

FOA sosu

november 2022 – nr. 4

**80 år
i fuld fart
Side 4-6**

**Vend bladet
en omgang og find
beretningen
om fagforeningens virke
det seneste år – plus det
øvrige materiale til
generalforsamlingen
den 16. november.**

FOA SOSU 4

NOVEMBER 2022

DET FASTE

Leder	3
Kort og godt	11
Regler og rettigheder	22
SOSU-kryds	24

4 HVORFOR SKULLE JEG STOPPE?

80-årige Dora Tøttrup arbejder 22 timer om ugen i den københavnske hjemmepleje og har ingen planer om at holde op.

8 ALLE KAN OG VIL NOGET

I døgnstøttetilbuddet SPIR i Høje-Taastrup Kommune går borgernes og medarbejdernes trivsel hånd i hånd.

12 JEG REGNEDE MED, AT DER VAR STYR PÅ DET

Hver anden oplever fejl på lønsedlen. Michelle Olsen var en af dem.



14 KLÆDT PÅ TIL LØNKAMP

I september mødtes 1300 af FOAs tillidsrepræsentanter til løn-træf i Fredericia. Godt 100 af dem var fra FOA SOSU.

16 STERILASSISTENTERNE ER KOMMET OP I LYSET

Verdens største og mest automatiserede sterilcentral har højnet kvaliteten af genbehandlingen af kirurgiske instrumenter - og sterilassistenternes arbejdsmiljø.

20 OLE HAR ORDET

Som 57-årig har Ole Kristensen taget hul på et nyt kapitel i sit liv. Og han elsker det.

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 Stibo Complete. Oplag 18.600. ISSN 2596-4119

FORSIDE: DORA TØTTRUP ARBEJDER I DEN KØBENHAVNSKE HJEMMEPLEJE. FOTO: MARK KNUDSEN / MONSUN

SES VI?

Den 16. november er en dag, jeg som formand glæder mig meget til. Der holder vi nemlig fagforeningens generalforsamling.

Det er den dag i året, hvor jeg for alvor har lejlighed til at møde mine chefer – alle jer medlemmer af FOA SOSU.

Det er jer, der på generalforsamlingen vælger mig og mine kolleger i politisk ledelse og i bestyrelsen. Og det er jer, vi står til regnskab for.

Generalforsamlingen er der, hvor vi sammen sætter retning og debatterer, hvad der skal være i fokus for fagforeningens politiske arbejde i det kommende år.

FOA SOSU er nemlig ikke bare et murstenshus på Godthåbsvej med politisk valgte, sagsbehandlere og konsulenter. FOA SOSU er os alle sammen, og uden hinanden er vi ingenting.

Det lyder højstemt at tale om demokratiets vingesus, men det er ikke desto mindre det, jeg mærker, når jeg står på

generalforsamlingens talerstol og ser ud over salen.

Men det slår ikke den følelse, jeg får, når det er jer medlemmer, der går på talerstolen og fortæller, hvordan I har det ude på arbejdspladserne, og hvorfor der stadig er meget at kæmpe for.

Lyden af flere hundrede mennesker, der klapper i takt, fordi en kollega satte ord på noget, de alle sammen kan genkende, er en fantastisk lyd.

Det er lyden af fællesskab, sammenhold og demokrati.

Vi ses den 16. november!



Lyden af flere hundrede mennesker, der klapper i takt, fordi en kollega satte ord på noget, de alle sammen kan genkende, er en fantastisk lyd.



HVORFOR SKULLE JEG STOPPE?

80-årige Dora Tøttrup arbejder 22 timer om ugen i den københavnske hjemmepleje og har ingen planer om at holde op.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO: MARK KNUDSEN / MONSUN

Dora Tøttrup var kun 14 år, da hun begyndte på arbejdsmarkedet som ung pige i huset, i dag er hun 80 år, arbejder i hjemmeplejen og er frisk som en havørn.

Under interviewet sidder hun med knæene foldet op under hagen og de bare fødder på stolen.

Hun er i afklippede cowboybukser og T-shirt og virker på alle måder, som om der må være en alvorlig fejl i hendes CPR-nummer.

Men den er god nok. "Tænk engang - jeg har været hjemmehjælper for Ib Mossins mor", griner Dora Tøttrup med henvisning til 50'ernes store, danske filmhelt, der blandt andet blev kendt som Søs' kæreste i de første "Far til 4"-film.

VILLE KEDE SIG

Dora Tøttrup arbejder i den del af den københavnske hjemmepleje, der holder til i Vanløse. Hun er fastansat 22 timer om ugen, hver torsdag til søndag. Enkelte borgere kommer hun fast hos, men i weekendene kører hun rundt i hele distriktet.

"Jeg kender alle borgerne", erklærer Dora Tøttrup, der aldrig har været ude for, at en borger eller pårørende har givet udtryk for, at hendes alder var et problem.

"Jeg fortæller det kun, hvis folk spørger. Nogle undrer sig over, at jeg ikke stopper, men jeg har det jo godt, og min leder siger, at hun ikke vil af med mig".

Hun har forkælet sig selv med en el-cykel, og hendes ønske om ikke at have for meget rengøring bliver respekteret, men Dora Tøttrup oplever ikke, at fysikken spænder ben for, at hun kan yde det samme som sine kolleger.

"Arbejdet i hjemmeplejen er langt fra så fysisk hårdt som tidligere, hvis man overholder reglerne og passer på sig selv. Vi har hjælpemidler til det tunge, og der er mere rehabilitering og mindre pleje. Det er ikke fysisk hårdt at sidde ved siden af og guide, når en borger vasker sig selv".

GOD TIL AT SIGE FRA

Dora Tøttrup har prøvet meget i sit arbejdsliv. Efter tre år som ung pige i huset blev hun uddannet barneplejerske, hvorefter turen gik fra en børne-

BRUG FOR SENIORERNE

Der vil i de kommende år være flere faglærte, der forlader arbejdsmarkedet, end der kommer ind.

Derfor lyder FOA SOSUs opfordring til arbejdsgiverne, at de bør gøre noget for at få seniorerne til at blive længere ved at sætte seniorsamtaler i system og lave konkrete aftaler i forhold til timetal og opgaver, der tager udgangspunkt i den enkeltes behov.

