

FOA SOSU

september 2021 - nr. 3

TILLID TIL KOMPETENCER

Selvfølgelig kan en social-
og sundhedsassistent
vaccinere.

SIDE 14



INDKALDELSE
TIL GENERAL-
FORSAMLING
SIDE 9

DET FASTE

Leder	3
Kort og godt	13, 32
Regler og rettigheder	34
Krydsord	35



4 HVOR GÅR GRÆNSEN?

Fire medarbejdere måtte igennem flere år finde sig i en byge af klager fra en pårørende.

10 "MAN KAN ALTID KOMME TIL MARIA"

For Freja Pultz Johansen er det afgørende at være medlem af en fagforening, der er synlig på arbejdspladsen i form af en tillidsrepræsentant.

14 SELVFØLGELIG KAN EN SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT VACCINERE

Shalena Saed er en af de heldige, der får lov at bruge sine kompetencer som social- og sundhedsassistent.

18 JORDSKÆLVET I BRØNDBYØSTER

På én gang fik 14 medarbejdere i en hjemmepleje at vide, at de ikke passede deres arbejde ordentligt, og at de stod til advarsel, bortvisning eller firing.

24 BEDRE VILKÅR KAN FÅ FLERE TIL AT ARBEJDE LÆNGERE

En undersøgelse blandt regionsansatte viser, at bedre forhold for seniorer kan være en del af løsningen på problemet med manglende arbejdskraft.

28 OPGØR MED EN USUND PAUSEKULTUR

Efter et langt, sejt træk er det lykkedes tillidsrepræsentant Randi Steiness at få sine kolleger til at holde frokostpause.

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 SHELANA SAED. FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

HURRA FOR TILLIDS- REPRÆSENTANTEN

AF TINA GRÆSTED,
FORMAND FOR FOA SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

I 2005 blev jeg valgt som tillidsrepræsentant på min daværende arbejdsplads.

Det gjorde jeg, fordi vi i personalegruppen var enige om, at hvis vi for alvor ville have indflydelse, skulle vi have en tillidsrepræsentant, der kunne tale vores sag.

FOA SOSUs tillidsrepræsentanter er alle sammen drevet af det samme, som jeg var: Ønsket om at gøre en forskel ved at søge indflydelse lokalt på arbejdspladsen.

I samtlige fagforeningens 18 kommuner, i regionen og i vores lille gruppe af statsansatte knokler 285 tillidsrepræsentanter for at sikre gode rammer og vilkår for deres kolleger.

Det burde arbejdsgiverne takke dem for. Tillidsrepræsentanternes indsats er nemlig med til at skabe fundamentet for en velfungerende arbejdsplads med engagerede medarbejdere, der trives til gavn for borgere og patienter.

Vores tillidsrepræsentanter er med andre ord guld værd for arbejdsgiverne.

Og de er i bogstavelig forstand også guld værd for kollegerne.

Tillidsrepræsentanterne henter nemlig tusindvis af kroner hjem til medlemmer via løntjek, forhandling af fratrædelsesaftaler, lokal løn og så videre.

Og så er der alt det, der ikke kan gøres op i kroner og øre, men er mindst lige så meget værd:

Hver dag er der tillidsrepræsentanter, der giver en uvurderlig hjælp til kolleger, der har brug for det. Kolleger, der er blevet syge, er havnet i en konflikt med arbejdsgiveren eller af andre grunde har behov for en at støtte sig til.

Vores tillidsrepræsentanter har frivilligt påtaget sig at gøre en ekstra indsats. En indsats, der har en enorm betydning for både den enkelte og for fællesskabet.

Det skal vi huske at sætte pris på.

Tak.

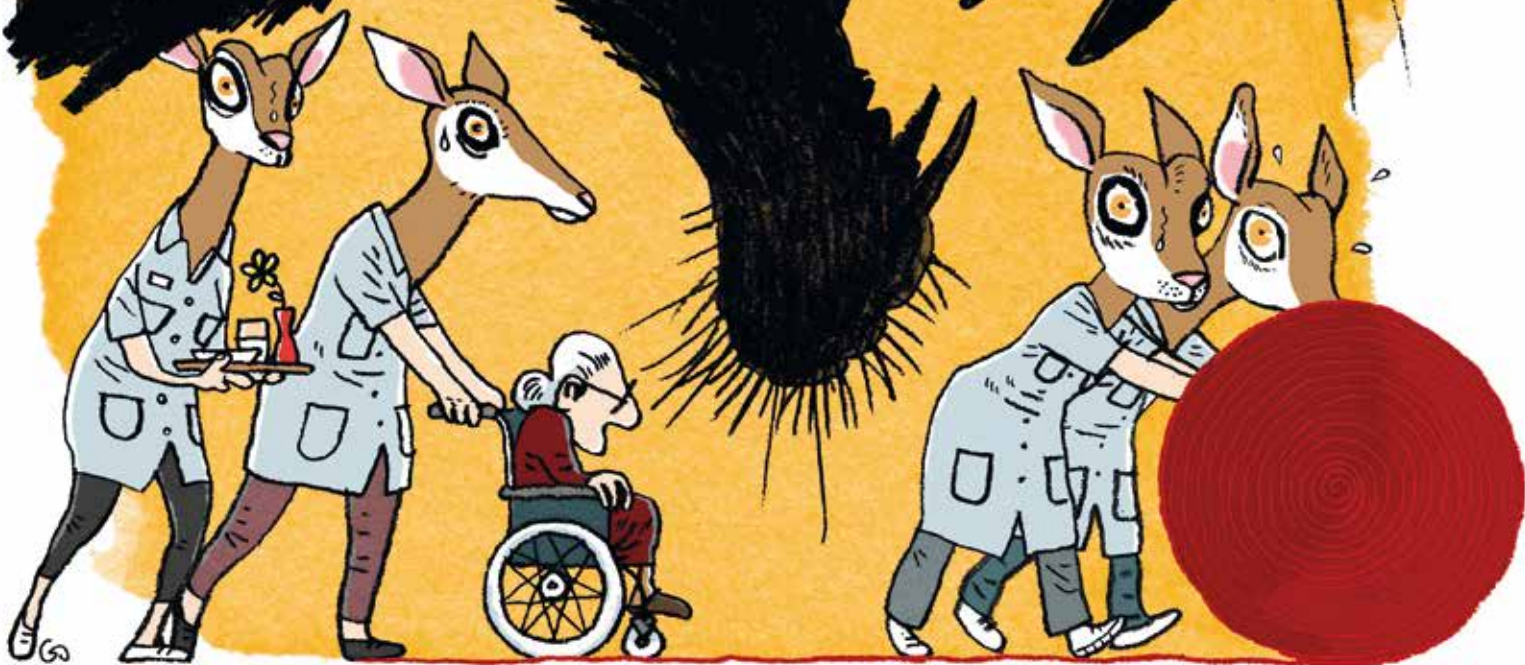


Tillidsrepræsentanternes indsats er med til at skabe fundamentet for en velfungerende arbejdsplads med engagerede medarbejdere, der trives til gavn for borgere og patienter.

Tina Græsted

HVOR GÅR GRÆNSEN?

Igennem flere år måtte en gruppe medarbejdere finde sig i gang på gang at blive overfuset af en pårørende. Ledelsen på plejecenteret bakkede medarbejderne op i, at der ikke kunne sættes en finger på deres faglighed, men kunne ikke stille noget op imod de utallige klager.



TEKST ANNE GULDAGER
ILLUSTRATION GITTE SKOV

.....

Hvad gør man, hvis det, man gør, aldrig er godt nok?

Det spørgsmål har fire medarbejdere på et plejecenter i Høje Taastrup stillet sig selv utallige gange. Uden at finde et svar.

I gennem en periode på flere år har en pårørende igen og igen klaget over behandlingen af en beboer.

Der er blevet klaget til medarbejderne selv. Til deres nærmeste leder. Til ældrechefen og sågar til borgmesteren.

I efteråret 2020 blev borgeren flyttet til et andet plejecenter, men et halvt år efter dukkede endnu en klage op.

Da medlemsbladet en juni-dag mødes med Mette, Anni og Tina, der er tre af de fire medarbejdere, skinner solen, og humøret er højt. Men det er tydeligt, som samtalen skrider frem, at oplevelsen langt fra er gået i glemmebogen, og at særligt følelsen af afmagt står tilbage.

INTET VAR FOR SMÅT

Ingenting var for småt til at udløse et møgfald, fortæller de. En plet på

beboerens skjorte eller et glas saft, der ikke var blevet båret ud, var nok.

"Vi har stor forståelse for, at når man afleverer for eksempel sin far eller ægtefælle på et plejecenter, kan man komme i krise. Den pårørende føler måske, at her kommer nogle tøser, der tror de ved bedre. Det kan vi sagtens rumme, og selvfølgelig er det de pårørende, der kender beboeren bedst", understreger Anni.

"I de første tre måneder var vi verdens bedste, men derefter gjorde vi *alt* forkert. Vi fik skældud for at tage borgeren for sent op, for tidligt op, give ham for lidt mad, for meget mad", fortæller hun.

Ikke kun plejen var det galt med, men også for eksempel sengen, madrassen, kørestolen og bleerne.

Alle sejl blev sat til for at stoppe klagerne. Både seng, madras og bleer m.m. blev skiftet ud. Og undervejs blev der inddraget en lang række eksperter og eksterne konsulenter – praktiserende læge, geriatrisk team, diætist, demenskonsulent, ergoterapeut, blekonsulent og så videre. Men lige meget hjalp det.

