, at hjemmeplejen er til stede, hvis borgeren ikke selv er i stand til at lukke op.

Derefter gælder det gruppen af 80-84 årige, der ikke modtager hjælp fra hjemmeplejen i det daglige, men som visiteres til hjælp fra koordinatorene, fordi de ikke selv kan finde ud af at bestille tid og komme frem til vaccinationsstedet.

Annette Praëm tager hver dag som den kommer og glæder sig imens over anerkendelsen fra borgerne.

"Og så er det en fornøjelse at opleve det fantastiske samarbejde på tværs i forvaltningen – mellem os, visitationen, ledelsen og kollegerne i hjemmeplejen", tilføjer hun.



Annette Praëm må være hurtig på tasterne både på telefon og computer, når der med kort varsel kommer besked om, at der igen er vacciner på lager, så flere borgere kan blive vaccineret.

MYTER OG KOMPETENCER

SOSU-uddannede har nogle helt særlige relationelle kompetencer, der gør dem i stand til at hjælpe eksempelvis den uadreagerende demente borger eller den psykisk syge alkoholiker.

Det skriver analytiker Emmy Hjort-Enemark, der for Det Nationale forsknings- og analysecenter for Velfærd har undersøgt myter og kompetencer i relation til SOSU-uddannede.

"Der er faktisk nogle derude, der kan den slags, og de sætter en ære i at hjælpe de svære, de skæve, dem, der ikke længere kan selv – og gøre det på borgerens præmisser. Det gør de hos gud ved hvor mange borgere i løbet af en dag med en tætpakket køreliste. Og det er bestemt ikke alle, der bare lige kan dét", skriver hun.

Find artiklen "Tre myter og sandheden om sosu'erne" af Emmy Hjort-Enemark Topholm:

kortlink.dk/2arn4



ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ SLIDER MINDRE PÅ FYSIKKEN

Støtte fra kolleger og indflydelse på eget arbejde har en positiv effekt på, hvor fysisk anstrengende sosu-personale opfatter deres arbejde, viser ny forskning.

Forskningen viser, at medarbejdere i ældreplejen, som oplever, at de har

god støtte fra kollegerne og indflydelse på deres arbejde, opfatter deres arbejde som mindre fysisk anstrengende.

Kilde: NFA.dk
kortlink.dk/2asee

ÆLDRESAGEN: ÆLDRE SKAL VISITERE SELV

Der er for meget forsinkende bureaukrati, når ældre med behov for hjælp henvender sig til kommunen. Det mener Ældre Sagen, der derfor foreslår, at hjælpen skal sættes i gang, så snart den ældre henvender sig. Først derefter skal visitationen på banen og eventuelt justere hjælpen. Hvis der er behov for hverdagsrehabilitering, skal den først sættes i gang, når hjælpen er begyndt, lyder forslaget.

Kilde: Medlemsbladet Ældre Sagen, februar 2021

RETTE HYLDE

Det er aldrig for sent at få et lykkeligt arbejdsliv.
På de kommende sider fortæller tre nye elever, hvordan de har fundet vej til social- og sundhedsuddannelsen.
Fælles for dem er, at de først havde valgt en anden vej i livet.



- Mød taxa-chaufføren Tommy, der har lært at elske sin cykel.
- Læs, hvordan corona lukkede en dør og åbnede en ny for tandklinikassistenten Cemile.
- Og læs om skilteteknikeren – og julemanden – Simon, der længe efter et job, hvor han året rundt kan yde omsorg for andre.



SAVNEDE ET KLAP PÅ SKULDEREN

Corona gav Cemile Koc det puf, hun manglede til at komme væk fra et job, hvor hun ikke følte sig værdsat.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO CHARLOTTE DE LA FUENTE

Den 25. januar var den første dag i Cemile Kocs nye liv. Det var den dag, hun begyndte på sin uddannelse som social- og sundhedshjælper efter at have vinket farvel til sin gamle tilværelse som tandklinikassistent.

Halvanden måned før havde hun fået en fyreseddel fra den tandlægeklinik, hvor hun var ansat. På grund af corona var der blevet længere mellem patienterne, og Cemile Koc røg ud, fordi det var hende, der var kommet sidst ind.

"Jeg var faktisk lettet", erklærer hun.

"I tandlægenes øjne var jeg bare en, der gjorde klar, ryddede op og gjorde rent. De ville ikke kunne gennemføre en behandling uden mig, men det blev slet ikke værdsat. Jeg fik aldrig et klap på skulderen og at vide, at jeg gjorde et godt stykke arbejde".

FØLGER I SØSKENDES FODSPOR

Med to søskende, der begge er social- og sundhedshjælpere, var Cemile

Koc ikke i tvivl om, hvor hun skulle gå hen, da hun stod med en fyreseddel i hånden uden lyst til nogen sinde at vende tilbage. Heller ikke selvom det har nogle økonomiske omkostninger at sætte sig på skolebænken igen.

"Selvfølgelig betyder det økonomiske noget, men på den anden side er penge ikke alt. Jeg gik på arbejde med ondt i maven, fordi jeg ikke følte mig set. Jeg vil gerne have et job, hvor nogen viser, at de sætter pris på, at jeg dukker op".