Som du kan se på side 8 i den beretning, du finder bagerst i bladet, er udbredelsen af gode senioraftaler en del af FOA SOSUs særlige fokusområder i det kommende år.





afdeling på et sanatorium i Jylland til en fødeklinik i hovedstaden.

I Københavns Kommune har hun blandt andet i en årrække været ansat som leder i hjemmeplejen, inden et sporskifte som undervisningsassistent på en teknisk skole.

I 2004 kom Dora Tøttrup efter to år på efterløn tilbage til den københavnske hjemmepleje.

"Jeg kunne ikke holde ud at være derhjemme hele tiden. Jeg har brug for det sociale. Hvis jeg holdt op i morgen, ville jeg kede mig".

Inden længe kan hun fejre 40 års jubilæum i kommunen, men fordi hun har været til og fra, kræver det et større regnestykke at finde den præcise dato.

FLERE VIL GØRE DET SAMME

Fordi arbejdet i hjemmeplejen ikke er så fysisk belastende som tidligere, tror Dora Tøttrup, at der fremover vil komme flere, der som hun, gerne tager nogle år ekstra på arbejdsmarkedet.

"Jeg har en kollega på 72 år. Hun siger, at når jeg kan, kan hun også".

Det handler dog langt fra kun om fysisk belastning, hvis man skal kunne holde til arbejdet i hjemmeplejen i så mange år, mener hun.

"Det psykiske er lige så vigtigt som en stærk fysik. Jeg er ikke en, der tager borgernes problemer på mig og tager dem med hjem. Hvis man gør det, kan man ikke holde til det. Jeg har altid været lidt af en rebel og er god til at sige fra, og det er nok det, jeg overlever på".

Men det vigtigste er, at man er på en god arbejdsplads, understreger hun.

"Her har vi det rigtig godt socialt; jeg har kørt som vikar og været steder, hvor stemningen har været iskold. Vi har en fantastisk leder, og her en meget stor lydhørhed, hvor vi selv kan

være med til at beslutte, hvordan vi samarbejder omkring borgerne. Jeg kan slet ikke se, hvorfor jeg skulle holde op".



Efter to år på efterløn vendte Dora Tøttrup tilbage til jobbet i hjemmeplejen.

MØD DORTHE BIRKMOSE

FOA SOSU inviterer til foredrag med Dorthe Birkmose, der i årevis har beskæftiget sig med psykisk arbejdsmiljø på social- og sundhedsområdet.

Psykolog Dorthe Birkmose har i en årrække trukket fulde huse til sine foredrag om bl.a. forræelse.

Onsdag den 8. februar kan FOA SOSUs medlemmer møde Dorthe Birkmose til et foredrag i Kedelhallen på Frederiksberg.

Tid: Onsdag den 8. februar kl. 16.30-19.30
Sted: Kedelhallen, Nylandsvej 75A, Frederiksberg
Pris: 50 kroner inklusive sandwich og drikkevarer.

Tilmelding: www.foa.dk/sosu-aktiviteter



BESØG JULEHUSET I FOA SOSU

Lørdag den 10. december omdanner vi FOA SOSUs hus på Godthåbsvej til et festligt julehus for både børn og voksne.

Dagen byder blandt andet på julemand, klippe-klister-værksted, musik samt gløgg og æbleskiver.

Kom som du er, eller tag familien med!

Læs mere om programmet og find link til tilmelding på
www.foa.dk/sosu-aktiviteter



ILLUSTRATION: COLOURBOX



*Social- og sundhedsassistenterne
Nana Drews og Helle Winzent Vilain har
efter eget udsagn en arbejdsplads med
højt til loftet, hvor det er i orden at prale.*

ALLE KAN OG VIL NOGET

**I døgnstøttetilbuddet SPIR i Høje-Taastrup Kommune går
borgernes og medarbejdernes trivsel hånd i hånd.**



*Vi skaber mulighed
for, at mennesker kan
spire og vokse, på vej
mod et selvvalgt og
meningsfuldt liv.*

SPIR's kerneopgave

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Det første ord, der falder en ind, når man træder ind i SPIR's lokaler på hovedgaden i Taastrup, er hygge. Der er bløde sofaer, grønne planter og positive budskaber i de mange billedrammer på væggene.

I det hele taget er der rart at være, selvom meningen med det hele er, at brugerne først og fremmest skal være hjemme hos sig selv.

SPIR er nemlig et alternativ til et botilbud, og medarbejderne er udekørende. Borgerne er mennesker fra 16 år, der ville være i målgruppen for et botilbud, men som ønsker at blive i eget hjem.

"Vi rykker ud i stedet for at bede borgeren om at rykke ind. Det handler om relationer, tryghed og tillid, og når det er i deres egne rammer, har vi endnu bedre forudsætninger for at hjælpe", forklarer Helle Winzent Vilain.

LØSER SAMME OPGAVER SOM PÆDAGOGER

Helle Winzent Vilain og Nana Drews Westh er begge social- og sundhedsassistenter. Det samme er endnu en kollega og områdeleder Jane Svendsen. Hende vender vi tilbage til.

Med lederen og en teamkoordinator er der 14 medarbejdere i SPIR. To tredjedele af dem er pædagoger, og Helle og Nana må tænke sig om en ekstra gang, da de bliver bedt om at fortælle, hvad der adskiller deres opgaver fra pædagogernes.

"Vi løser de samme opgaver, men der bliver også tænkt i kompetencer, når vi bliver matchet med en borger. Jeg støtter en fyr, der lige har fået

konstateret diabetes. Der har jeg noget i min faglige bagage, som pædagogerne ikke har lige så naturligt", siger Helle, der desuden blandt andet drager nytte af at have arbejdet på en neurologisk afdeling.

"Men det er jo borgeren, der skal finde støtten hjælpsom, og hvis det ikke er tilfældet, må vi finde et andet match. Vi gør meget ud af at sige til borgerne, at hvis de ikke synes, der er en naturlig kemi, er det ok at sige det. Det vigtige er, at de når deres mål", tilføjer Nana.

BORGERNE ER SAMARBEJDSPARTNERE

Borgerne visiteres til pakker á 2,5 – 5 – 10 eller 20 timers støtte pr. uge. Hjælpen justeres løbende, og mange bliver med små skridt ad gangen i stand til at klare sig med færre timer eller helt slippe hjælpen og kaste sig ud i arbejde eller uddannelse.