I den sidste del af forløbet stillede både en person fra plejen, plejecentrets leder og en afdelingssygeplejerske op til over en times samtale med

den pårørende hver eneste uge. Kun ét middel blev ikke taget i brug: At sige fra.

HVORNÅR ER NOK NOK?

Det er Brith Dorph Josephsen, fællestillidsrepræsentant i Høje-Taastrup, der har taget initiativ og lægger have til interviewet. Og det er hende, der stiller et af eftermiddagens centrale spørgsmål:

"Hvornår kan man sige, at nok er nok?" spørger hun – og kommer selv med svaret:

"Det kan man ikke".

"Vi havde ikke taletid, men var nødt til bare at tage imod. Den pårørende brugte både sociale medier og den lokale avis til at klage over det faglige niveau på plejecenteret", fortæller Anni.

"Som medarbejder må du jo ikke sige noget, så vi havde ikke samme mulighed for at gå i medierne og forsvare os selv og vores arbejdsplads. Vi kunne ikke svare igen".

De tre medarbejdere understreger, at de hele tiden har mærket opbakning fra ledelsen, der aldrig har sæt tvivl om deres faglighed. Men heller ikke ledelsen har haft nogen handlemuligheder andre end at tilbyde de fire en samtale med en psykolog.



PJECE OM SAMARBEJDE MED PÅRØRENDE

Servicestyrelsen har udarbejdet en omfattende pjece om samarbejdet med pårørende og håndtering af konflikter på plejecentre. Pjecen er særligt målrettet ledere og giver blandt andet en række anvisninger til, hvordan man kan passe på medarbejderne.

Find pjecen her: kortlink.dk/2byq2



"De forsøgte at beskytte os, så godt de kunne, og vi fik at vide, at de godt kunne forstå vores frustrationer, men jeg tænker, at det vel var det samme svar, de gav til den pårørende", gætter Anni.

SYGEMELDTE SIG IKKE

Da det var værst, var det umuligt at ryste oplevelserne af sig, selvom arbejdsdagen sluttede,

"Vi spekulerede over, om vi ville havne på forsiden af aviserne eller blive hængt ud med navn på sociale medier. Vi følte, at det var så dybt uretfærdigt, at vi skulle udsættes for det her, og vi gik hjem fra arbejde med ondt i maven", siger Mette.

Alle tre fortæller de om søvnproblemer, træthed, tristhed og stress. Indimellem overvejede de at melde sig syge, men det blev ved tanken.

"Jeg ved egentlig ikke hvorfor, men det har nok været noget med, at man vidste, at hvis man ikke gik på arbejde, ville det bare gå ud over en anden", siger Anni.

Mette kan huske, at hun på et tidspunkt fik sagt til sin fællestillidsrepræsentant, at nu havde hun fået nok og ville skifte fag, men uden at gøre alvor af det.

Kun Tina var en enkelt gang på nippet til at bryde sammen.

"Jeg kunne mærke, at jeg var ved at knække, så jeg sagde til familien, at nu måtte der en leder på", fortæller hun.

Tina brød sammen over for sin leder, men heller ikke hun meldte sig syg. I stedet for gik de fire kolleger ud og drak en øl efter fyraften og fik det talt igennem.

HOLD SAMMEN

Inden interviewet er forbi, bliver de tre kolleger bedt om at komme med et råd til andre, der måtte komme ud for det samme.

Pludselig kan man høre bierne summe i haven, for der bliver meget stille, indtil Anni bryder tavsheden.

"Hold sammen og vær tro mod de fælles aftaler i stedet for at please den pårørende og opfylde urimelige krav for at få fred", siger hun og fortsætter:

"Jeg ved ikke, hvad der gør, at det ikke lykkedes for den pårørende at splitte os som gruppe – måske var det fordi, vi kan lide hinanden".

EN KLAR TENDENS

Ingen af de tre kan forestille sig, at de igen kan komme ud for noget svar til det, den pårørende har udsat dem for. Men der er en klar tendens til, at pårørende i stigende grad kommer med urealistiske forventninger og krav, mener de.

Det er derfor nærliggende at spørge, om der er noget, de vil gøre anderledes, hvis der kommer en næste gang?

"Min barre for, hvad jeg vil finde mig i, er blevet løftet. Jeg går *aldrig* det her igennem en anden gang", erklærer Anni, der dog efter at have tænkt sig lidt om må tilføje et "måske".

For hvad er egentlig alternativet, spørger hun og ser på de andre.

"Så skal det i hvert fald være sammen med jer".

Af hensyn til deres arbejdsplads ønsker Mette, Tina og Anni ikke at stå frem med efternavn eller foto.



SAG I ARBEJDSRETEN

I Kolding Kommune kører en sag i Arbejdsretten. Sagen skal afgøre, om medarbejdere i hjemmeplejen kan nægte at komme i et hjem, hvor de udsættes for chikane fra en pårørende, blandt andet i form af videoovervågning. Ved redaktionens slutning var sagen endnu ikke afgjort

I en undersøgelse svarer hver syvende af FOAs medlemmer i ældreplejen ja til, at de er blevet video- eller lydovervåget i forbindelse med deres arbejde. I tre ud af fire af tilfældene er det pårørende, der står bag overvågningen.

KAN KOMMUNEN SIGE STOP?

Fællestillidsrepræsentant Brith Dorph Josephsen savner rammer for, hvor langt en kommune skal strække sig for at efterkomme krav fra en borger. Det er kompliceret, mener borgmester Michael Ziegler.

Fællestillidsrepræsentant i Høje-Taastrup Kommune, Brith Dorph Josephsen savner nogle rammer for, hvor langt man som pårørende kan gå, før kommunen kan sige stop over for en pårørende.

Det siger hun i kølvandet på sagen, hvor fire af kommunens medarbejdere gennem en årrække blev udsat for den ene klage efter den anden, selvom der ifølge ledelsen ikke kunne sættes en finger på medarbejdernes faglighed.

"I denne sag er der blevet brugt uendeligt mange ressourcer på at følge op på den ene klage efter den anden og holde møder på alle niveauer. Hvis der nu havde været to af den slags sager,

der trak så mange ressourcer. Hvad så med de andre beboere på afdelingen?", spørger Brith Dorph Josephsen, der glæder sig over, at kommunen har ansat en pårørenderådgiver og en værdighedskonsulent.

"Vi kommer til at arbejde langt mere målrettet med pårørendesamarbejde og efteruddannelse af os. Jeg tror, at sagen her har betydet, at kommunen har fået fokus på problemet. Men der skal handling bag, og den skal komme med det samme – før en sag spidser til. Det er ikke os, der som plejepersonale skal stå i skudlinjen".

BORGEREN HAR MAGTEN

Borgmester i Høje-Taastrup Kommune, Michael Ziegler kan ikke udtale sig om den konkrete sag, og han mener ikke, at man som kommune generelt balancerer mellem hensynet til borgerne og hensynet til medarbejderne.

"Sager af den karakter er vanskelige, men jeg ser ikke hensynet til borgerne og hensynet til medarbejderne som modsætninger. Det handler om, hvad man kan gøre for at etablere et godt samarbejde", siger Michael Ziegler.

"Men vi oplever indimellem borgere, der ikke kan stilles tilfreds, uanset hvad der bliver gjort fra kommunens side. Fra min stol er den slags sager komplicerede. Vi kan ikke ligesom borgeren gå til pressen eller bruge sociale



FOTO HENRIK FRYDKJÆR

*Fællestillidsrepræsentant
Brith Dorph Josephsen.*

medier i forbindelse med enkeltsager, så i den forstand er det borgeren, der har magten".

"Kommunen skal værne om sit gode navn og rygte, samtidig med, at vi naturligvis skal være der for medarbejderne. Det kan være ekstremt svært at håndtere, men der ligger selvfølgelig en ledelsesmæssig opgave i at sikre et tåleligt arbejdsmiljø for medarbejderne. Der er ikke en god opskrift på den slags, og jeg er som borgmester nødt til at håndtere det fra sag til sag, når det havner på mit bord".



Borgmester Michael Ziegler.

VALG TIL BESTYRELSEN I FOA SOSU

På FOA SOSUS generalforsamling den 11. november er der valg til flere poster i fagforeningens bestyrelse. Foruden valget til bestyrelsen er der valg til posterne som henholdsvis revisor- og fanebærersuppleant.

Alle medlemmer, der ikke er fuldt ud overgået til en offentlig pension, kan stille op til de ledige poster. Meddel skriftligt, hvilken post du opstiller til, enten pr. email til gfsosu@foa.dk eller med posten til FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg. Meddelelsen skal være fremme i fagforeningen senest den 14. oktober kl. 12.

Offentliggørelse af de opstillede kandidater finder sted på foa.dk/sosu og i fagforeningens nyhedsbrev.

FAGLIG SEKRETÆR

Som en af fagforeningens fire faglige sekretærer indgår man i den daglige politiske ledelse og har sin arbejdsplads i fagforeningen. De faglige sekretærer deler en række forskellige politiske ansvarsområder og er bindeled mellem fagforeningen og fællestillidsrepræsentanterne. Som faglig sekretær er man valgt for fire år.

Faglig sekretær Camilla Pedersen er på valg og modtager genvalg.