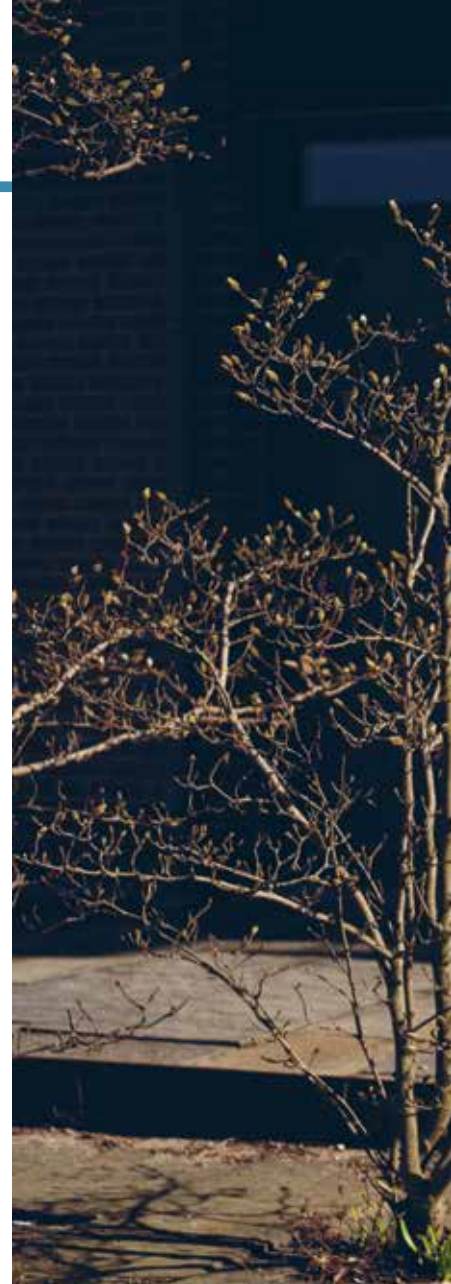
Selvom Cemile Koc ikke skal ud i sin første praktik før til august, har hun allerede nu et billede af, hvor hun vil ansættes, når hun er færdiguddannet.

"Jeg vil gerne arbejde på et plejecenter. Jeg tror, jeg har brug for at kende mennesker, før jeg kan hjælpe dem".

ET JOB MED SIKKERHED

Pandemien har mange brancheskift på sin samvittighed, og Cemile Koc er langt fra den eneste kommende SOSU-medarbejder med en coronafyring i bagagen.

"Der er rigtig mange på mit hold, der er blevet fyret på grund af corona. Jeg talte lige med en studiekammerat om det forleden dag. Han sagde, at han havde valgt SOSU-uddannelsen, fordi han aldrig vil risikere at stå uden job igen. Det var faktisk først der, det gik op for mig, at jeg har valgt en fremtid med jobsikkerhed".





CORONA GIVER ANLEDNING TIL BRANCHESKIFT

Mange har ligesom Cemile Koc mistet deres job på grund af corona-pandemien. Særligt i lufthavnen er mange blevet opsagt.

Samtidig er der på SOSU-området desperat mangel på hænder, og FOA SOSU er derfor gået sammen med social- og sundhedsuddannelsen og fagforbundet 3F, hvor mange af de opsagte fra lufthavnen er medlem-

mer, om at informere de ledige om muligheden for et brancheskift.

Med et seksugers uddannelsesforløb "Bliv klar til SOSU", evt. i kombination med en "snusepraktik" i en kommune, kan ledige finde ud af, om interessen og kompetencerne er til stede for at tage en SOSU-uddannelse.

Muligheden for en snusepraktik

tiltrækker ikke kun corona-opsagte folk fra lufthavnen. Ifølge fællestillidsrepræsentant i Københavns Kommune Susan McAlden har også eksempelvis en bibliotekar, en lærer og en historiker haft næserne fremme.





TOG EN OMVEJ SOM SKILTEMAGER OG JULEMAND

Simon Brøns har forladt den grafiske branche og har kastet sig ud i helt nyt vand med en uddannelse til social- og sundhedshjælper.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO CHARLOTTE DE LA FUENTE

Simon Brøns, 27 år, har med egne ord været "lidt sløv i betrækket".

Både hans mor, mormor og farmor har arbejdet på SOSU-området, og hans

moster er SOSU-hjælper på et bosted, men umiddelbart var det ikke noget for den grafisk interesserede Simon.

Han valgte en anden vej for sig selv og tog en uddannelse som skiltekniker.

"Men det var et meget hektisk miljø. Branchen er for nedadgående, fordi

mange opgaver flytter til Østeuropa, og det blev til en kamp om kunder, der kom ind fra gaden med hasteopgaver. Jeg syntes efterhånden ikke, at der var plads til at lave et professionelt stykke arbejde", siger Simon, der til sidst blev sygemeldt med stress.

PROFESSIONEL JULEMAND

Selvom Simon Brøns dermed har været på lidt af en omvej frem mod social- og sundhedsområdet, er dét at yde omsorg for andre ikke fremmed for ham – tværtimod.

"Jeg er stifter og formand for foreningen Ildsjælene, som blandt andet arrangerer legedag for børn, der er ramt af ensomhed, diagnoser og handicap", fortæller han.

Simon Brøns har desuden været spejder i 17 år og er professionel julemand.

I juli 2018 nåede julemandskarrieren et højdepunkt med en kåring som

Årets Julemand på Julemændenes Verdenskongres på Bakken.

HELT KLART SOSU-HJÆLPER

Efter en sommer som tilkaldevikar i hjemmeplejen i Tårnby i 2020, besluttede Simon Brøns at gå i familiens fodspor.

"Jeg syntes, det var vildt spændende at komme ind i borgernes hjem og lære de forskellige liv at kende. Jeg skal være SOSU-hjælper. Helt klart", erklærer han.

"Mange er automatisk gået ud fra, at det var assistenten, jeg ville i gang med, men jeg tror, at jeg får mulig-

hed for at yde mere omsorg og lære borgerne bedre at kende som hjælper", siger Simon, der ser frem til sin første praktik og et forhåbentlig langt arbejdsliv på den rigtige hylde.