SPIR-medarbejdernes opgave er at støtte borgerne i at nå egne mål. Den funktion i forhold til faste borgere, som mange andre steder hedder 'kontaktperson', kaldes i SPIR for 'samarbejdspartner'.

"Vi motiverer ikke – vi kan kun inspirere. Motivationen skal komme indefra", forklarer Helle.

"Det, de ikke har fået med sig hjemmefra, får vi italesat og spej-

let. Det handler om at udvikle deres selvværd, så de føler sig gode nok og ved, at de kan. Eller - hvis de ikke kan - ved, hvad de så skal gøre. Vi vil gerne forstyrre dem, så de fokuserer på dét, der har været godt, i stedet for at dvæle ved det, der ikke virker".

SKAL MED UD AT FISKE

SPIR arbejder med en rehabiliterende tilgang, der betyder en målrettet, koordineret og tidsbegrænset indsats, fortæller Helle.

"Sammen med borgeren arbejder vi i så bitte små steps, at man faktisk kun kan opleve, at man udvikler sig. Hvis vi laver for langsigtede delmål, kan oplevelsen være, at der ikke sker en pind. Vi kan være helt nede på, at det er en succes, når jeg overhovedet bliver lukket ind, og at det første delmål er, at vi skal have opbygget en relation".

"Nogle borgere skal støttes i basale hverdagsfunktioner, mens andre har helt andre behov. Jeg har for eksempel været med en borger til sexmesse, fordi det var det, der var relevant for den borger at udvikle".

Et par dage efter interviewet skal Helle med en borger ud at fiske, og hun har derfor sammen med borgeren blandt andet måttet sætte sig ind i, hvor man køber et fisketegn, og om man skal bruge blink eller krog.

"Det handler om at finde noget indhold, som stimulerer til at få ro på tankerne og komme ud af boligen, bryde isolationen og finde en fritidsinteresse. Vi er med borgerne i de ting, de gerne vil".

"Det her tilbud kan noget helt specielt, som jeg i hvert fald ikke har set nogen steder før, i forhold til den





fleksibilitet, vi møder borgeren med", tilføjer Nana.

BALLONER OG CHAMPAGNE

På tidspunktet for interviewet er der 32 borgere tilknyttet SPIR og tre mere på vej.

Når en borger "er klar til at flyve selv", som Nana siger, fejres det med balloner, champagne og hjemmebagt kranssekage.

Det er ikke alle borgere, der bliver i stand til at klare sig uden støtte, men SPIR's vision, som hænger i en ramme på væggen er, at "*Alle kan og vil noget*".

I de halvandet år, SPIR har eksisteret, er 7 borgere helt afsluttet, 12 borgere er gået fra meget støtte til mindre, 6 borgere er startet på en uddannelse, og 2 er blevet selvforsørgende.

"Jeg tror, at samtlige af de borgere, der er blevet i stand til at klare sig selv uden SPIR, har været forbi flere gange for at sige '*hej*' og '*tak for hjælpen*'. Eller bare for at sige '*jeg har det sindssygt godt*'. Og det er jo vildt fedt", siger Nana.

"Vi kan måske godt lyde lidt selv-fede, men det er en arbejdsplads, hvor

der er højt til loftet, og det er i orden at prale. Sådan tror jeg ikke, det er på alle arbejdspladser", mener hun.

LEDELSE OG TRIVSEL

Under interviewet kommer Helle og Nana flere gange ind på, hvor meget god ledelse betyder for deres engagement og resultater.

"Vores leder har en utrolig stor indflydelse på vores arbejdsmiljø, fordi hun er så meget menneske, som hun er", siger Helle om områdeleder Jane Svendsen.

"Fordi Jane formår at være nærværende og forstående i forhold til os, har vi overskud til at tage os af borgerne. Jeg har en oplevelse af, at uanset hvad, så har hun min ryg. Hun vil til hver en tid gå ind og tage ansvar, hvis jeg fortæller hende, at jeg har brug for hjælp".

"Jane er meget tydelig i, hvad vi kan forvente af hende, og hvad hun forventer af os. Det gør, at vi er trygge ved at gå til hende – og omvendt", tilføjer Nana.

"Der er tillid hele vejen, og vi oplever ikke nogen form for kontrol. Jane kan godt sige, hvis der er noget, hun bliver opmærksom på. Men så gør hun det generelt og udstiller ikke nogen. Hun efterlever det her med, at en fejl er først en fejl, anden gang man begår den. Første gang er det læring, og hvis vi ikke begår fejl, udvikler vi os ikke".

Den tillidsbaserede ledelse betyder også, at der i høj grad lyttes til medarbejdernes ønsker til arbejdstid og planlægning, fortæller Helle.

"Hvis vi kommer og beder om at få fri, spørger Jane ikke hvorfor. Hun har tillid til, at der er en god grund, og hun



tager selv vagten, hvis det er nødvendigt. Vi bliver aldrig pålagt noget – det er os, der byder os til. Det gør vi, fordi hun er som hun er".

MANGLER VIDEN OM HANDICAPOMRÅDET

Som alle andre steder oplever man også i SPIR, at det kan være svært at skaffe medarbejdere, fortæller Helle.

"Vi har ikke problemer med at holde på folk, og når vi slår en stilling op, er det fordi vi vokser, men vi har svært ved at finde gode vikarer".

Det hænger blandt andet sammen med, at der på uddannelsen mangler fokus på handicapområdet, mener hun.

"Handicapområdet har så meget brug for den faglighed, som social- og sundhedsassistenter har, men det fylder alt for lidt på uddannelsen. Vi oplever, at nyuddannede social- og sundhedsassistenter ikke er rustet til, at der findes udviklingshæmmede borgere eller borgere med store senhjerneskrader, hvor det vil være rigtig fint også at have noget neuropædagogik".

Både hun og Nana har bygget ovenpå deres uddannelse med efteruddannelse og kurser, men de menneskelige kompetencer er lige så vigtige som de faglige, understreger Helle.

"Man kan altid tilegne sig nogle flere kompetencer, men man kan ikke lære at være menneske".