BESTYRELSESMEDLEM

Bestyrelsen har det overordnede politiske ansvar mellem generalforsamlingerne. Som medlem af bestyrelsen repræsenterer man alle medlemmer og ikke sin arbejdsplads eller sektor. Bestyrelsesmedlemmer er valgt for fire år. I bestyrelsens arbejder deltager desuden to suppleanter, valgt for to år.

Bestyrelsesmedlemmerne Susanne Winsløw og Lene Tesdorpf Jørgensen er på valg. Også 2. bestyrelsessuppleant Christina Salkvist Frederiksen er på valg. Alle tre modtager genvalg.

REVISORSUPPLEANT

Fagforeningen har to valgte revisorer samt en revisorsuppleant. Som valgt revisor deltager man i bestyrelsens behandling af budget og regnskaber.

Der er valg til posten som revisorsuppleant, der i øjeblikket er vakant. Suppleanten er valgt for 2 år.

FANEBÆRERSUPPLEANT

Fanebæreren er den officielle bærer af FOA SOSUs fane ved diverse begivenheder i fagforening og forbund samt ved demonstrationer og lignende.

Der er valg til posten som fanebærersuppleant, der i øjeblikket er vakant. Suppleanten er valgt for 2 år.

INDKALDELSE

TIL GENERALFORSAMLING 2021

**Der indkaldes til generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen
torsdag den 11. november 2021 på Scandic Copenhagen, Vester Søgade 6,
København V. Alle medlemmer velkomne.**

Selve generalforsamlingen begynder kl. 17.45.

Nærmere information om, hvornår dørene åbner
samt vedr. spisning følger på et senere tidspunkt.

DAGSORDEN:

1. Velkomst
2. Godkendelse af forretningsorden
3. Valg af dirigenter
4. Valg af stemmeudvalg
5. Beretning
6. Budget og fastsættelse af kontingent
7. Indkomne forslag
8. Lovforslag
9. Valg

Man skal være til stede under det enkelte dags-
ordenspunkt for at kunne afgive sin stemme.

VALG. Som medlem kan du stille op til de ledige
poster (se side 8), medmindre du er holdt op med at
arbejde og fuldt ud overgået til en offentlig pension.

Der brevstemmes i fagforeningen fra 28. oktober
til 10. november. Medlemmer, der har brevstemt i
fagforeningen, kan ikke stemme ved personvalg på
generalforsamlingen.

FRIST. Forslag - herunder lovforslag og forslag til
valg - skal være fagforeningen i hænde senest den
14. oktober kl. 12. Sendes til gfsosu@foa.dk eller med
posten til FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godt-
håbsvej 15, 2000 Frederiksberg.

Forslag og kandidater offentliggøres efter fristens
udløb på foa.dk/sosu og udsendes med fagforenin-
gens nyhedsbrev.

TILMELDING til generalforsamlingen skal ske på
www.foa.dk/sosu-gf21 eller ved henvendelse til Han-
ne Jensen på telefon 4697 2200.

SKRIFTLIG BERETNING, inklusiv forslag til arbejds-
program og budget offentliggøres på www.foa.dk/sosu i uge 41 og som tillæg til næste nummer af FOA
SOSU, der udkommer i uge 44.

»MAN KAN **ALTID** KOMME



Jeg blev tillidsrepræsentant, fordi jeg blev nysgerrig på hvad fagforeningen var for en størrelse. Jeg ville være en del af det og se, hvad jeg kunne bidrage med og få med i bagagen. Jeg har altid haft en svaghed for retfærdighed og vil gerne være talerør for andre.

*Maria Scalvini,
tillidsrepræsentant*

TIL MARIA«



For Freja Pultz Johansen er det afgørende at være medlem af en fagforening, der er synlig på arbejdspladsen.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

"Jeg har stor glæde af Maria", erklærer social og sundhedsassistent Freja Pultz Johansen.

Hun har sagt ja til at besøge FOA SOSU på Godthåbsvej for at fortælle om, hvorfor det er vigtigt for hende at have en tillidsrepræsentant.

Til hverdag er Freja Pultz Johansen ikke en, der render fagforeningen på dørene. I stedet for benytter hun sig af, at FOA SOSU hver eneste dag er til stede på hendes arbejdsplads i form af Maria Scalvini, der er lokal tillidsrepræsentant.

KAN MÆRKE ENERGI OG OPBAKNING

"Man kan altid komme til Maria, hvis der er noget arbejdsmæssigt", fortæller Freja, der har stor respekt for Maria Scalvinis indsats, uanset om den falder ud til Frejas fordel.

"Vores første møde var meget positivt. Jeg var utilfreds med en lokalafdeling, og selvom Maria ikke kunne hjælpe, følte jeg, at hun lyttede og tog mine synspunkter alvorligt. Jeg har kunnet komme til hende med de



"Jeg føler mig set og hørt som medlem", siger Freja Pultz Johansen.





Social- og sundhedsassistent Maria Scalvini har været lokal tillidsrepræsentant i otte år. De seneste tre år har hun desuden været suppleant for fællestillidsrepræsentanten på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital.



Freja Pultz Johansen er i øjeblikket på barsel fra sit job på Bispebjerg Hospital, hvor hun i det daglige glæder sig over at have en stærk tillidsrepræsentant i ryggen.



mindste ting, og hun har altid været parat til at tage den hele vejen. Jeg føler virkelig, at hun taler min sag", fortæller Freja.

"Jeg har haft Maria med til møder med min leder, og selv når Maria ikke siger noget, kan jeg mærke hendes

energi og opbakning. Jeg føler mig set og hørt som medlem. Hvis Maria ikke lige er i nærheden – for eksempel, hvis jeg er i nattevagt – så ved jeg, at jeg kan sende hende en mail når som helst, og at hun svarer, så snart hun ser beskeden".

STÆRKERE SAMMEN

På sin mors opfordring blev Freja Pultz Johansen medlem af FOA SOSU med det samme, da hun startede på uddannelsen, og hun har fra begyndelsen talt fagforeningens sag.

"Jeg talte meget med mine klassekammerater om, hvorfor de skulle melde sig ind", fortæller Freja, der blandt andet lokkede med det sociale fællesskab i FOA Ungdom, hvor hun selv var aktiv.

Men også en gammel familiehistorie er kommet på banen, når hun har forklaret andre, hvorfor man er stærkere sammen:

"Min morfar var karl på en gård i 1930'erne. På et tidspunkt blev han sparket i hovedet af en hest. Bonde- manden gav ham bare besked på, at han skulle rejse sig op og arbejde videre, og det betød, at han led af kronisk hovedpine resten af livet. Jeg tror, det havde gjort en forskel, hvis han havde haft en god og synlig tillidsrepræsentant, der havde kunnet tale hans sag".

EN OK FAGFORENING

I to uger i september deltager FOA sammen med en række andre faglige organisationer i kampagnen "TR i OK fagforeninger".

En OK-fagforening er en fagforening, der indgår overenskomst (OK), og som kender dit fag og din branche.

OK-fagforeninger er repræsenteret på arbejdspladserne af lokale tillidsrepræsentanter, der hjælper, hvis du har spørgsmål om for eksempel løn eller arbejdstid. Og hvis der opstår problemer, kan tillidsrepræsentanten tage sagen op over for ledelsen. Tillidsrepræsentanten kan også hjælpe, hvis du bliver syg eller får andre problemer, som har med arbejdet at gøre.

Kontakt FOA SOSU, hvis du er i tvivl om, hvem der er din tillidsrepræsentant.





BALANCEN KAN TRÆNES I EN GYNGESTOL

Plejepersonale kan hjælpe den ældre borger til selv at stimulere balancen og forebygge fald.

Undersøgelser peger på, at bevægelse i en gyngestol eller hængesofa stimulerer den sans, der sørger for, at man kan holde balancen.

Balancen kan også stimuleres ved at sidde på et ustabilt underlag. En stor træningsbold kan være for krævende for mange ældre mennesker, men at sidde på en lidt hård køkkenstol uden støtte af ryglænet har lidt af den samme effekt.

Også i en kørestol udfordres balancen, når man kører afsted og drejer rundt – endda selvom man bliver skubbet.

Kilde: Magasinet Pleje

SOSU-FAGPERSONER ER VIGTIGE I OPSPORINGEN AF OSTEOPOROSE

Osteoporoseforeningen ser social- og sundhedspersonale som meget vigtigere i opsporing af osteoporose (knogle-skørhed) og forebyggelse af knoglebrud.

Ifølge foreningen er det oftest SOSU-personalet, der er tættest på borgerne, og som derfor har et godt indblik i, hvordan den enkelte klarer sig i hverdagen.



På foreningens hjemmeside kan du på den målrettede fagportal læse, hvad du som SOSU-fagperson kan bidrage med, og du kan bestille gratis materiale til udlevering til borgerne.

Læs mere på osteoporose-f.dk/fagportal/faggrupper/sosu/

ÆLDRE BLIVER VEJET

60 procent af de ældre i hjemmeplejen og på plejecentrene skønnes at være i risiko for underernæring.

Det har man taget konsekvensen af i Frederiksberg Kommune, hvor de ældre nu bliver vejlet hver måned. I hjemmeplejen hænger en række muleposer med badevægte under fokustavlerne i grupperummene, klar til at tage med ud.

Den regelmæssige vejning betyder, at et begyndende vægttab kan opdages, inden



den ældre har tabt sig så meget, at sultfølelsen er forsvundet.