"Selvom det føles lidt mærkeligt helt at skifte spor fra den grafiske branche, glæder jeg mig vildt til at komme ud i folks hjem, se dem smile og dele ud af mit gode humør".

VOKSENELEVLØN

Flere kommuner lokker med vokselevløen for at tiltrække elever til SOSU-uddannelsen

For Simon Brøns har det betydet alverden, at han fra start har kunnet få vokselevløen.

Da han ikke har et års relevant erhvervs erfaring inden optagelse på uddannelsen, var kommunen ikke forpligtet til at udbetale vokselevløen, selvom han er over 25 år.

"Min kæreste er blevet fyret fra SAS på grund af corona, så det ville slet ikke have kunne hænge sammen, hvis jeg ikke kunne få vokselevløen", fortæller han.

I flere kommuner har man indset, at det er lettere at få elever, hvis man kan tilbyde fornuftige økonomiske vilkår, men billedet er meget broget, fortæller uddannelseschef i FOA SOSU Troels Neiendam.

"Det er et kæmpe skridt, at der med den nye finanslov fra 1.juli 2021 er blevet indført elevløen fra start til elever over 25 år. Når man har fået faste omkostninger og måske stiftet familie kan det være svært at klare sig med SU på grundforløbet. Men vi havde selvfølgelig hellere set, at der havde stået *vokselevløen* og ikke elevløen".

"Det er meget forskelligt, hvilke forhold kommunerne tilbyder, men det er aldrig forbudt at tilbyde mere end overenskomsten. I nogle kommuner er man bange for, at eleverne vil komme fra nær og fjern, hvis vilkårene bliver for gode – for så at fordufte til nabokommunen, så snart de er færdiguddannede", siger Troels Neiendam.

Men det er der råd for, mener han: "Så må kommunen jo bare sikre sig, at de kan matche de færdiguddannedes løn- og arbejdsvilkår i nabokommunerne".



UD AF TAXAEN OG OP PÅ CYKLEN

Efter at have kørt taxa i 25 år tog Tommy Kubel springet til en uddannelse som social- og sundhedshjælper.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO CHARLOTTE DE LA FUENTE

Tommy Kubel afsluttede sin uddannelse som social- og sundhedshjælper i marts, en måned før han blev 62 år.

"Jeg er virkelig glad for mit arbejde. Jeg gør andre mennesker glade, når jeg kommer. Og når jeg går, siger de, at de glæder sig til at se mig igen. Det er en fantastisk følelse", siger Tommy Kubel.

"Jeg har været taxachauffør i 25 år, så da min vognmand gik på pension, tænkte jeg, at det var tid at prøve noget andet. Jeg begyndte at køre som flexchauffør og kom rundt til plejehjem i hele landet. Der var så hyggeligt mange steder, at jeg fik lyst til selv at arbejde på området".

KUNNE IKKE FÅ VOKSENELEVLØN

Beslutningen om at søge ind på uddannelsen blev dog ikke truffet helt uden overvejelser.

Dels var der økonomien. Tommy Kubel blev ansat som elev i Frederiksberg Kommune, og fordi han ikke

havde arbejdet på området før, kunne han ikke få vokselevløns, men måtte klare sig med en almindelig elevløns og et SU-lån.

Også hans alder og køn gav anledning til overvejelser. At han ikke var den eneste hane i kurven, men fik selskab af en håndfuld andre mænd, var derfor en glædelig overraskelse, og hans alder viste sig at være en fordel.

"Der var to på mit hold, der kun er fem år yngre end mig, så selvom jeg var den ældste, skilte jeg mig ikke helt ud. Min erfaring har betydet, at jeg har turdet række hånden op. Og jeg har kunnet hjælpe dem, der har haft svært ved det danske sprog og derfor har været mere tilbageholdende".

GLAD FOR AT CYKLE

Den første praktik fandt sted på et plejehjem.

Praktikken levede op til de forventninger, der blev skabt, mens han kørte som flexchauffør, og Tommy Kubel regnede med, at det var det, han skulle tilbage til, når uddannelsen var slut.

"Men så kom jeg i praktik i hjem-

meplejen, og så var det pludselig dét, jeg havde lyst til at vende tilbage til", fortæller han.

"I begyndelsen var det selvfølgelig hårdt at køre på cykel, men jeg kan mærke, at det er godt for min krop. Jeg er kommet ned på min ideelvægt og kan klare trapperne uden at blive forpustet. Nu bliver jeg i hvert fald i hjemmeplejen sommeren over, og mon ikke også jeg tager en vinter mere med. Jeg kom jo godt igennem den sidste, selvom det indimellem var hundekoldt".



SKULLE HAVE GJORT DET FØR

Hvornår Tommy Kubel helt forlader arbejdsmarkedet, har han ikke taget stilling til.

"Nu har jeg i hvert fald 5-6 gode år i mig, indtil jeg kan gå på pension. Og forhåbentlig også mere. Jeg er glad for at gå på arbejde, og det eneste, jeg fortryder ved mit skift til SOSU-området er, at jeg ikke gjorde det allerede for 10 år siden".

RIFT OM SENIORER

Tommy Kubel er kommet sent ind i branchen og håber at kunne blive i jobbet, selvom han passerer pensionsalderen.

På grund af manglen på uddannet SOSU-arbejdskraft er kommunerne interesserede i at holde på medarbejdere så længe som muligt.

En undersøgelse viser, at 40 procent af FOAs medlemmer over 55 år bliver gerne længere på arbejdsmarkedet, hvis de kan få en seniorordning, der tager hensyn til deres behov. I social- og sundhedssektoren er tallet 43 procent.

SYGDOM GIVER FYRESEDLER I BUNKEVIS

Kommunerne skriger på arbejdskraft i ældreplejen, mens de fyrer stribevis af medarbejdere.