FAKTA OM SPIR

SPIR er et udekørende døgnstøttetilbud i Høje Taastrup, målrettet mennesker fra 16 år med betydelig nedsat funktionsevne på forskellige niveauer – herunder opmærksomhedsforstyrrelser, kognitive udfordringer, psykisk sårbarhed og/eller særlige sociale problemer.

Støtten tilpasses løbende borgernes behov.



FÅ ET HURTIGT LØNTJEK

Fire gange i løbet af november har du mulighed for at få et hurtigt løntjek i fagforeningen uden at bestille tid i forvejen:

Mandag den 14. november 2022 kl. 9:00 - 11:30.

Torsdag den 17. november 2022 kl. 13 - 15:30

Onsdag den 23. november 2022 kl. 9:30 - 11:30

Torsdag den 24. november 2022 kl. 14-15:30

Medbring to lønsedler, to arbejdstidsopgørelser og to saldoopgørelser.

Vi tjekker, at stillingsbetegnelse, erfaringsdato, timetal, pension og ansættelsesdato er korrekt.

Sted: Godthåbsvej 15, Frederiksberg, kælderen i baghuset.



BREVSTEMMER I FAGFORENINGEN

I tilfælde af, at der er kampvalg til de ledige poster, der skal besættes på fagforeningens generalforsamling den 16. november, kan der brevstemmes i fagforeningen den 1.-15. november kl. 12.

Medlemmer, der stemmer i fagforeningen, er velkomne på generalforsamlingen, men kan selvfølgelig ikke stemme ved personvalg igen.

Ved redaktionens slutning var opstillingsfristen ikke udløbet, men du kan finde information om evt. kampvalg på www.foa.dk/sosu

HAR DU FÅET DIN KALENDER?

Hvis du ikke allerede har fået FOA SOSUs kalender for 2023, er den sikkert på vej med din tillidsrepræsentant.

Hvis du ikke har en tillidsrepræsentant, eller du af andre grunde ikke får kalenderen, kan den hentes på Godthåbsvej 15, Frederiksberg, i fagforeningens åbningstid.

Se åbningstiderne på www.foa.dk/sosu-kontakt



JEG REGNEDE MED, AT DER VAR STYR PÅ DET

Hver anden oplever fejl på lønsedlen.
Michelle Olsen var en af dem.

LØNTJEK OG LØNCAFÉ

I det seneste år har FOA SOSU skaffet 1,4 millioner kroner til medlemmer, der har fået udbetalt for lidt i løn. Oveni kommer de mange penge, som tillidsrepræsentanter hver dag henter hjem til medlemmer, når de laver løntjek lokalt.

Fagforeningen afholder jævnligt løncaféer for henholdsvis offentligt og privat ansatte medlemmer, der gerne vil være bedre til selv at tjekke, om deres løn er korrekt.

Find datoerne for kommende løncaféer på
www.foa.dk/sosu-aktiviteter

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Michelle Olsen havde ikke skænket det en tanke, at der kunne være fejl på hendes lønseddel, og at hun ikke fik de penge, hun var berettiget til.

"Jeg har ikke så meget forstand på det", som hun siger.

Først da kollegerne på Kastanje-

haven på Frederiksberg begyndte at tale om, at de mange ændringer i vagtplanen gjorde det svært at overskue, om lønnen var korrekt, bad hun sin tillidsrepræsentant om et løntjek. Det viste sig at være hårdt tiltrængt.

Løntjekket afslørede manglende tillæg for ekstravagter og ændringer i arbejdsplanen, som Michelle Olsen nu langt om længe har fået efterbetalt.





Da Michelle Olsen kom i tvivl, om hun havde fået den rigtige løn, gik hun til sin tillidsrepræsentant Fjóla Ásgeirsdóttir og bad om et løntjek.

HVER ANDEN OPLEVER FEJL

Michelle Olsen er ikke alene om at have svært ved at overskue sin lønseddel, og hun er langt fra den eneste, der har oplevet fejl. Undersøgelser har vist, at det er sket for hver anden lønmodtager i Danmark.

"Jeg skulle nok have sat mig mere ind i det i stedet for bare at tjekke, om jeg fik det, jeg plejede", siger Michelle

Olsen, der ikke var opmærksom på, at hun for eksempel skulle have tillæg, hvis en ændring i vagtplanen ikke blev varslet i tide.

"Jeg regnede med, at der var styr på det".

EN HALV MILLION KRONER

Sammenlagt har de 20 kolleger på Kastanjehaven fået efterbetalt mere

end 500.000 kroner. Michelle Olsen har nu bedt om endnu et løntjek, der går længere tilbage for at sikre sig, at fejlene ikke har stået på igennem længere tid. Og fremover vil hun selv være mere på vagt.

"Jeg vil være meget mere opmærksom, når der sker ændringer i vagtplanen, og om det passer med det, der står på min lønseddel".



KLÆDT PÅ TIL LØNKAMP

Den 6.-7. september mødtes 1300 af FOAs tillidsrepræsentanter til løntræf i Fredericia. Godt 100 af dem var fra FOA SOSU.

Løn, løn og atter løn var på programmet da over 100 tillidsrepræsentanter fra FOA SOSU den 6.-7. september drog til løntræf i Fredericia.

Her var de i selskab med 1200 andre tillidsrepræsentanter fra FOAs øvrige afdelinger.

Løntræffets formål var dels at sætte gang i forberedelserne til overenskomstforhandlingerne i 2024 og dels at videndele om kampen for rigtig og retfærdig løn hjemme på arbejdspladserne i form af løntjek og forhandling af lokal løn.

Redaktionen har talt med nogle af de tillidsrepræsentanter, der deltog:



Kihn Bohn Overgaard Christensen, tillidsrepræsentant på Louise Marie Hjemmet i Brønshøj:

Den sociale del af løntræffet var godt, fordi man udvider sit netværk, lærer af hinanden og bliver stærkere sammen. Men

fordi vi er så langt foran i FOA SOSU, synes jeg ikke, at jeg fik så meget nyt med hjem.

Vi gennemgik for eksempel nogle ting omkring løntjek, som vi har haft masser af i forvejen på FOA SOSUs kurser for tillidsrepræsentanter.