Et af de små greb, der kan få ældre til at spise mere, er at anrette maden på farvede tallerkener, da farvekontrasten mellem mad og tallerken

skærper appetitten. I et britisk forskningsprojekt spiste selv mennesker med svær demens 250 gram mere om dagen, når de spiste af blå tallerkener.

Også anretning på store tallerkener hjælper appetitten på vej, fordi de får portionerne til at se mindre og dermed mere overskuelige ud.

Kilde: Danske Kommuner, -nr. 9 2021

SELVFØLGELIG KAN EN SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT VACCINERE

Shelana Saed sagde ja med det samme, da hun blev bedt om at deltage i vaccination af beboerne på botilbuddet Lynghuset.

TEKST ANNE GULDAGER
FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Den 13. marts 2021 er en dag, social- og sundhedsassistent Shelana Saed, aldrig vil glemme.

Det var den dag hun sammen med en læge gav beboerne og dele af personalet i Lynghuset det første stik mod Covid-19.

Lynghuset er et bo- og dagtilbud for voksne beboere med multiple funktionsnedsættelser. Og det er Shelanas arbejdsplads gennem 12 år.

De 29 beboere i Lynghuset har ikke noget verbalt sprog, og mange af dem kan blive udadreagerende, hvis de er utrygge. Derfor var det vigtigt, at det var en, de kendte, og som de var trygge ved, der vaccinerede. Og derfor blev Shelana spurgt, om hun ville være med.

"Fordi jeg kender beboerne, kunne jeg sige til den praktiserende læge, hvornår det var bedst, at det var mig, der foretog injektionen, og hvornår det var bedre, at han stak, mens jeg holdt i hånd og beroligede", fortæller Shelana.

STOLTHED OG GLÆDE

At give injektioner var også før Covid-19 en del af Shelana Saeds hverdag. Hun injicerer medicin som for eksempel psykofarmaka, og hun vaccinerer beboerne imod influenza.

Men selvom Shelana betragter muskulære injektioner som en basiskompetence for en social- og sundhedsassistent, oplevede hun det som noget helt særligt være med til at vaccinere imod Covid-19.

"Da vaccinerne blev leveret, sagde vi til hinanden, at nu skrev vi historie", fortæller hun.

Fordi der var tale om en meget sårbar gruppe, var vaccinationen planlagt ned til den mindste detalje af et tværfagligt team. Både første og andet stik gik helt efter planen, og Shelana Saed bruger ord som stolthed og glæde, når hun fortæller, hvordan det var at være en del af det.

UDVIKLER SIG HELE TIDEN

I det hele taget er Shelana Saed glad for sit arbejde.

"Indimellem bliver jeg spurgt, om jeg ikke skal videre efter at have væ-

► *Social- og sundhedsassistent Shelana Saed er tillidsrepræsentant for SOSU-grupperne i Lynghuset. Men først og fremmest er hun en engageret medarbejder og en stolt repræsentant for sit fag.*





ret her i så lang tid. Men jeg udvikler mig fagligt hele tiden, så det bliver aldrig rutine. Jeg er glad, når jeg kommer om morgenen, og jeg er glad, når jeg går hjem”.

Shelana Sæd har suppleret sin uddannelse som social- og sundhedsassistent med en diplomuddannelse i neuropædagogik, og fra maj måned kan hun desuden skrive praktikvejleder på sit CV.

”Tidligere har vi ikke været godkendt som praktiksted, fordi man ikke mente, at her var nok læring til en social- og sundhedsassistent-elev. Det har jeg hele tiden været uenig i. Her er masser af sundhedsfaglige opgaver, som kræver vores kompetencer”, siger Shelana, der er mere end klar til at vejlede og inspirere kom-

mende social- og sundhedsassistenter.

”Vi social- og sundhedsassistenter skal være stolte af vores kompetencer.

Vi skal ikke være bange for at bruge dem eller for at vise dem frem”, mener hun.

LYNGHUSET OG COS

Lynghuset er et bo- og dagtilbud for voksne beboere med medfødte svære og varige multiple funktionsnedsættelser og er en del af Center for Omsorg og Specialpædagogik under Københavns Kommunes Socialforvaltning.

Botilbuddet består af 29 lejligheder fordelt på 3 etager.

I Center for Omsorg og Specialpædagogik (COS) er der i alt otte botilbud for voksne med forskellige grader af udviklingshæmning.

Det tværfaglige personale i COS består foruden social- og sundhedsassistenter og -hjælpere af sygeplejersker, pædagoger, fysio- og ergoterapeuter, neurolog og psykolog samt flere andre faggrupper.



STORE FORSKELLE I ANVENDELSE AF KOMPETENCER

Hvis arbejdsgiverne ikke forstår at bruge de kompetencer, SOSU-medarbejderne kommer med, får de det svært i konkurrencen om faglærte, mener faglig sekretær i FOA SOSU, Janine Almy.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

I artiklen på side 14-16 i dette blad fortæller social- og sundhedsassistent Shelana, hvordan hun som den naturligste ting i verden har medvirket i Covid-19-vaccination af borgere og kolleger på det bosted, hvor hun er ansat.

At give injektioner er en basiskompetence for en social- og sundhedsassistent, men det er langt fra alle steder, at kompetencerne udnyttes.

På samme måde er det forskelligt fra kommune til kommune og fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvilke opgaver social- og sundhedshjælpere får lov at løse.

På side 18-22 fortæller fire tidligere ansatte i en kommunal ældrepleje, hvordan de oplevede, at en række opgaver blev taget fra dem, da ledelsen skiftede.

HAR VÆRET ET PROBLEM I ÅREVIS

VIVE (det nationale forskningscenter for velfærd) udkom først på året med en analyse af udviklingen i uddannelser, opgaver og rammer på ældreområdet.

Det er den enkelte kommune, der beslutter, hvilke faggrupper der må



*Janine Almy,
faglig sekretær i FOA SOSU.*

udføre hvilke opgaver i det nære sundhedsvæsen.

Det betyder, at for eksempel social- og sundhedsassistenter i nogle kommuner stort set kun udfører opgaver efter serviceloven, mens samme faggruppe i andre kommuner udfører langt flere opgaver efter sundhedsloven, viser analysen.

Det kan derfor være en god ide at spørge ind til anvendelsen af kompetencer, når man søger job i ældreplejen, mener faglig sekretær i FOA SOSU, Janine Almy.

"Hvorfor i alverden kommunerne ikke vil udnytte de kompetencer, de har til rådighed, samtidig med, at de skriger på arbejdskraft, forstår jeg ikke", siger Janine Almy.

"Det har været et problem i årevis, hvor især social- og sundhedshjælpere har haft en fornemmelse af, at de i kommunernes øjne ikke kunne bruges til noget som helst".

UDVIKLING I DEN ANDEN RETNING

Nu ser det dog ud til, at der er en udvikling i gang i den anden retning, mener Janine Almy.

"Når der er mangel på arbejdskraft, kan vi pludselig godt bruges. Det har vi set før, og nu oplever vi det igen. Flere kommuner arbejder med, hvordan de kan gøre stillinger mere attraktive ved at se på det faglige indhold og i højere grad at lade medarbejderne bruge deres kompetencer", siger hun.

Og det virker, fastslår Janine Almy.

"Selvfølgelig er det lettere at tiltrække arbejdskraft til et job med indhold, baseret på tillid til medarbejdernes kompetencer. Hvis jeg skulle søge job i dag, ville jeg undersøge, om de opgaver, jeg kan få lov at udføre i det pågældende job, vil give mig en faglig tilfredsstillelse. De job er derude, og der bliver flere af dem", mener hun.

JORDSKÆLVET I BRØNDBYØSTER

På én gang fik 14 medarbejdere i aftenvagten i Brøndbyøster Hjemmepleje at vide, at de ikke passede deres arbejde ordentligt, og at de stod til advarsel, bortvisning eller firing. Nogle af dem ser her tilbage på et uvirkeligt forløb og en oplevelse af at være blevet anklaget for at tage for meget hensyn til borgerne.





TEKST ANNE GULDAGER
FOTO CHARLOTTE DE LA FUENTE

I september 2020 rystede jorden under Brøndbyøster Hjemmepleje. Flere af dem, der befandt sig midt i jordskælvets epicenter, er ikke kommet sig endnu.

Sagen begyndte, da 14 aftenvagter hen over et par dage blev indkaldt til tjenstlige samtaler med henblik på påtale, afsked eller bortvisning. Anklagerne lød på snyd med tid og ydelser, svigt af borgere samt manglende faglig dokumentation.

Det viste sig senere, at ledelsen langt fra var i stand til at retfærdiggøre de voldsomme sanktioner.

Flere af de opsagte fik med FOA SOSUs hjælp godtgørelse for uberettiget firing eller bortvisning. Men oplevelsen har haft langsigtede konsekvenser for alle dem, det gik ud over. Ikke mindst mentalt.

HAVDE ONDT I MAVEN HVER DAG

Da ofrene for jordskælvet i Brøndbyøster blev talt op, var kun fire af de 14 aftenvagter stadig ansat.

En af dem er social- og sundhedshjælperen Jannie, der slap med en advarsel, men som blot seks uger senere selv lagde sin opsigelse.

"Jeg havde ondt i maven hver dag og kunne ikke sove. Jeg græd og var hele tiden ked af det på borgernes vegne", fortæller hun.

Da medlemsbladet FOA SOSU talte med hende i april måned, havde hun stadig ikke genvundet tilliden til, at hun kan få en ledelse, der vil hende det godt, og hun har derfor ikke sagt ja til en fast stilling trods flere tilbud.