TEKST ANNE GULDAGER
GRAFIK KAREN HEDEGAARD

Der kommer flere og flere ældre, og kommunerne har for længe siden indset, at mangel på arbejdskraft er en tikkende bombe under ældreplejen.

Alligevel deles der med rund hånd fyresedler ud til medarbejderne. Det viser en opgørelse over afskedigelses-sager blandt medlemmer af FOAs social- og sundhedssektor.

I perioden fra januar 2017 til oktober 2020 er der alene i de 18 kommuner i FOA SOSUs område blevet fyret 1.400 medarbejdere i ældreplejen. I gennemsnit svarer det til 15 procent af medlemmerne på området.

Tallet dækker over nogle store forskelle fra 11 procent i Ishøj til 27 procent i Dragør.

Fyringerne har forskellige årsager, men opgørelsen viser, at størstedelen skyldes sygdom.

FORARGELIGT OG DUMT

Næstformand i FOA SOSU, Charlotte von Mehren, undrer sig.

"Først slider man medarbejderne op, og så fyrer man dem. Det er dybt forargeligt. Men det er også utrolig kortsigtet og dumt i en situation, hvor



Man kan ikke tale om fastholdelse uden også at tale om forebyggelse, mener næstformand i FOA SOSU, Charlotte von Mehren.

manglen på arbejdskraft er katastrofal", mener hun.

Ifølge Charlotte von Mehren bør kommunerne i langt højere grad investere i arbejdsmiljøet for at kunne fastholde den eftertragtede arbejdskraft.

"Med de vilkår, vores medlemmer har, løber kommunerne jo en dobbelt risiko. De, der ikke kan holde til jobbet, bliver fyret, og andre smutter selv, inden de bliver slidt ned".

FOREBYGGELSE ER VEJEN FREM

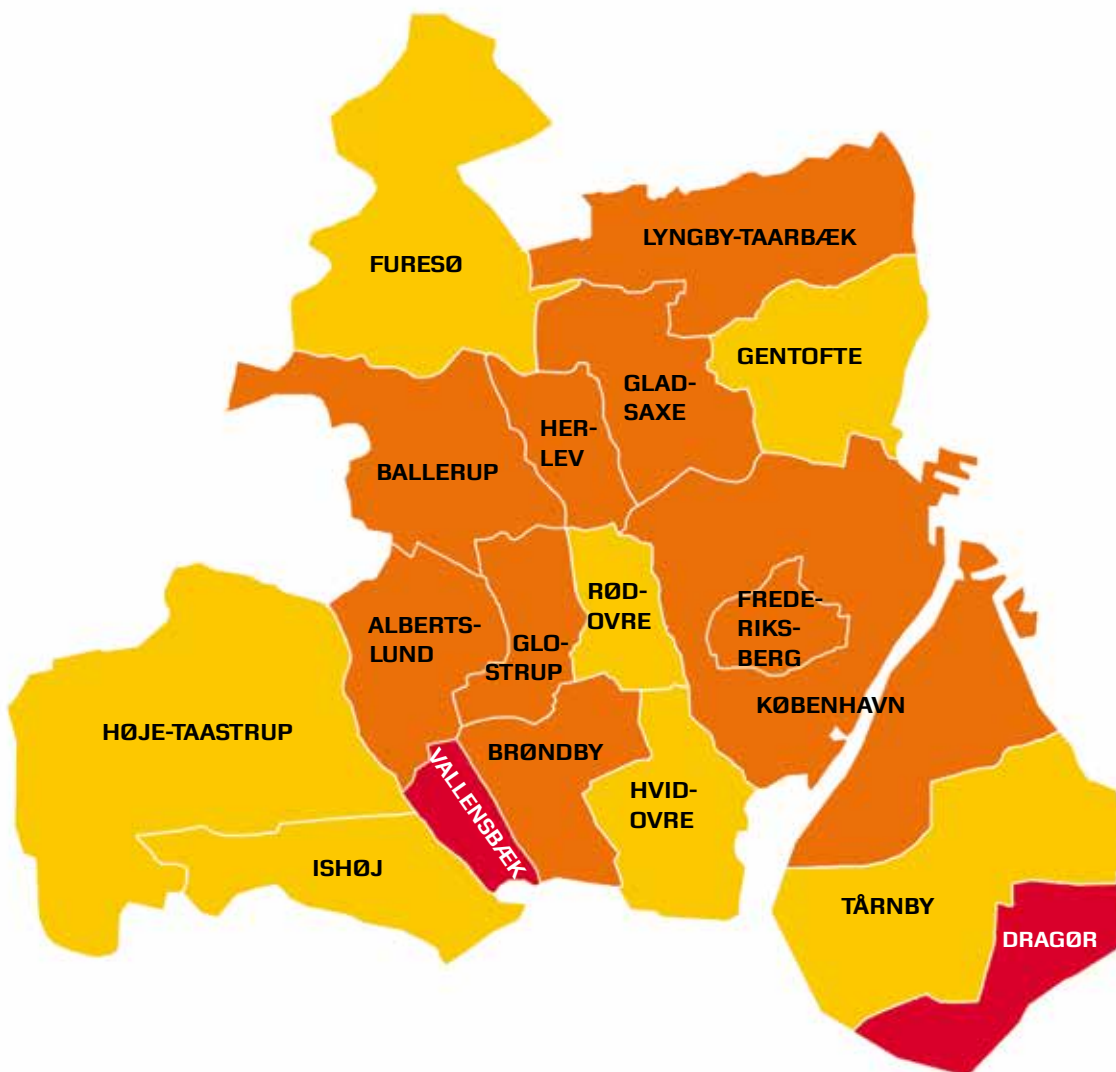
Charlotte von Mehren peger på manglende pauser, psykisk pres og fysisk nedslidning som nogle af de faktorer, kommunerne bør se på, hvis de vil nedbringe sygefraværet og fastholde medarbejderne.