Jeg forsøgte at inspirere tillidsrepræsentanter fra de andre FOA-afdelinger ved at fortælle, hvordan vi gør i FOA SOSU, men jeg følte, at jeg gav mere, end jeg fik.



Anne Jæger, Hjemmeplejen, Rødovre

Jeg kom lidt hovedkulds med på løntræffet i sidste øjeblik, fordi jeg er helt ny tillidsrepræsentant.

Jeg følte mig modtaget med åbne arme og blev helt overvældet og grebet af stemningen af fællesskab, sammenhold og en fælles lyst til at stå sammen og kæmpe for en ordentlig løn.

Da jeg tog derfra, var jeg helt ekstatiske og ivrig efter at komme hjem og tjekke lønsedler.



Emel Kara, Hvidovre Hospital:

Jeg er ny tillidsrepræsentant og har aldrig været med til den slags før. Jeg synes, det var rigtig spændende, selvom det også var lidt overvældende med

alle de mange mennesker.

Det handlede meget om løntjek, og det var rigtig godt at få genopfrisket, hvad jeg har lært tidligere. Som ny tillidsrepræsentant er der meget man skal huske, så man har brug for at få det gentaget.

Jeg synes, at løntræffet har givet mig mere viden om FOA og endnu mere lyst til at være tillidsrepræsentant.

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 Kompetencecenter udbyder en række relevante og spændende arbejdsmarkedsuddannelser, som klæder dig godt på til din praksis - eller til at gå nye veje.



Leder og koordinator

Social- og sundhedsassistenten som teamleder

Start 2. maj 2023 (16392-3, 5 dage)

Du lærer om rollen som teamleder, om teamsamarbejde og -struktur. Det handler også om kommunikation, motivation samt ledelsesteorier og virksomhedskultur.

Kollegial supervision på pæd.- eller SOSU-området

Start 9. januar 2023 (AMU 40144, 5 dage)

Lær at give og modtage kollegial supervision ud fra kendskab til de grundlæggende principper og metoder. Så kan du bidrage til at udvikle en dialogbaseret arbejdspladskultur.



Psykiatri

Kontakt med sindslidende borgere i hjemmeplejen

Start 16. januar 2023 / 40933 / 5 dage

Få viden om adfærd ved psykoser og angst mm. samt hvad din rolle er i arbejdet med sindslidende i hjemmeplejen eller på plejehjem.

Sygepleje

Borger med multisygge

Start 13. februar 2023 / 48402 / 5 dage

Styrk din forståelse for kompleksiteterne i et hverdagsliv med multisygdomme. Fokus er bl.a. på at etablere frugtbare samarbejdsrelationer for at styrke livskvaliteten.

Demens

Samspil med mennesker med ændret adfærd og demens

Start 11. januar 2023 / 48478 / 5 dage

Få konkrete metoder til at fremme livsudfoldelsen hos mennesker med demens således at adfærdsforstyrrelser og psykiske symptomer mindskes. Gennem en faglig bevidsthed opnår du en særlig demensfaglig forståelse for tilgange, relationelle betydninger og gensidige adfærdsmæssige påvirkninger i interaktionen.



SOSU H Kursuscenter kurser@sosuh.dk / 7226 6000 / sosuh.dk

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) er for dig, der vil have kompetencer til et arbejdsmarked i udvikling. De er typisk gratis, og din arbejdsgiver kan modtage VEU-godtgørelse. Scan QR-koden og tilmeld dig vores nyhedsbrev KompetenceNyt

STERILASSISTENTERNE ER KOMMET OP I LYSET

Med verdens største og mest automatiserede sterilcentral har Region Hovedstaden ikke bare højnet kvaliteten af genbehandlingen af kirurgiske instrumenter, men også sterilassistenternes arbejdsmiljø.

FAKTA

OM DEN REGIONALE STERILCENTRAL

- Den Regionale Sterilcentral leverer kirurgisk udstyr til 30 operationsgange, 200 ambulatorier, fødegange og akutmodtagelser på Region Hovedstadens hospitaler (undtagen Bornholm), der tilsammen udfører op mod 1.000 daglige operationer.
- Den Regionale Sterilcentral har som den første i verden erstattet mange manuelle processer med robotteknologi.
- Op mod 46.000 forskellige instrumenttyper kommer igennem centralen.
- Den Regionale Sterilcentral erstatter en række lokale sterilcentraler og består af to enheder på Herlev Hospital og Rigshospitalet Blegdamsvej.
- Centralen er arbejdsplads for ca. 200 sterilassistenter, 20 specialteknikere og 10 IT-supportere.
- Den kører i døgndrift 365 dage om året.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO JØRGEN TRUE OG ANNE GULDAGER

Som den lille robot kommer susende henad gulvet, ligner den en yngre fætter til droiden R2-D2 fra Star Wars.

Den lille robot udgør sammen med flittige samlebånd og muskuløse robotarme en del af arbejdsstyrken i Region Hovedstadens nye Sterilcentral, der holder til på Rigshospitalet Blegdamsvej og Herlev Hospital, og som er verdens mest automatiserede sterilcentral.

Sterilcentralen på Rigshospitalet blev taget i brug i 2020, og i april 2022 fulgte Herlev efter. Samtidig er de mange lokale sterilcentraler og mindre genbehandlingsenheder, der tidligere var fordelt på regionens sygehuse og kirurgiske afdelinger, blevet nedlagt, og personalet er nu samlet på de to matrikler.

Det gælder blandt andre sterilassistenterne, der langt fra er blevet arbejdsløse, selvom de har fået nye kolleger i form af teknikere, IT-folk og ingeniører.

Sterilassistent Anne Enderlein har været med helt fra dag ét. Hun forlod sit oprindelige fag som fodterapeut og blev lokket af muligheden for at være med til at bygge en helt ny arbejdsplads op i sterilcentralen.

EN NY KULTUR

"Jeg fik at vide fra start, at jeg ville blive en del af et projekt, hvor vi selv skulle være med til at udvikle den arbejdsplads og kultur, vi gerne ville have", fortæller Anne Enderlein.

Hun fremhæver fællesskabet mellem sterilassistenter, teknikere, IT-medarbejdere, sygeplejersker, laboranter, farmakonomer og ingeniører, der tilsammen udgør den organisme, som forvandler blodigt operationsudstyr til sterile instrumenter klar til brug.

