



FOA SOSU

februar 2023 – nr. 1

Omsorg og pleje i Top 5 – side 12

FOA SOSU 1

FEBRUAR 2023

DET FASTE

Leder	3
I kalenderen	16
Arbejds miljø	18
Brevkassen	20
Kort og Godt	22
Særligt til tillidsvalgte	26
SOSU-kryds	28

4 DER ER BRUG FOR SENIORERNE

FOA SOSUs tillidsrepræsentanter er ikke i tvivl: Hvis man vil fastholde flere seniorer på arbejdsmarkedet, skal der individuelle løsninger på bordet.

6 ARBEJDS DAGEN ER BLEVET LETTERE MED FLERE TIMER

Jette Larsen og Tina Winkel er gået op i tid og har fået en mindre stresset hverdag.



8 FLERE ÅR UDEN IND TÆGT

Brug fagforeningen aktivt, når livet bliver svært. Sådan lyder et råd fra Vibeke Jo Rasmussen, der selv fik brug for en hånd fra fællesskabet.

10 FOA SOSU OG LYNGBY-TAARBÆK ER GÅET SAMMEN OM AT STYRKE ÆLDREOMRÅDET

Mulighed for mere fleksible arbejdstider, forebyggelse af nedslidning, seniorordninger og forbedrede tilbud til elever. Det kan blive resultatet af en partnerskabsaftale mellem FOA SOSU og Lyngby-Taarbæk Kommune.

12 EN PLADS I TOP 5

Plejehjemmet Ryholtgård i Hellerup var med i opløbet om at blive Danmarks bedste plejehjem.

25 REDNINGEN KOM I FORM AF EN HVID ENGEL

Forfatter Anne Meiniche fortæller om mødet med en faggruppe, der er langt mere end "varme hænder".

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: ANNA KVISTLUND OG JYTTE SCARFF RASMUSSEN FRA PLEJEHJEMMET RYHOLTGÅRD. FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

HVAD ER ARBEJDSGLÆDE FOR DIG?

På generalforsamlingen i november sidste år vedtog vi, at fagforeningens overordnede fokus skal være fastholdelse og rekruttering.

I dette blad kan du læse om Jette, som selv har været med til at skabe sin egen seniorordning ved at gå lidt op i tid for at få en mindre stressende arbejdsdag.

Der er brug for konkrete og handlingsorienterede seniorvilkår, for det er ikke et spørgsmål, *om* vi skal fastholde seniorerne, men om *hvordan*.

Fastholdelse og rekruttering handler om vilkår. Uanset alder.

Egentlig vil jeg helst ikke bruge ordet *fastholdelse*, for det lyder som tvang. Kunsten er ikke at holde folk fast, men at holde på dem ved at tilbyde nogle forhold, de kan holde ud – og ikke mindst holde af – at arbejde under.

For Jette var løsningen flere timer, for andre er det måske noget andet, der skal til, hvis de skal få lyst og have kræfter til at blive længere på arbejds-

markedet. Det kan den enkelte bedst selv svare på.

Men der er også en stor fællesmængde af ting, der skal være til stede, for at vi synes, vi er på en attraktiv arbejdsplads, hvor vi kan mærke arbejdsglæden.

På generalforsamlingen bad vi deltagerne om – helt lavpraktisk – at fylde en tavle med ord om alt det, der skaber arbejdsglæde.

Noget af det, der gik igen, var tid til opgaven, faglig udvikling og tillid til kompetencer.

Ved at tale mere om arbejdsglæde og mindre om fastholdelse, vender vi perspektivet fra arbejdsgivernes behov for, at vi bliver, til medarbejdernes lyst til at blive.

På midtersiderne i dette blad kan du se en plakat med nogle af de mange input fra generalforsamlingen.

Den vil vi bruge til at fortælle arbejdsgiverne, hvad det er, de skal skrue op for, hvis de skal have deres behov for vores arbejdskraft opfyldt.



Det er ikke et spørgsmål, om vi skal fastholde seniorerne, men om hvordan.

DER ER BRUG FOR SENIORERNE

FOA SOSUs tillidsrepræsentanter er ikke i tvivl: Hvis man vil fastholde flere seniorer på arbejdsmarkedet, skal der individuelle løsninger på bordet.

TEKST ANNE GULDAGER
FOTO SØREN BIDSTRUP/RITZAU SCANPIX

FOA SOSU indbød i november alle kommunale tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter til en konference om seniorvilkår.

Målet var at få sat gang i drøftelserne på arbejdspladsen, så opmærksomhed på vilkår for seniorer kan blive en del af driften.