Repræsentanter fra FOA SOSU afholder løbende møder med politikere og embedsmænd i kommunerne, og her er det oplagt at de mange afskedigelser på grund af sygdom kommer på dagsordenen, mener hun.

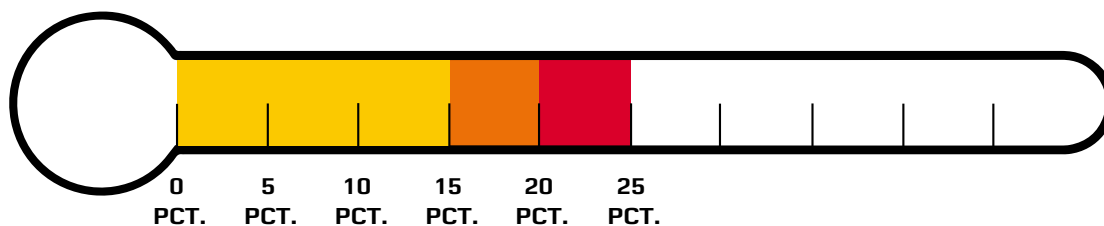
"Udfordringerne med rekruttering og fastholdelse har længe været et fast punkt på møderne. Tallene her viser tydeligt, at man ikke kan tale om fastholdelse uden også at tale om forebyggelse".

Bag tallene gemmer sig som nævnt ikke kun afskedigelser på grund af sygdom. Nogle steder spiller også nedskæringer ind, men det gør ikke sagen bedre – tværtimod, mener Charlotte von Mehren.

"Det forstærker presset, når der bliver skåret ned. Så skal vores medlemmer løbe endnu stærkere, og det er jo ikke ligefrem noget, man bliver rask af.



AFSKEDIGELSESSAGER I FORHOLD TIL MEDLEMSTAL*



* Jan 2017 – okt. 2020.



SPROGSKAM

I et projekt har SOSU-uddannelsen på SOSU H gjort en ekstra indsats for at få fagsproget til at blomstre hos elever med dansk som andetsprog.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO SOSU H

Det kan være svært nok for danske elever at tilegne sig et fagsprog på SOSU-uddannelsen. Og er man vokset op med et andet modersmål, er det endnu sværere. Særligt hvis man skammer sig over at spørge, hvis der er noget, man ikke forstår.

Social- og sundhedsuddannelsen på SOSU H i Skelbækgade på Vesterbro har i et samarbejde med Københavns Kommune gennemført et projekt, der skal løfte fagsproget og gøre overgangen til praktikken lettere for elever med dansk som andetsprog.

"Eleverne oplever ofte det, vi kalder sprogskam. Det går ud over deres stolthed, hvis de indrømmer, at der er noget, de ikke forstår. Og de er bange

for, at det påvirker deres karakterer og uddannelsesforløb", fortæller projektleder Anita Arslan.

KULTUREL BARRIERE

Skolen ansatte i projektperioden fem undervisningsassistenter med kompetencer i dansk som andetsprog. Undervisningsassistenterne var til stede sammen med den almindelige underviser og hjalp eleverne med at

Elever med dansk som andetsprog skal ofte vænne sig til, at man også kan lære ved at begå fejl og søge støtte til det, der er svært (billedet er et modelfoto udlånt af SOSU H, og eleverne på billedet har ingen relation til artiklen).



Projektleder Anita Arslan.

forstå opgaverne, reflektere over dem og sætte egne ord på.

"Hvis man træner for eksempel en forflytning eller stomipleje, får man mere ud af undervisningen, hvis man forklarer med egne ord, hvad man gør, samtidig med, at man viser det. Det udvikler ens fagsprog, at man kan reflektere og lære af sine fejl. Eleverne kommer med en masse kompetencer, men de skal vænne sig til, at man også kan lære ved at begå fejl og søge støtte til det, der er svært", siger Anita Arslan.

OVERGANGEN MELLEM SKOLE OG PRAKTIK

Projektet er todelt, og anden del handler om overgangen mellem skole og praktik.

Her har 40 udvalgte elever haft tilknyttet en mentor i to timer om ugen i første skoleperiode af hovedforløbet og i begyndelsen af deres første praktikperiode.

"Mange oplever det som et kulturshock at gå fra skole til praktik, og det kan være særligt svært for elever med dansk som andetsprog. Mentorerne giver en tryghed, fordi der er opbygget en relation allerede på skolen. Relationen gør det lettere at tale om dét, der er svært, og indrømme, når der er noget, man ikke forstår", forklarer Anita Arslan.

GODE ERFARINGER

"Erfaringerne fra projektet er, at jo mere eleverne får lov at tale dansk i trygge rammer, jo mere udvikler de sig fagligt. Det er det, vi hører fra underviserne, og vi kan også aflæse det på elevernes karakterer fra danskundervisningen", lyder det fra Anita Arslan.

Hun lægger vægt på, at både undervisningsassistenter og mentorer havde erfaring med undervisning af dansk som andetsprog. Disse kompetencer har praktikvejlederne måske ikke.

IKKE RAKETVIDENSKAB

Indtil der er udviklet et kursus til praktikvejlederne, er der små ting, man kan skrue på både som vejleder og kollega, mener Anita Arslan.

"Det er ikke raketvidenskab. Først og fremmest handler det om at arbejde på relationen, så eleven er tryk. Man skal tale med eleverne om, at det er ok at have svært ved at tale dansk. Det er vigtigt, at eleverne tør sige, hvis der er noget, de ikke forstår. Men det er lige så vigtigt, at de accepterer, at vejlederen stiller spørgsmål til, om de har forstået det".