Som tidligere fodterapeut kender Anne Enderlein de hygiejniske principper, men hun har skullet tilegne sig en masse ny viden og kompetencer for at kunne udfylde rollen som sterilassistent.

"Det er spændende at være med til at bygge noget nyt op, men



det har også været stressende, at der er så mange ting at lære – og når man lige har lært det, laver de om på processerne. Det har været en stejl læringskurve”, siger Anne Enderlein, der har været igennem uddannelsen til sterilassistent på SOSU H.

DET MENNESKELIGE ØJE

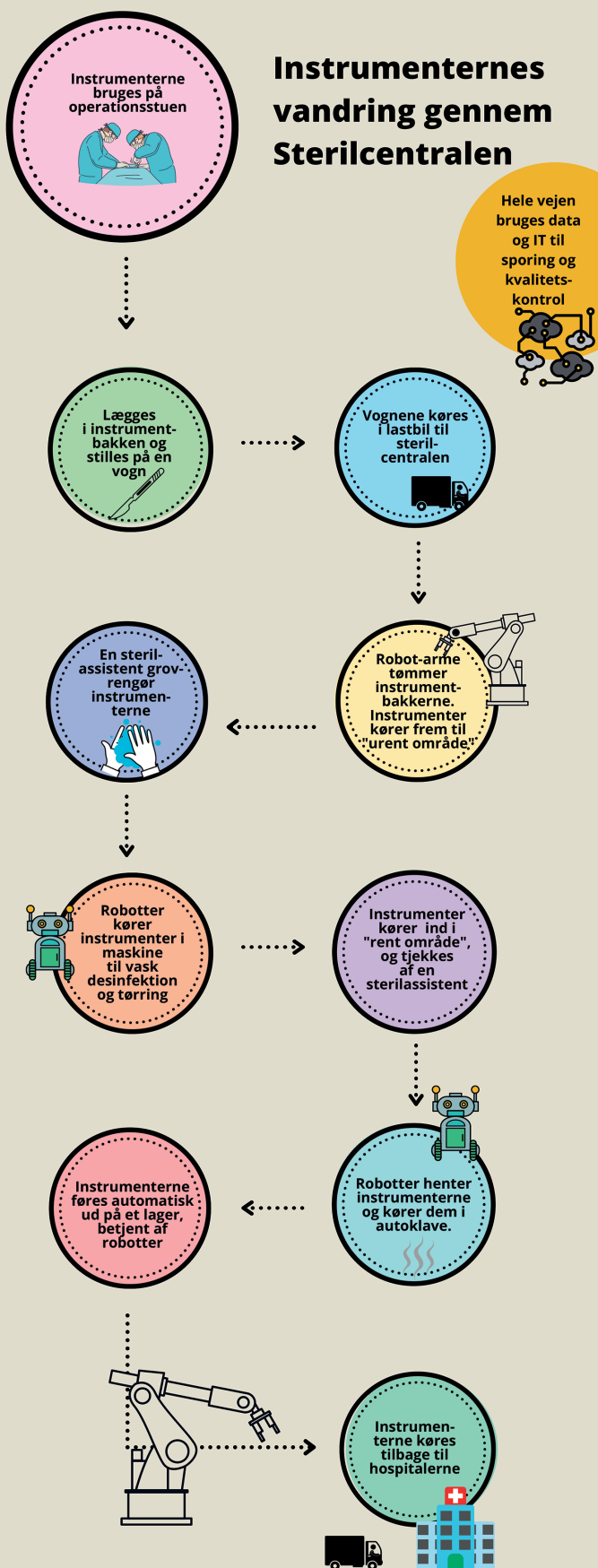
Hovedet har været på overarbejde, men til gengæld er arbejdet på Sterilcentralen ikke så fysisk hårdt, som det har været tidligere. Det tungeste klarer robotterne, men det menneskelige øje kan ikke undværes, understreger Anne Enderlein.

Det gælder ikke kun, når der skal spottes pletter af blod eller rust, men også i forbindelse med pakke-processen, hvor visse instrumenter har størrelser og former, der kræver et særligt blik at samle og pakke rigtigt.

”Det tog to-tre måneder, før jeg for alvor forstod det hele, men når man



Instrumenternes vandring gennem Sterilcentralen



Sterilassistent Anne Enderlein

► først kan det, er det en sjov og vigtig niche, og det bliver aldrig kedeligt".

"Vi kan skifte mellem flere funktioner. Jeg kan godt lide at have ansvar og overblik, men nogle dage er det rart at kunne slappe lidt af med at vaske op".

"Det er virkelig *learning by doing*. Alle processer er beskrevet, så vi kan læse os til dem i detaljer, men vi videndeler meget og kalder på hinanden, hvis vi står med et instrument, vi ikke har prøvet at samle før".

Instrumentbakkerne har en chip, der gør det muligt at finde ud af, hvor instrumenterne har været brugt før, hvornår de er blevet gjort rene, og hvor længe de har været på lager, så også scanning i forbindelse med alle processer er en vigtig del af sterilassistenternes arbejde.

HAR TAGET LANG TID

Beslutningen om en fælles regional sterilcentral blev truffet helt tilbage i 2009, da der kom nye standarder med skærpede krav til kvaliteten af genbehandling af operationsudstyr.

Uddannelsesleder Rikke Valentin har været med i den igangværende proces med at fusionere de eksisterende sterilcentraler og genbehandlingenheder de seneste 4,5 år. Hun lægger ikke skjul på, at ikke alt har

været lige nemt hele vejen.

"Fusionen har taget lang tid, fordi der har været udfordringer med at få systemerne til at passe sammen. Der har været nogle børnesygdomme undervejs og en del gennemstrømning af personale", fortæller hun.

"Fusionering er altid en svær størrelse, og ikke alle har været glade for at skulle flytte. Det er svært at eksistere i en organisation, der er i projekt og drift samtidig".

UOPFORDREDE ANSØGNINGER

Sterilcentralen har haft svært ved at skaffe personale. Man har derfor gjort en ekstra indsats for at blive synlig på jobmesser og på SOSU-skolerne. Det har betydet, at der nu kommer flere uopfordrede ansøgninger, fortæller Rikke Valentin.