"Det er ikke ualmindeligt, at en kommune eller en arbejdsplads har en nedskrevet seniorpolitik. Men vi ved fra vores tillidsrepræsentanter,

at mange politikker ikke kommer ud at leve", fortalte formand for FOA SOSU, Tina Græsted deltagerne.

"Det er fint, at der står i en seniorpolitik, at der skal afholdes seniorsamtaler og tages individuelle hensyn. Men hvis ikke samtalerne sættes i system, og det bliver en del af kulturen på arbejdspladsen, at der skal tages hensyn til særlige behov, risikerer de gode viljer at drukne i hensynet til den daglige drift".

INDIVIDUELLE HENSYN

Hvor en seniorpolitik beskriver

nogle overordnede rammer og procedurer, bør en senioraftale tage udgangspunkt i konkrete behov, understregede Tina Græsted.

"Det eneste vi kan være nogenlunde sikre på, er, at arbejdsgivernes behov er det samme alle vegne: De har brug for seniorernes arbejdskraft. Til gengæld vil det være meget forskelligt, hvad der skal til for at fastholde de enkelte medarbejdere".

"Nogle vil måske have brug for færre timer, mens andre gerne vil arbejde på fuld tid, men med færre nattevagter, og andre igen har be-

Det kan være meget lidt, der skal til, for at beholde en ældre medarbejder i jobbet. For eksempel 5 minutters ekstra tid, hvis medarbejderen skal op til en borger på 6. sal.

hov for at blive aflastet i forhold til de mest fysisk krævende opgaver”.

EKSTRA TID TIL TRAPPEN

Behovet for individuelle aftaler og hensyn gik igen i drøftelserne blandt tillidsrepræsentanterne.

Der blev blandt andet talt om mere indflydelse på vagtplanen, færre weekend- og ekstravagter, men også om små bitte ændringer, der kan gøre en stor forskel.

”Det kan for eksempel være, at en ældre medarbejder har brug for 5 minutters ekstra tid, hvis hun skal op på 6. sal eller for lidt ekstra

tid sammen med borgerne”, sagde fællestillidsrepræsentant Susan McAlden.

”Hvilken visitation vil give borgerne mere tid af hensyn til medarbejderne?”, lød et spørgsmål fra salen.

”Lad os starte med drømmene og så bagefter finde ud af, hvad der kan lade sig gøre”, opfordrede Susan McAlden og understregede, at det starter med samtalen. ”Seniorsamtalerne skal sættes i system. Vi har brug for viden i stedet for antagelser”.

Tina Græsted tilføjede, at kom-

munerne bruger mange penge på vikarer og ansættelse af ufraglærte.

”Hvis man bruger nogle af de penge til at få faste, faglærte medarbejdere til at blive længere, koster det ikke ekstra”, mente hun.

Eller som en deltager formulerede det: ”Det er i virkeligheden et spørgsmål om enten eller: Hvis jeg skal blive, skal jeg have nogle forhold, jeg kan arbejde under”.

**Læs på side 6-7
om Jette Larsen,
som har skabt sin egen
seniorordning ved at gå
op i tid og få mere tid
til opgaverne.**

ARBEJDSDAGEN ER BLEVET LETTERE MED FLERE TIMER

Jette Larsen og Tina Winkel er begge gået op i tid og har fået en mindre stresset hverdag.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

For mange er en seniorordning forbundet med nedsat tid. For social- og sundhedsassistent Jette Larsen, 63 år, er det omvendt.

Hun har valgt at øge sin arbejdstid fra 32 til 35 timer for derved at få mere tid til opgaverne og en mindre stressende arbejdsdag.

"Jeg havde svært ved at komme ud ad døren, når jeg havde fri. Jeg havde mange vagter til klokken 13, og jeg følte, at jeg svigtede mine kolleger, når jeg gik, mens der var travlt", fortæller hun.

Det kneb også ofte at nå at dokumentere, så det var mere reglen end undtagelsen, at Jette Larsen blev hængende på arbejdspladsen, Henriksdal Plejehjem i Høje-Taastrup, lidt længere end hun blev betalt for.

"Men det er jo min egen skyld, at jeg ikke kan komme ud ad døren", siger hun – til højlydte protester fra sin tillidsrepræsentant Brith Dorph Josephsen, der lytter med i baggrunden.

"Vi skal ikke bruge vores fritid på at arbejde", slår tillidsrepræsentanten fast.