"Bed eleven sætte egne ord på en instruktion, så de ikke bare gentager noget, de i virkeligheden ikke har forstået. Det giver samtaletræning og

sikrer, at der ikke er information, der er glippet".

EN SVÆR OVERGANG

Anita Arslan hører indimellem historier fra tosprogede elever, der oplever, at kolleger taler hårdt til dem og betvivler deres faglighed.

"Man kan jo sagtens være fagligt dygtig, selvom man har svært ved at sætte ord på det. Men hvis man oplever at blive grinet ad, når man siger noget, så er det, at sprogsammen kommer", mener hun.

"Eleverne er virkelig sårbare i overgangen mellem skole og praktik: Jeg tror ikke, at der er nogen af os, der kan sætte os ind i, hvor svært det er".

FAKTA OM PROJEKTET

Projektet er gennemført i samarbejde med Københavns Kommune i sidste kvartal 2020.

En fortsat brug af undervisningsassistenterne er sat på stand by, men ordningen videreføres i en anden form, når undervisningen igen kan foregå fysisk på skolen.

Det er op til de kommuner, hvor eleverne er ansat, om der skal etableres mentorordninger, der kan lette overgangen mellem skole og første praktikforløb.

DET VRIMLER MED TIMELØNNEDE I KØBENHAVN

Der skal gøres noget ved den høje andel af timelønnede i Københavns Kommunes ældrepleje, som ifølge forvaltningen blandt andet skyldes manglen på faglært personale. "Så uddan nogle flere", siger FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant Vibeke Jensen.

TEKST ANNE GULDAGER
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

"Timelønnede tilkaldevikarer er daglejere uden rettigheder".

Så kontant lyder meldingen fra fællestillidsrepræsentant i Københavns Kommunes Sundheds- og Omsorgsforvaltning (SUF) Vibeke Jensen.

Københavns Kommune er den kommune i landet, der har det højeste forbrug af timelønnede vikarer i ældreplejen.

Som vikar på timebasis har man hverken løn under sygdom, betalt

barsel eller andre af de rettigheder, der følger med et fast job, og Vibeke Jensen ser det derfor som dybt forargeligt, at forbruget af tilkaldevikarer i København ikke bare er stort, men også stigende.

KNAP HVER TREDJE ER PÅ TIMELØN

Ved den seneste opgørelse i 2020 var godt 29 procent af medarbejderne i den københavnske ældrepleje ansat på timebasis, mens det i 2017 "kun" var 27 procent.

Tallet overrasker ikke Vibeke Jensen.

PROJEKT OM FASTE VIKARER

Som en del af aftalen om ny overenskomst på det kommunale område indføres en ny stillingskategori: Faste vikarer ansættes på et fast timeantal med en delvist kendt tjenesteplan.

Vikarerne vil dermed blive omfattet af de regler, der gælder for øvrige fastansatte som for eksempel løn under sygdom og de fleste af arbejdstidsaftalens bestemmelser i forhold til de timer, de er fastansat. De skal ikke kende deres tjenesteplan på samme måde som en almindelig månedslønnet, men skal kende deres planlagte fridøgn og anden frihed.

Det vil være tidsbegrænsede ansættelser, da projektet kun løber fra den 1. oktober 2021 til den 31. marts 2024.

"Da jeg kom tilbage efter to fridage her til morgen, lå der besked i min indbakke om 39 nyansættelser. Kun én af dem var ansat med et fast ugentligt timetal. Resten var på løse vilkår", fortæller hun.

FASTANSATTE MED FÅ TIMER

"Tilkaldevikarer er ansat, når de kommer, og når de går igen, er de





ikke ansat længere. Det burde ikke kunne lade sig gøre at have medarbejdere på de vilkår i et velordnet land som Danmark og i en kommune som København", mener fællestillidsrepræsentanten.

Vibeke Jensen tilføjer, at der også er en praksis med at fastansætte vikarer på meget få timer, og de udgør et lige så stort problem, mener hun.

"Hvis du er ansat på en kontrakt på meget få timer, og du bliver syg, får du kun løn under sygdom i forhold til de timer, du er ansat på, og ikke i forhold til de timer, du rent faktisk har arbejdet".

"Hvis man arbejder op til 37 timer, som mange af dem gør, bør man jo ansættes på 37 timer. Jeg har efterlyst en liste over alle medarbejdere med en ansættelse på mindre end 6 timer om ugen og en opgørelse over, hvor mange timer disse medarbejdere så reelt arbejder om ugen. Men sådan et overblik kan forvaltningen ikke skaffe", siger Vibeke Jensen.

FORVALTNINGENS SVAR

FOA SOSU har spurgt Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) i København, hvad forklaringen er på det store forbrug af timelønnede, og om der er lagt en strategi, der kan nedbringe antallet.

Forvaltningen svarer i en mail, at stigningen i antallet af timelønsansatte i høj grad skyldes, at det er vanskeligt at rekruttere faglært personale.

Ifølge det skriftlige svar er der stort fokus på at øge andelen af fastansatte og faglærte medarbejdere,



Vibeke Jensen, fællestillidsrepræsentant i Københavns Kommunes Sundheds- og Omsorgsforvaltning, har ikke noget pænt at sige om det store forbrug af timelønnede.

blandt andet gennem et projekt, der skal tiltrække ledige fra andre brancher.

Desuden arbejdes der på at få deltidsansatte medarbejdere til at gå op i tid og på den måde øge arbejdsudbuddet blandt allerede ansatte. Alt social- og sundhedspersonale, der ønsker det, kan gå på fuld tid, og der arbejdes på at optimere vagtplanlægningen på plejehjemmene, så brugen af vikarer og dermed timelønnede mindskes.