NY LEDELSE OG NY KULTUR

Ifølge aftenvagterne var det udskiftning i ledelsen, der forandrede arbejdspladsen fra et sted præget af tillid til et sted, hvor de herskende værdier blev kontrol og rigide regler.

"Jeg følte, at alle de kompetencer, jeg havde, blev taget fra mig fra den ene dag til den anden, og at jeg skulle spørge om den mindste ting for ikke at blive anklaget for noget", fortæller Jannie.

"Jeg har altid fået at vide, at jeg er ansvarsfuld, har overblik og er selvstændig. Den tidligere ledelse i Brøndbyøster viste os tillid, og vi kunne justere i køreplanerne, så de tog hensyn til borgernes behov. Men da der kom ny ledelse, måtte vi ikke tænke selv. Jeg har 22 års erfaring, men nu måtte jeg pludselig ikke engang stixe en urin eller udlevere en ordineret energidrik uden at kontakte den vagthavende sygeplejerske".

Både Jannie og de øvrige medarbejdere, FOA SOSU har talt med, fortæller, hvordan ledelsens kontrol og overvågning blev mere og mere omfattende, indtil den kulminerede med afskedigelserne.

UBERETTIGET ANKLAGE

Social- og sundhedshjælperen Zeeshan, der havde været ansat i Brøndbyøster Hjemmepleje i fem år, blev i første omgang orienteret om, at han kunne slappe helt af og kun stod til en påtale.

Men efter en weekendvagt var han pludselig på listen over dem, der fik en bortvisning.

Zeeshan blev anklaget for manglende medicingivning hos en borger, men FOA SOSUs gennemgang viste, at der ikke var spor hold i anklagen.

Det anerkendte ledelsen, der derfor måtte trække bortvisningen tilbage og udbetale Zeeshan 4,5 måneders løn i opsigelsesperioden.

En anden anklage lød på, at medarbejderne sprang besøg over, hvilket ledelsen mente at kunne dokumentere med log-oplysninger.

Det oplevede blandt andre Charlotte, der er social- og sundhedshjælper.

"De mente, at fordi de kunne se i loggen, at jeg ikke havde brugt min



Jeg følte, at alle de kompetencer, jeg havde, blev taget fra mig fra den ene dag til den anden.

Jannie

bekey (digital nøgle) til at låse mig ind med, havde jeg slet ikke besøgt borgeren. Men hvis borgerne overhovedet kan, er det bedste jo, at de selv går den lille tur hen til døren for at lukke op. Jeg bruger kun nøglen, hvis de ikke er i stand til at lukke mig ind", forklarer hun.

SOM AT FÅ TÆSK

For Charlotte kom ledelsens anklager som et chok.

"Bare det, at vi to snakker om det nu, giver mig ondt i maven", siger hun under interviewet.

Efter chokket fulgte først forundring og så voldsom vrede, da meldingerne fra ledelsen under den tjenstlige samtale mildt sagt var tvetydige.

Charlotte havde hjemmefra skrevet

et brev, hvor hun gennemgik de forskellige anklager. Da hun havde læst brevet op, bad ledelsen om en kort pause, og da de kom tilbage, var det, der først skulle have været en bortvisning, blevet til et en opsigelse med fritstilling i opsigelsesperioden på seks måneder.

"Så tog min leder ordet og sagde, at jeg skulle vide, at jeg var en rigtig dygtig medarbejder, og at de vidste, at jeg altid ville borgerne det bedste. Jeg var altså en rigtig dygtig medarbejder – som de lige havde fyret. Jeg følte mig som en, der havde fået en omgang tæsk af sin mand, og som bagefter skulle have at vide, hvor meget han elskede mig".

For at undgå at få en fyring på CV'et overvejede hun kort, om hun selv skulle smide sin opsigelse, men kom hurtigt på andre tanker.

"Jeg syntes simpelthen ikke, at de skulle have lov at slippe af sted med det her", siger Charlotte, der derfor kontaktede fagforeningen.

"Der blev reageret øjeblikkeligt, og det er derfor, jeg ikke ligger helt ned i dag", erklærer hun.

HAR SKIFTET BRANCHE

Også den 28-årige social- og sundhedshjælper Ea bærer oplevelserne fra Brøndbyøster Hjemmepleje med sig.

Hun fortæller om søvnløse nætter og mængder af tårer og ikke mindst om konsekvenser for sit fortsatte arbejdsliv.

Efter fyringen søgte hun job som social- og sundhedshjælper i en anden kommune og blev også kaldt til samtale, men samtalen blev ikke til noget.

"Jeg skulle have været til en samtale om mandagen, men blev ringet op fredag og fik at vide, at samtalen var ►►►



Zeeshan ønsker ikke at være med på billedet, og Jannie har af hensyn til sine fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet ikke ønsket at stå frem med ansigt. Af samme grund optræder ingen af de fires efternavne i artiklen.



aflyst. Ledelsen havde hørt, at jeg var en af de fyrede fra Brøndbyøster, så de turde ikke ansætte mig”, fortæller Ea.

”Det gav mit et knæk. Jeg fik en knude i maven, hver gang jeg sendte en ansøgning, fordi jeg frygtede at blive ringet op igen med samme besked”.

For Ea var det så voldsomt at blive anklaget for ikke at passe sine borgere, at hun nu helt har skiftet branche.

”Jeg ved godt med mig selv, at jeg har passet mine borgere til punkt og

prikke og ikke har gjort noget forkert i de fire år, jeg har været ansat. Men anklagerne var det værste, jeg nogen-sinde har oplevet, og jeg har fået et traume og en angst for, at det kan ske igen”.

I dag arbejder Ea derfor som ejendomsfunktionær. Hun trives i jobbet, men havde det svært i begyndelsen.

”Jeg blev ved med at se mig over skulderen og spørge om lov, når jeg havde brug for en pause”, fortæller Ea, der ikke ved ikke, om hun nogen-

sinde får lyst til at søge tilbage til sin gamle branche.

”Jeg siger ikke, at jeg aldrig kommer til at arbejde som social- og sundhedshjælper igen. Men lige nu – nej det vil jeg ikke”.

BLIVER I FAGET

Også Zeeshan har haft svært ved at ryste oplevelsen af sig.

”Jeg har været uddannet i 10 år, men jeg kom i tvivl, om det overhovedet er det her, jeg vil”, fortæller han.

I dag er han ansat i en anden kommune, og tvivlen er trængt i baggrunden.

”Nu bliver jeg igen mødt med tillid, og vi har frihed til at indrette vores rute efter borgernes behov”.

Også Jannie har haft overvejelser, om hun helt skulle forlade faget, men har ligeledes valgt at blive.

”Jeg elsker mit fag. Jeg elsker at gøre en forskel og høre historierne. Og så er jeg en af de tosser, der falder for de skæve eksistenser. Det skal de ikke have lov at ødelægge”.

Charlotte er enig:

”Jeg har ikke gjort noget forkert, så jeg vil ikke gå og gemme mig som en anden forbyrder. Men jeg vil arbejde et sted, hvor der er tillid til medarbejderens faglighed og respekt for borgernes behov”.

Artiklen har tidligere været bragt på www.foa.dk/sosu og sendt ud via fagforeningens nyhedsbrev.



TO OPFATTELSE

Medlemsbladet FOA SOSU har bedt om en kommentar fra Brøndby Kommune.

Ældrechef Lisbeth Sommer meddeler, at hun ikke kan kommentere på personalesager, men oplyser, at kommunen har en anden opfattelse af situationen.

Ifølge Lisbeth Sommer er kommunens vurdering, at der er grundlag for afskedigelserne, men man har valgt at indgå forlig for at skabe ro på arbejdspladsen og undgå et langt retsligt forløb.

PAS PÅ MED AT SIGE OP FOR AT UNDGÅ FYRING

Flere af de afskedigede aftenvagter i Brøndbyøster hjemmepleje fik godtgørelse for usaglig opsigelse, fordi ledelsen ikke kunne dokumentere anklagerne.

Fem af de aftenvagter, som blev opsagt eller bortvist i Brøndbyøster Hjemmepleje valgte selv at lægge deres opsigelse for ikke at få en fyring på CV'et.

Men fire af de øvrige fik med FOA SOSUs hjælp godtgørelse for usaglig opsigelse eller bortvisning.

Ifølge formand for FOA SOSU, Tina Græsted, blev godtgørelserne blandt andet givet med baggrund i, at anklagerne ikke var dokumenteret, at retningslinjerne havde været tvetydige, og at ingen af medarbejderne tidligere havde fået hverken påtaler eller advarsler i deres personalesag.

"Når så mange medarbejdere allesammen misforstår eller ikke følger ledelsens anvisninger, må det være ledelsen, der ikke har formidlet dem ordentligt. I stedet for at løfte deres ansvar og lede medarbejderne i den ønskede retning skred ledelsen til ulovlig overvågning og afskedigelser på et uholdbart grundlag", mener Tina Græsted.

Den dokumentation, ledelsen fremlagde for de omfattende overtrædelser af retningslinjerne blev i stort omfang gennemhullet af FOA SOSU, fortæller hun.

Blandt andet kunne fagforeningen

påvise flere tilfælde, hvor ledelsens påstand om komme- og gåtider ikke stemte overens med logoplysningerne på den digitale nøgle (bekey), som medarbejderne lukkede sig ind til borgerne med.