"Vores borgmester har gentagne

gange sagt, at ingen skal arbejde gratis i Høje-Taastrup Kommune, så er man der fem minutter længere, så skriver man det på".

MERE RO I HOVEDET

Jette Larsens kollega Tina Winkel har med sine 51 år ikke nået senior-alderen endnu, men hun har truffet samme beslutning som Jette Larsen og er gået op i tid - fra 30 timer til fuld tid.

"Da jeg var på deltid, var jeg kontaktperson for det samme antal borgere, som hvis jeg havde været på fuld tid. Nu arbejder jeg to timer mere om dagen, men har ikke fået flere borgere. Det har givet mere ro i hovedet, og jeg har blandt andet fået tid til at være med i stuegang", fortæller hun.

"Jeg føler mig ikke mere træt, selv om jeg arbejder i længere tid. Faktisk var jeg mere udmattet før, fordi der var så meget, jeg havde svært ved at nå. To timer mere om dagen er jo ikke meget, men det giver meget, at du kan være der til at nå dine ting, og det er jo ikke de to timer om eftermiddagen, der gør, at vores arbejde er fysisk anstrengende".

Da FOA SOSU er på besøg, har Tina Winkel kun været på fuld tid i en måned.





Tina Winkel og Jette Larsen har begge fundet mere ro ved at gå op i tid.

Brug Fagbladet FOAs beregner

til at se, hvor meget mere du får i løn ved at gå op i tid.



"Aftalen er, at jeg kunne få lov at afprøve det, og vende tilbage til mit gamle timetal, hvis jeg fortrød. Men jeg er glad for det, og det kan også ses på lønsedlen", fortæller Tina Winkel, der nu får udbetalt ca. 3.500 kroner mere pr. måned.

KAN SIDDE MERE HOS BEBOERNE

Jette Larsen ville ikke selv være kommet i tanke om, at hun kunne få en lettere hverdag ved at gå op i tid, fortæller hun.

"Det var min leder, der fortalte, at man har ret til at komme op i tid, og spurgte, om det ikke var noget for mig. Der var ikke på noget tidspunkt snak om, at jeg så skulle have nye arbejdsopgaver, kun at det ville give mig bedre tid til at dokumentere".

Samtidig har Jette Larsen fået mulighed for at være sammen med beboerne på en anden måde.

"Tidligere var jeg her ofte kun, mens der var mest travlt, men om eftermiddagen er her en anden ro, så jeg kan sidde lidt hos beboerne eller lave en aktivitet sammen med dem".

VIGTIGT BUDSKAB

Det er Brith Dorph Josephsen, som

også er fællestillidsrepræsentant, der har inviteret FOA SOSU til Høje-Taastrup, fordi det efter hendes mening er vigtigt at få fortalt historien om det positive ved at gå op i tid.

"Jeg synes, at det er fedt, at man kan gå op i tid uden at få flere opgaver", siger hun.

Brith Dorph Josephsen ser meget gerne, at der bliver gjort op med deltidskulturen på social- og sundhedsområdet, og fuld tid er ikke kun relevant, når børnene kan klare sig selv, eller man har nået senioralderen, mener hun.

"De unge bør også tænke over, at det går ud over både deres løn og pension, hvis de vælger et arbejdsliv på deltid. Vi skal passe på, at vi ikke ender som posedamer, når vi bliver pensionister".

Jette Larsen afviser ikke, at hun ville været gået op i tid tidligere, hvis hun havde vidst, at hun havde ret til det. Men selvom hverdagen er blevet lettere med de flere timer, får det hende ikke til at overveje at udskyde pensionen.

"Nej, så skulle det give rigtig mange flere penge".

FLERE ÅR UDEN INDTÆGT

Brug fagforeningen aktivt, når livet bliver svært, siger Vibeke Jo Rasmussen, der på egen krop har oplevet, hvad det betyder at være del af et stærkt fællesskab.

TEKST ANNE GULDAGER

ILLUSTRATION KAMILLA WICHMANN

"Jeg er 60 år og er opvokset i en arbejderfamilie, der vægtede fællesskab, når levevilkår skulle ændres. Derfor har det også været helt naturligt for mig at være organiseret i en fagforening i hele mit arbejdsliv".

Sådan indleder Vibeke Jo Rasmussen sin historie, som hun har valgt at dele med FOA SOSU, så andre kan se, hvad de kan bruge en fagforening til, hvis det brænder sammen.

Vibeke Jo Rasmussen havde arbejdet som pædagog i 14 år, da hun første gang blev syg med stress og depression.