Flertallet af ansøgerne har ingen tidligere erfaring fra arbejdet på en sterilcentral, så undervisning og sidemandsoplæring spiller en stor rolle, forklarer Rikke Valentin, der forventer at det fremover vil være lettere både at rekruttere og fastholde personale.

"Projektet med fusionen har løftet ikke kun de kvalitetsmæssige standarder, men også arbejdsmil-

jøet. Før var sterilassistenterne en overset gruppe, der var gemt lidt væk i kælderen, men nu står de lyst og venligt og spares for tunge løft og ensidigt gentaget arbejde”.

Rikke Valentin fremhæver ligesom Anne Enderlein samarbejdet og fællesskabet på tværs af sterilcentralens mange forskellige faggrupper.

”Det hierarki, der er mange andre steder i sundhedsvæsenet, findes ikke her. Vi spiser alle sammen frokost sammen og forsøger at skabe en kultur, hvor alle brikker er lige vigtige”, siger Rikke Valentin, men fremhæver alligevel sterilassistenternes rolle:

”Det er dem, der udfører vores kerneopgave. De skal være stolte af deres fag, for de gør virkelig en stor forskel for patientsikkerheden”.



Uddannelsesleder Rikke Valentin

EN NY ROLLE

I forbindelse med fusionen af sterilcentralerne har sterilassistenterne for første gang fået en lokal tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentant Anja Bergholdt lyder næsten forpustet, da hun fortæller om sin nye rolle som FOA SOSUs første tillidsrepræsentant på Den Regionale Sterilcentral.

Hun er i gang med sin grunduddannelse som tillidsrepræsentant og er sideløbende i færd med at definere sin nye rolle og de opgaver, den indebærer. Og samtidig har hun sit almindelige arbejde som sterilassistent, som også skal passes.

”Fordi vi ikke har haft en lokal tillidsrepræsentant før, er det en proces, der tager tid – også længere tid, end jeg havde regnet med”, indrømmer hun.

I første omgang handler det om at skabe tillid og være synlig, slår Anja Bergholdt fast.

Da interviewet finder sted, er hun tillidsrepræsentant for ”50-60 stykker”, som hun siger. For det er svært at holde trit med strømmen af nye kolleger.

”Jeg har måttet affinde mig med, at jeg ikke helt kan opfylde mine egne forventninger i forhold til at være synlig og byde alle velkommen, når der hele tiden kommer nye”.

Mange ansættes uden sundhedsfaglig baggrund, og det giver Anja Bergholdt nogle særlige udfordringer i forhold til lønindplacering og den følelse af uretfærdighed, der kan være i en gruppe, hvor alle laver det samme, men ikke får det



Tillidsrepræsentant Anja Bergholdt

samme i løn, fortæller hun.

En anden opgave er at få etableret et samarbejde med de tillidsrepræsentanter, der repræsenterer andre faggrupper fra andre FOA-afdelinger, og ikke mindst skabe et netværk med arbejdsmiljørepræsentanterne og få sat arbejdsmiljøarbejdet i system.

”Jeg er nødt til at starte fra en ende af på min to do-liste. Men jeg kan ikke klare det alene. Jeg har behov for, at kollegerne bakker op og selv tager ansvar for at være en del af løsningen. Og så skal de have tålmodighed. Vi er stadig i proces, og jeg kan ikke nå i mål med det hele på én gang”.

”Men det er utrolig spændende. Jeg brænder for, at vi har et godt arbejdsmiljø, hvor vores rettigheder respekteres, og hvor vi bliver hørt. Jeg stillede op, fordi jeg gerne vil gøre en forskel, og jeg er beæret over at have fået muligheden”.

”Men det er også skræmmende. Fordi jeg er den første på posten, er det endnu vigtigere, at jeg gør det godt nok, så jeg kan skabe et afsæt for de næste, der kommer efter mig”.

OLE HAR ORDET

Som 57 årig har Ole Kristensen taget hul på et nyt kapitel i sit liv. Og han elsker det.

Tekst og foto: Anne Guldager

EFTER 26 ÅR i butiksbranchen blev jeg arbejdsløs og skulle finde på noget andet. Så kom dokumentaren på TV2 om plejehjemsbeboeren Else, der blev behandlet hårdere, end hvis hun havde fået en fængselsdom. Og der var også en historie fra Randers. Jeg mente, at det kunne selv jeg gøre bedre.

Jeg bad derfor jobkonsulenten om at komme i praktik på et plejehjem. Hun troede ikke, at jeg ville holde ret længe, så hun skaffede mig en praktik i én måned, men jeg tænkte, ”jeg skal vise dem, skal jeg”. Det gjorde jeg, og jeg var ansat som ufaglært i 9 måneder på Toftehaven i Ballerup, indtil jeg startede på skolen.

Min kæreste er social- og sundhedshjælper, hendes datter er social- og sundhedsassistent, og svigerdatteren er sygeplejerske, så jeg har tit følt mig udenfor, når snakken gik til familiemiddagene. Det er sjovere nu, hvor jeg også kan snakke med.

JEG VAR KUN LIGE STARTET på Toftehaven, da jeg blev sat foran en beboer, der netop havde mistet sin hustru. Min leder bad mig blive siddende og tale med ham, indtil hans kontaktperson kom. Jeg kendte ham ikke, men susede ind på hans værelse og skannede alt, hvad der var af billeder og den slags, så vi kunne tale om hans kone og børn og det liv, de havde haft sammen.

Jeg elskede at være på Toftehaven, og hold kæft hvor har jeg savnet det, efter jeg er begyndt på skolen. Jeg savner kontakten til kollegerne og til de beboere, jeg var tæt på. Den ene er gået bort, mens jeg har været væk.

Jeg glæder mig til at komme ud i hjemmeplejen i min første praktik, men jeg er sikker på, at når jeg er færdig med uddannelsen, vil jeg tilbage til det job på Toftehaven, der står og venter på mig. Min kæreste er ansat i hjemmeplejen, og jeg kan se, hvordan hun på fem minutter kan gå fra at være glad til at være stresset, når hun har set sin køreliste.