Hvis tillid og ansvar afløses af rigid kontrol, rykker borgerne og deres behov i baggrunden.

Tina Græsted

FOA SOSUs afdækning resulterede i, at fire medarbejdere fik godtgørelse for uberettiget fyring, men ikke de fem medarbejdere, der selv lagde deres opsigelse.

"Medarbejderne handlede i panik, da de selv sagde op, og det er helt forståeligt. Når en myndighed farer frem på den måde, er man som medarbejder jo tilbøjelig til at tro, at arbejdsgiveren har retten på sin side. Det havde arbejdsgiveren så ikke, men fordi medarbejderne selv sagde op, har der

for deres vedkommende desværre ikke været en sag, fagforeningen kunne gå ind i", forklarer Tina Græsted.

"Sagen her viser helt klart, at man ikke skal lade sig presse til selv at lægge en opsigelse, før alle sten har været vendt", mener hun.

BANGE FOR NEGATIV OMTALE

Kort før opsigelserne regnede ned over aftenvagterne i Brøndbyøster Hjemmepleje, havde hele landet i en TV-dokumentar været vidne til dokumentaren om den ydmygende behandling af "Else", en beboer på et plejecenter i Aarhus.

Tina Græsted gætter på, at sagen har gjort kommuner landet over bange for at havne i mediernes søgelys, men det undskylder på ingen måde behandlingen af medarbejderne i Brøndbyøster, mener hun.

"Som ledelse skal man naturligvis være tydelig og ikke slippe grebet. Men man skal ikke stramme det så meget, at man kvæler medarbejderne. Hvis tillid og ansvar afløses af rigid kontrol, rykker borgerne og deres behov i baggrunden. I Brøndbyøster kæmpede medarbejderne for borgerne. Ledelsen burde være gået forrest i den kamp i stedet for at se medarbejderne som modstandere".

BEDRE VILKÅR KAN FÅ FLERE TIL AT ARBEJDE LÆNGERE

**Region Hovedstaden mangler arbejdskraft.
En undersøgelse blandt FOA-medlemmerne ansat i regionen viser,
at forbedrede vilkår for seniorer kan være en del af løsningen.**

TEKST OG GRAFIK ANNE GULDAGER

"Vores leder vil gerne have medarbejdere, der har det godt, og som er stabile og interesserede i at blive på afdelingen. Hvis der er behov for mindre skiftende arbejdstider og færre eller ingen nattevagter, bliver de imødekommet af ledelsen, og der bliver aldrig sagt nej til hjælpe-midler".

Sådan siger tillidsrepræsentant Jenna Fabricius om sin arbejdsplads på Led- og Knoglekirurgisk afdeling på Herlev Hospital, hvor der i vidt omfang tages hensyn til seniorer med særlige behov.

I artiklen på side 26-27 fortæller Jenna Fabricius, hvordan hun som tillidsrepræsentant selv spiller en aktiv rolle for at sikre sig, at hendes kolleger kender deres muligheder, når de nærmer sig seniorlivet.

EN NEDSKREVET SENIORPOLITIK

Alt for mange seniorer ved ikke, om de har mulighed for, at der bliver taget særlige hensyn, hvis de får

behov for det i den sidste del af arbejdslivet.

Og det er langt fra alle arbejdspladser, der gør noget særligt for at holde på deres seniorer.

Det ønsker FOA-afdelingerne med medlemmer ansat i Region Hovedstaden at gøre noget ved.

Målet er, at arbejdspladser i regionen får en nedskrevet seniorpolitik, og at senior-medarbejderne kender politikken, så de ved, hvad de kan bede om.

En seniorpolitik gør det muligt og legalt at tage hensyn til særlige behov hos ældre medarbejdere, så arbejdspladsen kan holde fast i medarbejderens viden, erfaring og kompetencer så længe som muligt.

Det kan handle om alt fra ned-sat tid, hjælpemidler, nye opgaver osv. Men i første omgang sætter seniorpolitikken en ramme for, hvordan og hvornår medarbejder og ledelse skal have seniorlivet på dagsordenen.

DER ER LANGT IGEN

FOA-afdelingerne har undersøgt seniorernes vilkår og udfordringer på regionens arbejdspladser.

Ifølge undersøgelsen er der langt igen, før alle arbejdspladser har sat seniorsamtalerne i system.

Selvom de 665 medvirkende i undersøgelsen har en gennemsnitsalder på 60 år, svarer 93 procent, at de aldrig har haft en seniorsamtale. To tredjedele svarer, at der ikke er en senioraftale på deres arbejdsplads, eller at de ikke kender den.

"Hvis medarbejderne ikke kender deres muligheder, og der ikke

bliver spurgt ind til deres behov, har arbejdspladsen ikke mulighed for at tilpasse vilkårene til den enkelte", siger faglig sekretær i FOA SOSU Eva Lorenzen.

Hun deltager sammen med repræsentanter for andre af FOA-afdelingerne i en gruppe, der skal udbrede undersøgelsens resultater og fremme udviklingen af lokale politikker.

Du kan finde
undersøgelsen om
seniorvilkår i Region
Hovedstaden på
www.foa.dk/sosu-seniorvilkaar

UNDERSØGELSEN VISER BLANDT ANDET



62 PROCENT

har ikke - eller er uvidende om - en seniorpolitik på deres arbejdsplads



41 PROCENT

vil blive længere på arbejdsmarkedet, hvis de fysiske vilkår forbedres



69 PROCENT

har mulighed for nedsat arbejdstid i seniorarbejdslivet
53 procent vil benytte sig af muligheden



27 PROCENT

begrunder ønsket om at forlade arbejdsmarkedet med skiftende arbejdstider og ulempevagter



39 PROCENT

finder indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdstiden afgørende for, om de vil blive på arbejdsmarkedet

KILDE: SENIORVILKÅR I ARBEJDSLIVET FOR FOA-MEDLEMMER ANSAT I REGION Hovedstaden

55

PROCENT

af plejepersonalet
er 50 år
eller ældre.

VIDEN, ERFARING OG KOMPETENCER

I undersøgelsen svarer en fjerdedel, at de ønsker at blive på arbejdsmarkedet, så længe det overhovedet er muligt. Eller sagt på en anden måde: Så længe de kan holde til det.

"Arbejdsgiverne har desperat brug for mere arbejdskraft. Vores undersøgelse viser, at der er potentiale for, at rigtig mange kan fastholdes på arbejdsmarkedet, hvis de får de rigtige muligheder og vilkår", siger Eva Lorenzen.

"Arbejdsmiljøet på FOA-arbejdspladserne i regionen er hårdt, og vi kan se i undersøgelsen, at mange ønsker at stoppe før pensionsalderen. Hvis arbejdspladserne ikke spørger ind til den enkelte seniors behov, risikerer de at måtte vinke farvel til viden, erfaringer og kompetencer, som der er så hårdt brug for i øjeblikket", mener hun.

Regionens tillidsrepræsentanter skal på en konference i september komme med ideer til, hvordan seniorernes vilkår på arbejdspladserne kan forbedres med baggrund i undersøgelses resultater.



ERFARING OG VIDEN MÅ IKKE KASTES PÅ GADEN

Fleksible løsninger, god ledelse og en energisk tillidsrepræsentant er med til at fastholde seniorer på Led- og knoglekirurgisk afdeling på Herlev Hospital.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Der er ikke nogen fast definition af, hvornår man er "senior". Men det bliver fast, at man som offentligt ansat social- og sundhedsmedarbejder på et hospital har ret til seniordage fra det år, man fylder 58 år.

Tillidsrepræsentant Jenna Fabricius har derfor også valgt de 58 år som dér, hvor hun inviterer kolleger til en samtale om seniorarbejdslivet på Led- og Knoglekirurgisk afdeling på Herlev Hospital. Invitationen sender hun sammen med information om, at der er mulighed for at få sine seniordage som timer i stedet for hele eller halve dage.

"Det giver mig en anledning til at invitere til seniorsamtalen, så jeg ikke risikerer at fornærme nogen, der ikke betragter sig selv som senior", griner hun.

AFDELINGEN SKILLER SIG UD

Det er langt fra normalen, at man som senior automatisk inviteres til samtale med sin tillidsrepræsentant – heller ikke på Herlev Hospital, hvor Led- og Knoglekirurgisk afdeling skiller sig ud.

Gennemsnitsalderen blandt medarbejderne på afdelingen er lav, 32-33 år, så det vrirler ikke med seniorer. Men så meget desto vigtigere er det at holde på dem, der er, mener Jenna Fabricius.

"De ældre medarbejdere har en lang erfaring og er sindssygt gode til at lære fra sig, så det ville være som at kaste guld på gaden, hvis man ikke prøvede at holde på dem så længe som muligt", mener hun.

SENIORER KAN HAVE SÆRLIGE BEHOV

Til seniorsamtalen spørger Jenna Fabricius ind til særlige behov og ønsker og fortæller om de muligheder, der er for at få dem opfyldt.

En samtale med en tillidsrepræsentant gør dog hverken fra eller til, hvis der ikke er vilje hos ledelsen til at imødekomme de særlige behov, og det er der på Led- og knoglekirurgisk afdeling, understreger tillidsrepræsentanten.

"Vores leder vil gerne have medarbejdere, der har det godt, og som er stabile og interesserede i at blive på afdelingen. Hvis der er behov for mindre skiftende arbejdstider og

færre eller ingen nattevagter, bliver de imødekommet af ledelsen, og der bliver aldrig sagt nej til hjælpemidler", fortæller hun.