Herefter var det svært at få rigtigt fodfæste på arbejdsmarkedet, men virksomhedspraktikker på blandt andet plejehjem og hospital førte hende i retning af en uddannelse til social- og sundhedsassistent.

Hun indså dog hurtigt, at det store ansvar, der følger med at være social- og sundhedsassistent i en fast stilling, ikke harmonerede med hendes psyke.

Vibeke Jo Rasmussen valgte derfor at blive tilknyttet et vikarbureau, så hun kunne sætte arbejdet på pause i de perioder, hvor hun ikke havde det godt.

LAMMENDE SMERTER

Livet som vikar fik dog en brat afslutning.

"Årsskiftet 2019/2020, var jeg på weekendvagt efter en fredfyldt jul. Jeg havde i flere år oplevet, at jeg kunne have dage med en generel ømhed i kroppen, men som altid tænkte jeg, at det skulle nok bare arbejdes væk. Mens jeg var på arbejde, låste mit ene knæ pludselig, og så gik smerten væk. Men den næste dag på arbejdet skete det igen".

I de følgende uger oplevede Vibeke Rasmussen det, hun beskriver som "lammende smerter" forskellige steder i kroppen, og hun måtte melde sig syg. Fem måneder fik senere fik hun diagnosen fibromyalgi og slidgigt.

STOD UDEN INDTÆGT

Vibeke Jo Rasmussen har siden løbende været til møder på jobcentret og

i arbejdsprøvning, men det meste af tiden har hun ventet.

"Når jeg ser tilbage; så har jeg brugt næsten tre år i venteposition. Været afventende, stillet op, når jeg blev indkaldt til møde – og ventet igen".

Den lange ventetid har ikke kun tæret på psyken, men i høj grad også på økonomien.

Fordi Vibeke Jo Rasmussen kun havde arbejdet som vikar i de perioder, hvor hun havde det godt psykisk, opfyldte hun ikke kravene til at få sygedagpenge.

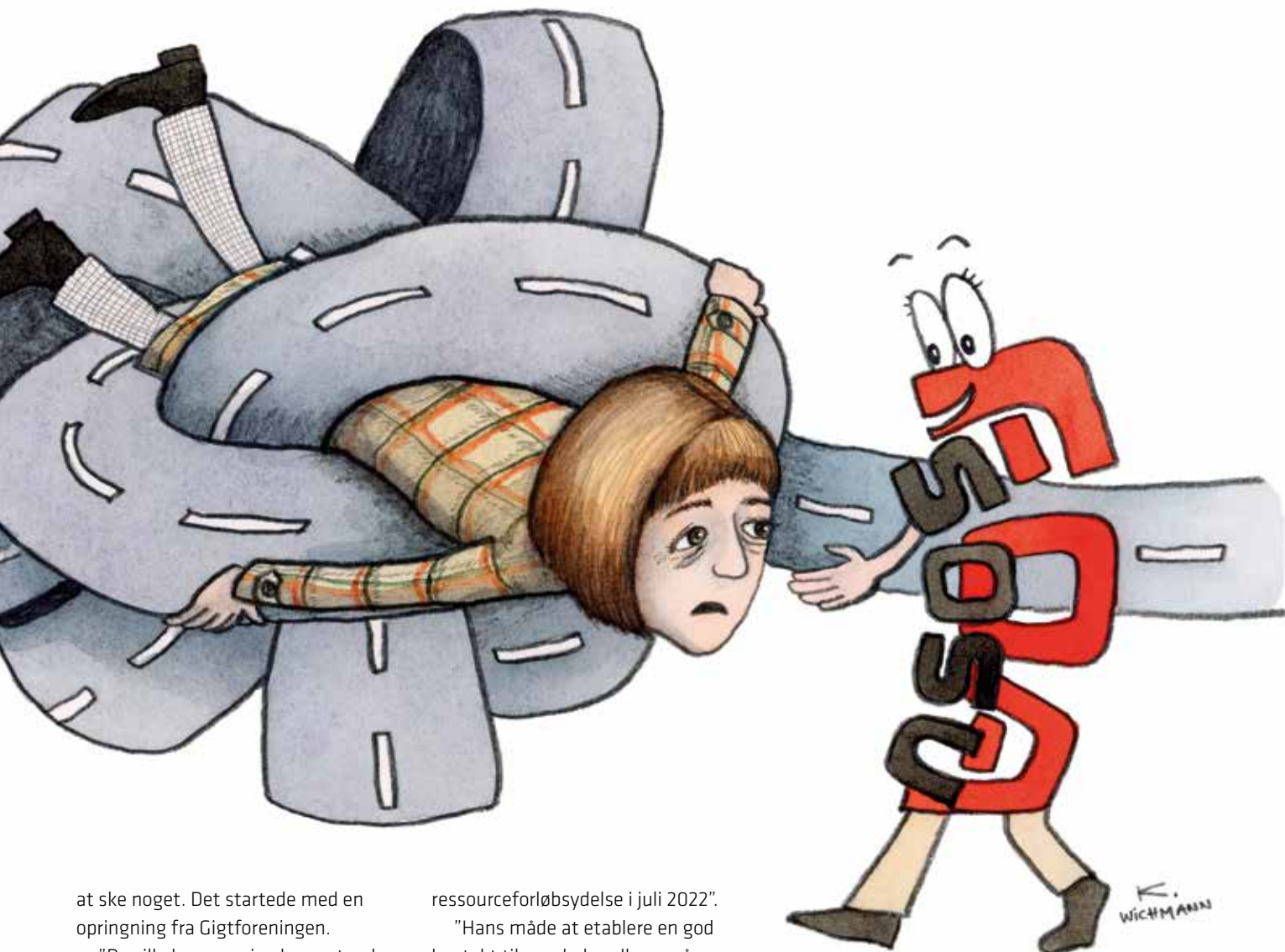
Hun kunne ikke melde sig ledig, fordi hun var syg. Og hun kunne heller ikke få kontanthjælp, fordi hendes mand havde en indtægt.