UDDAN DEM DOG

Tilbage til Vibeke Jensen:

"Når jeg italesætter denne problematik, får jeg at vide, at de mange løstansatte skyldes, at det er os i FOA, der brokker os, når vi skal acceptere fastansættelse af ufaglærte. Jamen så ansæt dem dog med en uddannelsesaftale! Jeg har lige siddet med et eksempel på en, der har været ufaglært vikar i tre år. Hvorfor han hun ikke fået en uddannelse?"

Faglig udvikling og fordybelse - Hvilken vej vil du?

Vil du gerne specialisere dig og blive særlig dygtig på et område, du brænder for? SOSU H Kursuscenter udbyder en række relevante og spændende AMU-kurser, som klæder dig godt på til din praksis - eller til at gå nye veje.

Sygepleje

Sygepleje til den akut syge indlagte patient

Start 8. september 2021 / 49092 / 5 dage

Få styrket dine kompetencer til at kunne identificere, prioritere og reagere hurtigt og fagligt kompetent i sygeplejen af den akut syge patient. Der er også fokus på den efterfølgende dokumentation af disse handlinger.

Kliniske opgaver i almen praksis

Start 16. august 2021 / 48093 / 5 dage

Få styr på de mest almindelige opgaver, som social- og sundhedsassistenter, der arbejder i almen praksis, udfører. Du lærer bl.a. om blodprøver og vaccinationer, samt EKG og lungefunktionsmåling.



Ledelse

Social- og sundhedsassistenten som teamleder

Start 29. september 2021 / 16392-3 (VSF) / 5 dage

Uddannelsen er for social- og sundhedsassistenter, der er eller ønsker at være teamleder. Du lærer om rollen som teamleder, om teamsamarbejde og -struktur. Det handler også om kommunikation, motivation samt ledelsesteorier og virksomhedskultur.

Palliation

Sygepleje i den grundlæggende palliative indsats 1

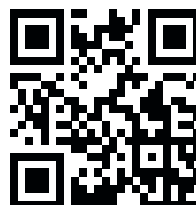
Start 25. maj 2021 / 48714 / 3 dage

Du lærer at yde helhedsorienteret palliativ pleje og omsorg. Du får viden om grundlæggende palliativ sygepleje og omsorg hos borgere med livstruende sygdom.

Avanceret sygepleje – palliativ indsats 2

Start 27. oktober 2021 / 49559 / 5 dage

Få kendskab til redskaber til behovsvurdering og fokus på symptomlindring med særlig vægt på smerteproblematikker. Vi sætter også fokus på, hvordan døden kan forstås fra forskellige samfundsmæssige perspektiver. Samt hvordan vi tilrettelægger en hensigtsmæssig palliativ indsats for særligt udsatte borgere.



SOSU H Kursuscenter

Kontakt os på kurser@sosuh.dk / 7226 6000

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) er for dig, der vil have kompetencer





Demens

Faglig fordybelse i demens

Start 4. oktober 2021 / 49241 m.fl. / 19 dage

Fordyb dig i relevant teoretisk viden om demens og bliv klar til rollen som ressourceperson i arbejdet med demente borgere. Du får en praksisnær tilgang til viden om demens, der kan implementeres i dit arbejde og i samarbejdet med kolleger og pårørende omkring den demente borger.

Sindslidelse og socialpsykiatri

Kontakt med sindslidende borgere i hjemmeplejen

Start 2. juni 2021 / 40933 / 5 dage

Uddannelsen giver dig viden om adfærd ved psykoser og angst mm. samt din rolle i arbejdet med sindslidende i hjemmeplejen eller på plejehjem.

Grundlæggende arbejde i socialpsykiatrien

Start 17. august 2021 / 40938 / 10 dage

Du får omfattende viden i forhold til samarbejdet med borgere med psykiske lidelser, både i socialpsykiatri samt hjemmepleje. Vi har fokus på forskellige lidelser; skizofreni, mani, depression, bipolar lidelse, angst og psykoser - og du bliver klogere på personlighedsforstyrrelser, forsvarsmekanismer, misbrugsproblematikker.



- og læs mere på sosuh.dk/kurser

til et arbejdsmarked i udvikling. De er typisk gratis, og din arbejdsgiver kan modtage VEU-godtgørelse.



REGLER OG RETTIGHEDER

Fagforeningen modtager hver dag en lang række spørgsmål fra medlemmerne.
Læs nogle af svarene her.

NORMPERIODE

 *Jeg synes, jeg arbejder rigtig mange timer, måske også flere end jeg skal. Hvordan finder jeg ud af om jeg arbejder for meget eller for lidt?*

 I din arbejdstidsaftale er der fastsat en såkaldt opgørelsesperiode eller normperiode. Normperiodens længde kan også være aftalt lokalt mellem din tillidsrepræsentant og arbejdspladsen.

Normperioden er en periode på et bestemt antal uger, som ledelsen planlægger dine vagter efter, og som skal stemme med gennemsnitlig 37 timer om ugen for en fuldtidsansat.

Normperiodens længde kan svinge fra arbejdsplads til arbejdsplads, men du skal kende din normperiodes læng-

de. Det vil sige, at du har krav på at vide, hvornår den begynder og slutter.

Det er din leders ansvar at planlægge, så timerne går op ved opgørelses- eller normperiodens afslutning.

Hvis du har arbejdet færre timer, end du skal, har du fået fri med løn, de kan ikke overføres til den næste normperiode.

Overtimer skal du efter normperiodens udløb have udbetalt som overarbejde eller merarbejde.

Der kan være en såkaldt fleksordning, hvor der kan overføres et antal plus- eller minustimer til næste normperiode. Spørg din tillidsrepræsentant, hvis du er i tvivl, om det gælder for dig.