»Jeg tror, man lærer hurtigere ved at være i det, røre ved det og føle det.«

DET HAR VÆRET HÅRDT at starte på skolen som 57-årig. Det er mange år siden, min mås har siddet ned så mange timer om dagen. Men jeg er overrasket over, at det ikke betyder noget, at jeg kunne være far til alle mine klassekammerater. Hvis de mobber mig, siger jeg bare, at jeg sladrer til chefen. Hun er 10 år yngre end mig.

Jeg tror, de synes, at jeg er pisseirriterende, fordi jeg er så megafrisk. Jeg har KOL og fik elevatorkort, fordi jeg havde svært ved at få vejret, da det var meget varmt, og vi sad tæt i klassen med en høj luftfugtighed. Men nu, hvor det er blevet koldere, tager jeg spiraltrappen op og sidder og venter, når de unge kommer pustende op, og deres lunger ligger halvvejs mellem 1. og 2. sal.

MANGE AF DE UNGE ved ikke, hvad de går ind til. Det er derfor, at så mange af dem holder op igen.

De sidder der med deres lange negle og kunstige øjenvipper og ser ud, som om deres liv krakelerer fuldstændig, når jeg fortæller, at de godt kan glemme at have lange negle og smykker på, når de kommer ud i praktik. Men de er nogle dejlige mennesker alle sammen.

I vores klasse er vi tre mænd. Den ene er fra Nigeria og den anden fra Istanbul, og så er der lille mig. Vi er ikke ens på nogen måder, men vi har det rigtig hyggeligt med hinanden og går alle tre op i det med liv og sjæl.

Meget af det, vi lærer på skolen, har ikke meget med virkeligheden at gøre, synes jeg. Hvis vi skal analysere en dårlig borger som en novelle, kan han jo nå at dø, inden man får hevet fat i en social- og sundhedsassistent.

SKOLEARBEJDE OG EKSAMENER er ikke lige mig, og jeg tror, man lærer hurtigere ved at være i det, røre ved det og føle det. Men nu skal jeg bare have det overstået. Jeg er ligeglad med karaktererne, så længe jeg bare består og kan kalde mig social- og sundhedshjælper. Jeg har sagt til lederen på Toftehaven, at jeg vil blive ved med at arbejde, lige så længe som jeg får lov.



REGLER OG RETTIGHEDER

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

RESTFERIE

? *Hvornår skal jeg senest have brugt den ferie, som jeg har optjent fra den 1. september 2021 til den 31. august 2022?*

! Du skal senest have afviklet din restferie den 31. december 2022, men der er mulighed for at overføre max en uges ferie efter aftale med din arbejdsgiver.

Du kan læse mere om reglerne i forbindelse med ferie her:

www.foa.dk/raad-regler/i-job/ferie

BARSEL

? *Jeg kan slet ikke finde ud af de nye barselsregler. Er det bare mig, eller er det blevet mere indviklet?*

! Det er ikke bare dig. I FOA SOSU får vi mange henvendelser med spørgsmål om barsel. Vi svarer selvfølgelig gerne pr. telefon, men du kan også få et overblik over reglerne ved at dukke op til en af vores jævnlige barselscaféer. Tag gerne din partner med.

Du kan finde datoerne for de kommende barselscaféer her:

www.foa.dk/afdelinger/sosu/aktiviteter-i-sosu

BANK MED FOA-FORDELE

? *Min kollega siger, at det er dumt af mig at være i en almindelig bank, når der findes en bank, der giver fordele til FOAs medlemmer. Kan I fortælle noget mere om det?*

! Din kollega har helt ret. Det drejer sig om PenSam Bank, hvor du som FOA-medlem kan spare penge på både bank og forsikring.

På **www.pensam.dk** kan du finde kontaktoplysninger og information om PenSams produkter.

OMSORGS-DAGE

? *Jeg har stadig 2 omsorgsdage tilbage. Kan jeg overføre dem til næste år? Jeg er ansat i Region Hovedstaden.*

! Du ret til omsorgsdage til og med året, hvor dit barn fylder 7 år. Du skal som udgangspunkt holde dine omsorgsdage indenfor kalenderåret, ellers går de tabt, medmindre der er tale om en helt særlig situation.

Du kan læse mere om reglerne for omsorgsdage her:

www.foa.dk/raad-regler/familieliv/omsorgsdage

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

OMSORGSORLOV

? *Jeg har hørt, at der er kommet noget nyt, som hedder omsorgsorlov. Hvad er det, og kan jeg bruge det til at følge min demente svigermor, der bor i egen bolig, på hospitalet?*

! Alle lønmodtagere får fra den 1. januar 2023 ret til fem dages omsorgsorlov pr. kalenderår til at yde omsorg for nære pårørende. Frem til 31. december 2022 har man ret til to dage.

Men du kan desværre ikke bruge dagene til din svigermor. Nære pårørende er defineret som egne børn, forældre, ægtefælle/partner eller en person i samme husstand.

Den pårørende skal have behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Dagene er uden løn, og de kan holdes samlet eller enkeltvis. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang.

Det er en betingelse, at behovet for væsentlig omsorg eller støtte kan dokumenteres, og det er dig der skal skaffe og evt. betale for den relevante dokumentation.

Du kan læse mere om reglerne for omsorgsorlov her:

www.foa.dk/raad-regler/familieliv/omsorgsdage/5-dages-omsorgsorlov



FÅ EN PROFESSIONEL HJÆLPER MED

Vidste du, at du har ret til at tage din tillidsrepræsentant med, hvis du bliver indkaldt til samtale med din leder om en kommende advarsel, opsigelse eller bortvisning?

Nogle tager et familiemedlem med til den slags samtaler, men tillidsrepræsentanten er uddannet til rollen som bisidder og kan give dig professionel støtte i en svær og stressende situation.

Tillidsrepræsentanten kan som bisidder hjælpe dig med at forberede

dig til samtalen og sikre, at den foregår i en ordentlig tone, hvor du får lov at komme til orde, forstår ledelsens svar, og hvor ledelsen ikke kommer med udokumenteret kritik.

Hiv derfor altid fat i din tillidsrepræsentant, før du skal til samtale med din leder om advarsel, opsigelse eller bortvisning.

Send ind & vind! Send løsningsordet senest den 10. januar i en mail til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om en SOSU-taske. **Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev:** Ann Lisbeth Jensen, Valby