I alt blev det til 2,5 år, hvor Vibeke Jo Rasmussen slet ingen indtægt har haft.

EN FANTASTISK STØTTE

Men i februar 2022 begyndte der





at ske noget. Det startede med en opringning fra Gigtforeningen.

"De ville høre, om jeg kunne tænke mig at støtte dem med 60 kroner om måneden. Jeg blev helt fortvivlet, fordi jeg ikke havde mulighed for at støtte en forening, der gør et fantastisk arbejde. Jeg fortalte min historie, lige der i telefonen, og blev opfordret til at tale med en socialrådgiver i Gigtforeningen. Socialrådgiveren rådede mig til at kontakte FOA – og det gjorde jeg", fortæller Vibeke Jo Rasmussen.

"FOA SOSUs sagsbehandler har været en fantastisk støtte for mig og ikke mindst for min mand. Sagsbehandleren har ringet og opmuntret mig, deltaget i adskillige møder med rehabiliteringsteamet og med jobcenteret. Han har udformet en klage og har arbejdet for, at jeg fik en

ressourceforløbsydelse i juli 2022".

"Hans måde at etablere en god kontakt til sagsbehandleren på jobcentret har været fantastisk. Jeg sidder i dag, og tænker; at der er mange gode og dygtige mennesker i vores velfærdssamfund, som er underlagt lovstof og regler, men som alligevel har hjertet på rette sted".

TAK TIL FÆLLESSKABET

Den 1. december 2022 gik Vibeke Jo Rasmussen på førtidspension. Det var ikke sket uden FOA SOSUs hjælp, mener hun og sender en tak, ikke kun til sin sagsbehandler, men til alle FOAs medlemmer.

"Jeg tror, at de unge, der vælger fagforeningen fra, mangler viden om, at de kan takke flere generationer af arbejdsomme mennesker, der har

kæmpet for bedre løn og arbejdsvilkår".

"Jeg takker alle, der har bidraget og bidrager til fagforeningsfællesskabet, og som indirekte har gjort det muligt for mig at få min førtidspension", siger Vibeke Jo Rasmussen, der er stillet op til en artikel for at give en vigtig erfaring videre:

"Det gør mig trist, at det er nødvendigt at indhente ekstern hjælp, når man er syg, sårbar og fattig og befinder sig i en reel identitetskrise. Men man skal ikke underkende værdien af at være organiseret i en fagforening og bruge dem langt mere aktivt, når livet bliver svært".

FOA SOSU OG LYNGBY-TAARBÆK ER GÅET SAMMEN OM AT STYRKE ÆLDREOMRÅDET

Mulighed for mere fleksible arbejdstider, forebyggelse af nedslidning, seniorordninger og forbedrede tilbud til elever. Det kan blive resultatet af en partnerskabsaftale mellem FOA SOSU og Lyngby-Taarbæk Kommune.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO LYNGBY TAARBÆK KOMMUNE

Antallet af ældre stiger, og det samme gør manglen på faglærte på social- og sundhedsområdet.