Arbejdet på afdelingen er fysisk hårdt, og særligt hoftepatienterne kan være tunge. Derfor tages der også hensyn til seniorer, der har brug for mindre fysisk belastende opgaver eller for at blive flyttet til en helt anden funktion.

STOR FORSTÅELSE BLANDT KOLLEGER

Tilbuddet om en seniorsamtale med tillidsrepræsentanten får seniorerne umiddelbart kun én gang,

SENIORDAGE

Retten til seniordage er aftalt i overenskomsterne. Ansatte i regionen har et til seniordage fra det år, de fylder 58 år. I kommunerne er det 60 år.



medmindre medarbejderen selv henvender sig igen, fortæller Jenna Fabricius.

"Det handler om at synliggøre, at det er ok at bede om særlige hensyn. Måske opstår behovet først senere, men så ved de, at mulighederne findes", forklarer hun.

På spørgsmålet, om der blandt medarbejderne er forståelse for, at der kan tages særlige hensyn til en ældre kollega, er svaret fra tillidsrepræsentanten et klart ja.

"Det er jo ikke anderledes, end at der bliver taget hensyn til gravide eller kolleger med kroniske lidelser. Det er der fuld forståelse for".

Tillidsrepræsentant Jenna Fabricius har sin leders opbakning til at have særligt fokus på seniorers arbejdsvilkår.



OPGØR MED EN USUND PAUSEKULTUR

Efter et langt, sejt træk lykkedes det tillidsrepræsentant Randi Steiness at få sine kolleger til at holde frokostpause.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Da Randi Steiness begyndte i sit job som social- og sundhedsassistent på Ældrecentret Gildhøjhjemmet i Brøndby Kommune var der en ting, der undrede hende. Der blev ikke holdt frokostpause. Eller andre pauser for den sags skyld.

"Frokosten blev enten indtaget som et pædagogisk måltid sammen med beboerne eller ved pc'en, mens man dokumenterede", fortæller Randi Steiness, der tidligere havde arbejdet i hjemmeplejen, hvor frokostpauserne blev brugt til at lade op og få ny energi til opgaverne.

I 2018 blev Randi Steiness valgt som tillidsrepræsentant, og da hun som led i TR-grunduddannelsen fik til opgave at vælge et tema på arbejdspladsen, som hun gerne ville arbejde med, var de manglende pauser derfor oplagt.

KOLLEGERNE VILLE IKKE

Centerlederen var positiv, og det samme var afdelingslederne. Til sin

overraskelse oplevede Randi Steiness, at modstanden kom fra kollegerne, der ikke mente, at der var plads til 29 minutter uden fart på.

Det lykkedes hende dog at få indført frokostpausen som et forsøg på to ud af de fire afdelinger på Gildhøjhjemmet, men forsøget faldt hurtigt til jorden.

"På min egen afdeling gik det ikke så godt. På den anden afdeling gik det fint – men kun i en måned. Kollegerne syntes, at det var et pres at skulle holde pause, og at de fik mere travlt. Jeg følte, at jeg skulle rende rundt og være bussemand for at få folk til at holde deres pause, så jeg lod den ligge".

Dér lå den så i to år, men så kom corona.

"Da vi ikke længere måtte spise sammen med beboerne, var det oplagt at tage det med pauserne op igen", fortæller Randi Steiness, der nu endelig er nået næsten i mål med det projekt, hun begyndte for to år siden.

Medarbejderne på tre ud af fire afdelinger holder frokostpause, og de er glade for det.

HVILER HOVEDET

En af dem, der var skeptisk i begyndelsen, er social- og sundhedsassistent Marijanne Granum.

"Da Randi kom og sagde, at nu havde de indført frokostpause på hendes afdeling og opfordrede os til at gøre det samme, tænkte jeg, at det da overhovedet ikke kunne lade sig gøre", fortæller hun.

"Men så forklarede Randi, hvordan de havde organiseret det hos dem, og så sagde vi *"når de kan, så kan vi også"*.

Marijanne Granum har været ansat på Gildhøjhjemmet i ni år, og har tidligere slet ikke tænkt på en frokostpause som en mulighed.

"Jeg havde ikke tænkt på, at det overhovedet var noget, vi måtte", fortæller Marijanne Granum, der tydeligt kan mærke, at hendes hoved har godt af pausen.

"Man kan også lige nå at få styr på det, hvis der er noget, der skal ordnes på hjemmefronten. Så har man det ikke hængende over hovedet hele dagen og kan gå til opgaverne med ny energi".

Når det indimellem glipper med frokostpausen – og det gør det – er



Marijanne Granum (tv) er glad for, at tillidsrepræsentant Randi Steiness (th) har fået kollegerne til at holde frokostpause.

kollegerne blevet bedre til at huske hinanden på at få en pause alligevel, fortæller Marijanne Granum.

"Så holder vi 10 minutter her og 10 minutter der. Det er ikke det samme, men det er bedre end ingenting", mener hun.

PAUSERNE SKAL PLANLÆGGES

Det er ikke nok at beslutte sig for at holde frokostpause, understreger Randi Steiness – pausen skal plan-

lægges, hvis den skal blive en del af kulturen.

På Gildhøjhemmet er der derfor i samarbejde med afdelingslederne lagt en fast plan for, hvornår frokostpauserne på de tre afdelinger finder sted.

Halvdelen af medarbejderne holder pause, mens den anden halvdel er sammen med beboerne. Og derefter bytter man.

"Nu har kollegerne set, at det godt kan lade sig gøre, så jeg tror det hol-

der. Det tager lang tid at bryde en vane, som folk har haft gennem mange år. Men nu ved de, at det kan fungere, så nu tror jeg, at det hænger fast som en ny vane", mener Randi Steiness.

"Selvfølgelig ville man altid kunne finde på noget at lave, hvis man ikke holdt pause. Men man arbejder bedre efter en pause – og vi skal huske, at vi jo faktisk har ret til den".



HUSK PAUSEN

Alt for mange "glemmer" pausen. Forklaringen kan ikke altid findes i manglende tid, men derimod i en dårlig pausekultur.



PAUSEN GIVER DIG:

- Større overblik til at kunne prioritere og holde flere bolde i luften
- Mere kvalitet i løsningen af dine opgaver inden for den tid, du har til rådighed
- Mere overskud til at bede andre om hjælp og søge råd hos din leder

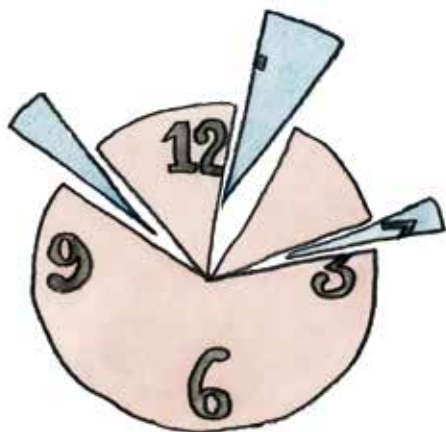


MED PAUSEN FÅR DU:

- Lettere ved at acceptere de rammer, der gælder for dit arbejde
- Lettere ved at se nye løsninger
- Lettere ved at lære nyt
- Lettere ved at mærke, når din grænse er nået
- Lettere ved at beskrive, hvad der belaster dig

Kort sagt betyder pausen mere kvalitet i arbejdet og bedre udnyttelse af arbejdspladsens viden. Stressede medarbejdere har ikke altid overskud til at dele viden med deres kollegaer.

Tag en pause, så du er klar til at dele ovenstående med din leder





TIPS TIL BEDRE PAUSER

- Lav tydelige aftaler om, hvornår man holder pause og hvor mange (og hvor lange) pauser, I har i løbet af arbejdsdagen.
- Lav klare aftaler om, hvornår man må forstyrre hinanden med faglige spørgsmål - og hvornår man respekterer, at en kollega kobler af.
- Skab mødesteder. Pauser kræver plads. Sørg for, at der er fysisk rum til pauser.

Find værktøj til at give jeres pausekultur et eftersyn:
kortlink.dk/2cgce

REGLER OG RETTIGHEDER

Hvis du er på arbejde i mere end 6 timer, har du ret til en halv times frokostpause. Du skal stå til rådighed i pausen, men eventuelle opgaver skal være akut opståede og ikke planlagte. Offentligt ansatte har arbejdsgiverbetalt frokost. Det samme gælder mange privatansatte.

Ansatte, der har vagt på seks timer eller derunder har også ret til en spisepause, men reglerne tolkes forskelligt.

På mange arbejdspladser er der kutyme for andre pauser – fx formiddags- eller eftermiddags-pauser. Disse pauser har ansatte ret til, indtil kutymen opsiges.



Vær rollemodel. Ledere og andre toneangivende medarbejdere bør gå forrest og holde pauser.

WIN-WIN!

**Gør det nemt for dig selv og tilmeld dit kontingent til Betalingsservice.
Så deltager du automatisk i konkurrencen om et gavekort til dig og en kage til
arbejdspladsen.**

Hvis du tilmelder dig Betalingsservice, slipper du for selv at huske, hvornår dit kontingent til FOA skal betales. Kontingentet vil blive betalt automatisk.

Du gør det dermed lettere for dig selv. Og du risikerer ikke, at du pludselig ryger ud af fællesskabet og mister dine muligheder for hjælp fra fagforening og A-kasse, fordi du har glemt at betale.