SOMMERTID

 *Jeg kan ikke forstå, at jeg er blevet trukket for en times afspadsering på min seneste lønseddel. Jeg har ikke bedt om afspadsering.*

 Kan det være fordi, du var på natarbejde, da vi gik fra vintertid til sommertid? Så var din vagt nemlig en time kortere.

Omvendt vil du få overarbejdsbetaling eller arbejde en time mindre på et andet tidspunkt, hvis du er på vagt den nat, hvor vi går fra sommertid til vintertid.

OVERARBEJDE

 *Min leder siger jeg skal være på overarbejde, kan jeg sige nej?*

 Din leder har ret til at pålægge dig mer- eller overarbejde i særlige tilfælde.

Det vil sige, at du ikke uden videre kan sige nej.

Hvis du af personlige grunde ikke kan sige ja til mer- eller overarbejde,

skal du give en acceptabel grund. Du må for eksempel gøre din leder opmærksom på, at du ikke kan arrangere børnepasning med det varsel, du har fået.

Hvis du som deltidsansat ofte påtager dig merarbejde, har du ret til at få ændret dit ansættelsesbevis, så det afspejler din reelle ugentlige arbejdstid.



TIL ARBEJDSMILJØ- KONSULENTEN

OVERVÅGNING

? *Jeg kommer hos en borger på et plejecenter, hvor de pårørende har sat videoovervågning op, fordi de ikke stoler på, at vi passer borgeren ordentligt. Jeg synes, at det er dybt ubehageligt at blive overvåget. Det stresser mig, så jeg slet ikke har lyst til at gå derind. Må de gerne overvåge mig på den måde? Det er jo min arbejdsplads.*

! Det skal du ikke acceptere. En borger eller pårørende må godt lave videooptagelser, men kun hvis I som medarbejdere har godkendt det. At lave skjulte optagelser er ulovligt.

Men jeg synes ikke, at hverken du eller dine kolleger skal finde jer i at blive overvåget på jeres arbejde, heller ikke selvom det foregår i det åbne.

Du har ret til at nægte at udføre arbejde, hvis arbejdet indebærer en krænkelse af din personlige integritet.

I det hele taget kan overvågningen påvirke arbejdsmiljøet negativt, selvom den er lovlig. Og så er det din arbejdsgivers ansvar at finde en løsning, der kan få bragt arbejdsmiljøet på ret køl igen.

I sidste ende kan borger og pårørende måske være bedre tjent med, at borgeren flytter til et helt andet

plejecenter, hvis det ikke kan lykkes at genskabe tilliden.

Hvad løsningen kan være, må ledelsen finde ud af. Det vigtigste i første omgang er, at du får fortalt, hvordan du har det, så der kan blive handlet på sagen. Du er med garanti ikke den eneste, der er ked af overvågningen, selvom der måske ikke er andre, der har sagt det højt.

Kontakt din arbejdsmiljørepræsentant og din tillidsrepræsentant og bed dem tage sagen op med ledelsen.



Spørg din tillidsrepræsentant eller ring til fagforeningen på telefon 4697 2222, hvis du er i tvivl om regler og rettigheder.

Find telefontiderne på www.foa.dk/sosu-kontakt

SOSU-kryds



SOSU X	DRAGT	KÆR- TEGNET	50	RØG	🎵	★	FIRMA	50	DRIK	BESKÆF- TIGELSE
	SLIP					UGIDE- LIG			12	
	TONE		MØBEL		2			TONE		
			SKJULTE					NEGL		
	ØDE- LAGT			SLAG KEND- BOGST.					100	
KILO		LISTEDE KRYD- DERI					RAPPER LEGEMS- DEL		VARSEL	

★	Ø	NORSK AFSLAG	↓	NORGE	GIVE	PLANET	BIL- MÆRKE LEGITI- MATION			ÅBNING			
										VANDT			
NAVNE- BESKYT- TELSE									FORUDSE			TALORD	6
									MØBEL			KIGGE	
GODS				DANSK GRUPPE			SYNER				NEDBØR		
				RYGE			RED- SKAB				REST		
BEHOL- DERE							VÆSEN SKRÆK- SLAGEN		👗			7	FØR L
												TO ENS	
★	UDDAN- NELSE	DESSERT MYLDRE		4	TÅRN				IND- ÆDTE			ET PAR HJERTE- KURVE	
					NÆSTER				ILDSTED				
TALEN- TER	9					HELE		DYR			FORBUD		
						PLUS		HØFLIG TILTALE			MINUS		
MÅLERE			5	PAR- TIKEL			MEDIE- HUS			BEHOL- DER			REX
				VENTE			DYR			OCEANER			INSTRU- MENT
11			└─→				1					DYGTIG	
												BALLADE	
STÆVNE	▼		PATINA			FILTER		FOR- NAVN		FOR- BUND		INSEKT	
			FOD- DELE			UDBRUD		TONEN		GRÆS- MARK		POTE	
VAND- LØB					LEDE			DROP				8	
					GRINE			NEMT					
JORD- TYPE				55		PARTEN				13	SOLGUD		ANNO
				FOR- NAVN		TO ENS					RET		HAFT
FRANKRIG		HASTE GRÆSK TEGN		11		PÅLÆG			FANGET				
						VENLIG			GIFTE				
BIDE					BYTTE			APPA- RAT	10	LANGS		DES	
					SYGDOM			TOG- TYPE		NORDISK GUD		PARTI	
SERIE- HUND						2		FOR- NAVN				KIGGER	
						ANNO		Brint				STEDORD	
🕊				SPRING							3		★

Send ind & vind!

Send løsningsordet senest den 30. juni i en mail til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om en SOSU-taske.

Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev: Iris Westh, Hvidovre.