Det gælder også i Lyngby-Taarbæk, hvor kommunen og FOA SOSU er gået sammen for at styrke arbejdet med at få uddannet flere og ikke mindst motivere flere til at blive i faget.

Kommunalbestyrelsen har afsat 35 mio. kr. over de næste fire år til konkrete initiativer i forlængelse af aftalen – blandt andet mulighed for mere fleksible arbejdstider, forebyggelse af nedslidning, seniorordninger og forbedrede tilbud til elever.

DEN FØRSTE I LANDET

Aftalen er den første af sin slags i landet, fortæller formand for FOA SOSU, Tina Græsted.

Hun er særligt glad for, at der med aftalen er lagt op til at inddrage medarbejderne i planlægningen af arbejdstiden og for, at der er afsat penge til, at eleverne kan få bedre rammer for deres uddannelse og dermed bedre tid til læring.

”Det er vigtigt, at flere unge får øjnene op for hvilket dejligt job, man har i ældreplejen, når rammerne tillader, at man bruger sin faglighed”, siger Tina Græsted.

PARTNERSKABSÅFTALEN INDEHOLDER BL.A. MULIGHED FOR

- **Fleksibel arbejdstid:** Indsatser der gør det attraktivt for deltidsansatte at gå op i tid, herunder mulighed for mere fleksible arbejdstider
- **Efteruddannelse og karriereveje:** Indsatser som skal styrke kompetenceudviklingen og muligheden for at følge en karrierevej, herunder oprettelse af specialiststillinger og et ledertalentprogram
- **SOSU-elever:** Indsatser som skal styrke antallet af og tilbuddet til SOSU-elever
- **Velfærdsteknologi:** Indsatser som skal øge brugen af velfærdsteknologiske løsninger, der kan frigøre arbejdstid til andre opgaver og skabe både bedre arbejdsmiljø samt styrke en følelse af værdighed hos borgere.
- **Arbejdsmiljø:** Indsatser med fokus på arbejdsmiljø og HR herunder indsatser, som skal forebygge og følge op på fysiske og psykiske belastninger
- **Seniorordninger:** Initiativer, der kan være med til at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet.



OGSÅ EKSTRA PENGE I KØBENHAVN

Også politikerne i Københavns Kommune har indset, at der skal noget ekstra til for at få flere faglærte medarbejdere og ikke mindst holde på dem, man allerede har.

Kommunen har afsat i alt 84 mio. kr. over fire år til initiativer, der skal styrke kommunens indsats for fastholdelse rekruttering på sundheds- og omsorgsområdet.

Blandt andet vil man forsøge at fastholde flere ældre medarbejdere ved for eksempel at tilbyde delvis lønkom-pensation og fuld pensionsindbetaling ved nedsat tid.

Der er også fokus på at forbedre introduktionsforløb for nye medarbejdere og på at tilpasse elevforløbene mere til den enkelte.

MEDARBEJDERNE HAR VÆRET INDDRAGET

Ifølge fællestillidsrepræsentant i Lyngby-Taarbæk Kommune, Jannie Hagbo, har kommunens medarbejdere har i høj grad selv bidraget med indhold til aftalen.

"Vi startede allerede i marts (2022) med en mini-konference, hvor der var mere end 50 kollegaer, der deltog".

"De kom alle sammen med bud på,

hvad der skal til for at højne arbejdsmiljøet, samt hvad der skal til for, at vi fremadrettet kan rekruttere og ikke mindst fastholde. Det er mange af deres bud fra den dag, der ligger i den færdige aftale", fortæller Jannie Hagbo.

BORGMESTER SER STORE MULIGHEDER

Lyngby-Taarbæks borgmester, Sofia

Osmani, ser store muligheder i aftalen:

"Vi vil jo gerne beholde vores dygtige og engagerede medarbejdere på ældreområdet og også gerne motivere dem til at gå op på fuld tid, så vi så vidt muligt undgår at bruge vikarer", siger Sofia Osmani, der håber på, at aftalen også kan være med til at inspirere flere til at tage en uddannelse inden for området.

EN PLADS I TOP 5

Plejehjemmet Ryholtgård i Hellerup var med i opløbet om at blive Danmarks bedste plejehjem.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

"Stort tillykke til landsbyen Møllevang Randers. Men vi er stadig stolte af at være i top 5".

Sådan står der informationsskærmen ved indgangen, da medlemsbladet FOA SOSU besøger Plejehjemmet Ryholtgård et par dage efter offentliggørelsen af vinderen af titlen som Danmarks Bedste Plejehjem 2022.