Samtidig deltager alle tilmeldte i konkurrencen om et gavekort til Øl Halle, restauranten på Arbejdersmuseet i København, samt en kagemand til arbejdspladsen.

Vi trækker lod om præmier fire gange i løbet af året – næste gang den 1. oktober.



Som medlem af FOA SOSU har du gratis adgang til Arbejdersmuseet i København.

Og vinder du gavekortet til museets restaurant Øl Halle, kan du fylde både din og familiens maver op under besøget.



Det eneste, du skal gøre for at deltage i konkurrencen, er at sikre dig, at dit kontingent er tilmeldt Betalingsservice, så deltager du automatisk.

Medlemmer, der allerede er tilmeldt Betalingsservice, deltager på lige fod med nytilmeldte.

Brug QR-koden for at komme direkte til tilmelding til Betalingsservice, eller gå ind på foa.dk/selvbetjening





SENIORKLUBBEN ER TILBAGE

Alt for længe har FOA SOSUs seniorer måttet undvære det sociale fællesskab i Seniorklubben på grund af corona. Men nu slår klubben igen dørene op til Mødesalen på Godthåbsvej

den 2. tirsdag i måneden kl. 11. Første gang er den 14. september, hvor den nye sæson skydes i gang med bankospil.

HUSK

At FOA SOSUs kalender jævnligt opdateres med nye medlemsarrangementer.



For eksempel en løncafé for offentligt ansatte den 13. oktober kl. 10-12. Her kan du få viden om, hvordan du kontrollerer din lønseddel.

Find de øvrige løncaféer, barselscaféer m.m. på foa.dk/sosu-aktiviteter

A-KASSEN: FYRAFTENSMØDER OM EFTERLØN I EFTERÅRET

Hvis du vil vide mere om dine muligheder for at gå på efterløn, så kan du snart tilmelde dig et af A-kassens fyraftensmøder til efteråret.

Hvis I er flere på samme arbejdsplads, som ønsker at vide mere om efterløn, kommer vi også gerne ud til jer og holder et oplæg.

Hvis du vil vide mere eller har spørgsmål, er du velkommen til at ringe til A-kassen på 46 97 22 22, eller skriv til: akasse-sosu@foa.dk

Nærmere vedr. datoer følger i et kommende nyhedsbrev.

A-KASSEN TILBYDER INSPIRATIONSFORLØB TIL LEDIGE MEDLEMMER I EFTERÅRET

Fra oktober 2021 byder A-kassen på tre forskellige inspirationsforløb til ledige medlemmer.

Forløbene vil blive afholdt fra oktober 2021 kl. 10-12 hver anden onsdag.

1) Kom godt tilbage på nyt job efter sygdom – inspirations cafe

Har du været sygemeldt i længere tid og er du måske i tvivl om, hvad din fysik kan, og om du skal have hjælp på arbejdspladsen til at komme godt tilbage i job? Kom og få inspiration til, hvordan du kan bruge dine kompetencer på en ny måde.

2) Opsagt på job, kom godt videre – inspirations cafe

Hvis du er blevet opsagt eller selv har sagt op pga. sygdom, stress, arbejdsskade eller andet,

kan du her få ideer til, hvordan du kommer godt videre i det næste job.

3) Fokus på jobsøgning, ansøgning og CV – inspirations cafe

Målrettet dig, der har brug for inspiration, fif og fakta til din jobsøgning. Her kan du få kvalificeret hjælp til at udvikle din ansøgning og CV og til at forberede en jobsamtale, så du får fat i dit drømmejob.

Hvis du vil vide mere eller har spørgsmål, er du velkommen til at ringe til A-kassen på 46 97 22 22, eller skriv til: akasse-sosu@foa.dk

REGLER OG RETTIGHEDER

Fagforeningen modtager hver dag en lang række spørgsmål fra medlemmerne.

Læs nogle af svarene her.

FERIE TIL GODE

? *Jeg har noget ferie til gode fra sidste år. Kan jeg vente med at afholde det til efter nytår? Jeg vil gerne på en længere rejse.*

! Hvis den ferie, du har tilovers, er optjent i perioden fra 1. maj til 31. september 2020, kan du ikke overføre det til næste år.

Da ferieloven blev ændret, lavede man en overgangsordning med et forkortet ferieår. Ikke-afholdte feriedage fra det forkortede ferieår blev automatisk overført til den nuværende periode, der strækker sig frem til 31. december 2021.

Holder man ikke de overførte feriedage fra det forkortede ferieår inden

den 31. december 2021, mister man retten til både ferien og feriepengene.

Så hvis du har gemt feriedage fra det forkortede ferieår, skal du tage en snak med din leder om, hvordan du kan få dem afviklet inden nytår.

ELEVER OG SENIORDAGE

? *Jeg er en af de ældre elever på uddannelsen til social- og sundhedshjælper og er pludselig kommet til at spekulere på, om jeg har ret til seniordage?*

! Som elev er du ansat af kommunen og har ifølge den kommunale overenskomst ret til seniordage fra det kalenderår, hvor du fylder 58.

Vær opmærksom på, at hvis du ikke får afholdt seniordagene i kalenderåret, går de tabt.

Du har ret til:

- 58 år 4 dage
- 59 år 5 dage
- 60 år 6 dage.

Seniordagene kan afholdes som hele eller halve fridage.

ELEV OG 6. FERIAUGE

? *Jeg er elev og er i tvivl om, hvor mange ugers ferie, jeg har ret til. Har jeg en 6. ferieuge ligesom de færdiguddannede?*

! Som elev har du lige som alle andre ret til en 6. ferieuge, hvis du har optjent den.

Den 6. ferieuge optjenes fra 1. januar til 31. december og skal afholdes fra 1. maj til 30. april det efterfølgende år.

RINGET OP I FERIE

? *Min leder ringede til mig i min ferie og spurgte, om jeg kunne komme på arbejde, fordi de ikke kunne skaffe ferieaflødere, må hun gerne det?*

! Nej, din arbejdsgiver kan ikke afbryde din ferie, når den er begyndt, og må ikke ringe til dig i din ferie.



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	STJERNE- KIGGER- UDSTYR	HAVE	REX	BON	SKYNDE SIG	TALORD	11/11	SPANIEN	BANGE	SKREV NED	ORIGI- NALER
	SPILLE- UDSTY- RET							3				
	IKKE			SMØ- RELSE MØDTE					EVIGHED SVIM- MEL			
	NEMME	16					PRES- SEDE BLÆK- SPRUTTE					
	VITA- MIN		SOLGUD LEGITI- MATION			KIGGER LUGE			FINDES BAKKE- DRAG		6	
	KUR- STED			GRINER 			PAGAJ RET- NING					
				1			2				ABSURD	
	RØG			HÅRD FRI- STED				15	DECIBEL DYR			
★	GRÆSK Ø	PÅLÆG	LÆN- GERE	1000	MATE- RIALE	SKILTE- TEKST TUDE		PLUS FORBUD		FRA KONGE- RIGE	FUGL HJEM	
16/11		5				8			11	INSTRU- MENT TONEN		ANB. FUGL
RYGE				ERFA- RES VÆLGE				HVILE STRUPS			RUM NØD- SIGNAL	
FUGL	12					GOLF- UDSTYR MELLEM- RUM	17		KORT PLANTE		POSE TIDSAN- GIVELSE	
★	TILLIDS- REPRÆ- SENTANT	LØFTE ISO- LERE			DOPING KÆMPE		TV- SERIE BEMÆRK					GLÆDE
EKSA- MEN		4	LÆGE- MIDLER RÆKKE				INTET DREJES			VÆRNE- MIDDEL VIDE	13	
VITSEN						STIK- TYPE BANE			FOR- KERT BID			FOR- BUND TEGNET
STED- NAVN				RUSS. BY STOF		18		ÆLDRE FILM- FIGUR	7			FORTE GILDE
RED- SKAB			SKABT PLANTE						TALORD KVIK		HIMMEL- SYN GRÆSK TEGN	
16. BOG- STAV		FOR- UDEN DRIK				VANHELD 				ULEM- PER 550		
MORAL	14				FRANSK GADE SMALL		FØDE URAN			FILTER SPANIEN		
PÅ VALG 11/11				9							10	★

Send ind & vind!

Send løsningsordet senest den 29. september i en mail til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om en SOSU-taske.

Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev: Ida Sannemann, København



Søren Brogreen og Diana Kruse

SOSU DANSK

Træn dit fagsprog

GYLDENDAL SOSUSERIEN



"Med SOSU DANSK vender og drejer vi fagbegreberne grundigt og sætter dem ind i praktiske sammenhænge."

– Diana Kruse, forfatter

Ny opgavebog til Grundforløb 2 træner elevernes fagsprog

At mestre et fagsprog er svært. Men der er hjælp at hente i *SOSU DANSK – træn dit fagsprog*, som er lavet til SSH- og SSA-elever på GF2. Den er fyldt med øvelser, der træner elevernes sundhedsfaglige ordforråd. Eleverne kommer bl.a. til at arbejde aktivt med vigtige ord som fx rehabilitering, omsorg og tidlig opsporing.

I bogen er der fokus på:

- Ordforråd – sundhedsfaglige kernebegreber
- Orddannelse
- Læsestrategier
- Stavning af sundfaglige nøgleord
- Skrivning af korte sundhedsfaglige tekster