Prisen uddeles af foreningen Danske Seniorer, der havde nomineret Ryholtgård blandt andet på grund et stort fokus på musik, inddragelse af beboerne og et engageret personale.

Og særligt det sidste det varmer, fortæller social- og sundhedshjælper Anna Kvistlund og hendes kollega Henriett Clausen, der er social- og sundhedsassistent.

"Man bliver lidt stolt", siger Anna Kvistlund. "Jeg er stolt af min arbejdsplads, men jeg er også stolt af mit fag. Det er en fornøjelse at få lov at hjælpe andre mennesker. De har slidt og slæbt gennem et helt liv og fortjener at få en god dag hver dag".

KAN GODT HAVE TRAVLT

"Vi kan have travlt, men vi får det bedste ud af de ressourcer, vi har", siger Henriett Clausen.

Man kan godt blive stresset, men

kunsten er, at man ikke lader beboerne mærke det, og for eksempel giver sig tid til at sætte sig lidt hos en urolig beboer".

På spørgsmålet, om hun ville anbefale et familiemedlem at flytte ind på Ryholtgård, kommer svaret uden tøven:

"Ja, helt sikkert. Når man begynder her, får man at vide, at man skal være over for beboerne, ligesom man ville være over for sin egen familie. Så ja, jeg ville være helt tryk ved at lade min mor eller mormor bo her".

ALLE SIGER GODMORGEN

Hvis beboerne skal have det godt,

skal personalet have det godt og ikke mindst have det godt sammen. Det bidrager Københavns Kommunes obligatoriske træning i arbejdstiden til, fortæller Henriett Clausen.

"Det er rart og hyggeligt, vi griner sammen, og det giver både energi og sammenhold – alle skal være med, hvis vi ikke kommer af os selv, bliver vi hentet".

En anden af husets spilleregler er, at man siger godmorgen til hinanden. Det lyder som en lille ting, men det betyder meget, understreger Anna Kvistlund.

"Man vokser, fordi man føler sig set. Det er en vigtig start på en god dag".



Social- og sundhedshjælper Anna Kvistlund (th) nyder en stille stund med beboer Jytte Scarff Rasmussen.



Beboerne Jytte Scarff Rasmussen og Inge Lola Jamroth-Jensen i gang med dagens gymnastiske øvelser.



Arbejdsglæde

Deltagerne i FOA SOSUs generalforsamling 2022 satte ord på noget af det, der har betydning for arbejdsglæden.

Glade og tilfredse kolleger, beboere og pårørende

Stort ansvar

AT FÅ LOV
GØRE EN
FORSKEL

Når jeg kan nå mit arbejde

Glæden i borgerens ansigt, når jeg har ydet hjælp

Faglig udvikling

GOD
LEDELSE!

AT VI HAR
MEDINDFLYDELSE!

At jeg kan se mig selv i øjnene, når jeg går hjem

Personlig og faglig udvikling

KOLLEGERNE H
JERTET PÅ RETT

At se andre have det godt

AT KUNNE VÆRE
NOGET FOR
MENNESKER,
DER HAR BRUG
FOR DET

At min
faglighed
vokser
(elev)

Glade patienter

At vi er fælles om at skabe
de bedste rammer for faglig
udvikling

Støtte
Hjælpe
Lytte

De mennesker,
jeg møder

FÆLLESSKAB OM KERNEOPGAVEN

Tillid!

At jeg bliver set
og hørt af min
leder

DER ER MASSER AF
UDVIKLINGS-
MULIGHEDER, FAGLIG
STOLTHED
OG GODE GRIN

Relationer

Samarbejdet med
kollegerne

HAR
E STED

At gøre en
forskel for
borgere og
kolleger

Mine
elever

NÅR DER ER MULIGHED FOR AT LEVERE
EN ORDENTLIG PLEJE OG OMSORG

FEM MINUTTER MERE HOS BEBOEREN

GOD SPARRING MED GODE KOLLEGER

Medinddragelse
Godt humør
God trivsel

Fagligt
fællesskab



FIND DATOERNE OG TILMELD DIG PÅ WWW.FOA.DK/SOSU-AKTIVITETER

Find alle arrangementer her:



TJEK DIN LØNSEDEL

Kom til løncafé i FOA SOSU og lær, hvordan du selv tjekker din lønsedel og sikrer dig, at du har fået den løn, du har krav på.



BØRN PÅ VEJ?

Hvis du eller din partner er gravid eller overvejer at få et barn, kan det være godt at kende sine rettigheder omkring barsel m.v.

FOA SOSU inviterer flere gange i løbet af året til barselscafé. Partnere er også velkomne.

GÅ HJEM-MØDE: HVORDAN HÅNDTERER VI FORRÅELSE PÅ ARBEJDSPLADSEN?

Mange af os har set tv-udsendelserne, hvor plejepersonale handler ondt – og vi kan let blive enige om, at det ikke er til at holde ud at se forrælsen. Men hvordan opdager vi, når forrælsen sniger sig ind på vores arbejdspladser? Og hvordan kommer vi den til livs?

Med udgangspunkt i Dorte Birkmoses forskning og viden, taler vi om, hvordan vi undgår og håndterer forrælsen.

ÅRETS ARRANGEMENTER I SENIORKLUBBEN

Tirsdag den 14. februar kl. 11: Mormor Valborg, en kvindeskikkelse i det tyvende århundrede v. Birgitte Thyssen.

Tirsdag den 14. marts kl. 11: Generalforsamling. Forslag som ønskes behandlet på generalforsamlingen skal indsendes senest 14 dage før.

Tirsdag den 11. april kl. 11: Banko.

Tirsdag den 9. maj kl. 8:45: Skovtur. Billetter sælges ved klubmøderne i marts og april.

Tirsdag den 12. september kl. 11: De lystige musikanter, v. Anna Kvistlund.

Tirsdag den 10. oktober kl. 11: Frigivelsen af de slavegjorte afrikanere på de Vestindiske øer, v. Steven Hart.

Tirsdag den 14. november kl. 11: 50'er Rock'n'roll med Gorm Clausen.

Tirsdag den 12. december kl. 11: Julefrokost, billetter sælges ved klubmøderne i oktober og november.

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





TAG MED TIL PIGEHJEMMET PÅ SPROGØ

Onsdag den 15. marts kan du med FOA SOSU få en oplevelse ud over det sædvanlige.

Turen går med bus til Pigeheimmet på Sprogø, hvor vi får en guidet tur i en uhyggelig del af danmarkshistorien.

Pigeheimmet på Sprogø var ikke et fængsel, men de indsatte var isoleret fra samfundet på ubestemt tid. Hjemmet var ikke et hospital, men de anbragte blev opfattet som syge.

I perioden fra 1923 til 1961 var 500 kvinder, der ikke levede op til samfundets moralbegreber, tvangsanbragt på Sprogø. Mange blev desuden steriliseret mod deres vilje.

Der er ikke almindelig offentlig adgang til Pigeheimmet på Sprogø, så snyd ikke dig selv for muligheden.

Turen koster 150 kroner. Det inkluderer transport, forplejning og rundvisning.

Scan koden og find flere oplysninger:



ONLINEMØDER

BLIV KLÆDT PÅ TIL JOBSAMTALEN

ONLINE møder for medlemmer, der er i gang med – eller overvejer – et jobskifte.

- Hvordan får du talt om dine forventninger til løn og vilkår under jobsamtalen
- Hvordan italesætter du, hvad du er værd
- Hvad skal du huske at dokumentere ved jobskifte
- Hvad skal du være opmærksom på når du modtager din kontrakt.
- Hvordan kan du bruge din nye tillidsrepræsentant

Mødet er målrettet alle medlemmer – kommune, region og privatansatte.

SIG HEJ TIL FAGFORENINGEN

Et **ONLINE** møde for dig, der gerne vil vide mere om, hvad du kan bruge din fagforening til.



FRA STRESS TIL TRIVSEL

– COACHINGFORLØB

ILLUSTRATION: COLOURBOX



Find ud af hvad der stresser dig og hvad der giver dig ro. Lær dine stresssymptomer at kende, og få værktøjer til at holde symptomerne på afstand.

Stress er en sund reaktion på en usund situation og stress-symptomer er et signal om, at du skal gøre tingene anderledes.

Som medlem af FOA SOSU kan du gratis få et forløb på 3 gange 2 timer hos fagforeningens arbejdsmiljøkonsulent Nina Schneidermann, der er certificeret stresscoach.

I et trygt fællesskab får du redskaber til:

- At skabe ro og overblik i forhold til din omverden, arbejdsliv, familieliv mm.
- At få kontakt til og styrke dit indre kompas, så du bliver bedre til at passe på dig selv i fremtiden

Du kan vælge mellem de tre nedenstående forløb:

1) FORÅR 2023:

Torsdag d. 16. marts kl. 15.30 – 17.30

Torsdag d. 30. marts kl. 15.30 – 17.30

Torsdag d. 13. april kl. 15.30 – 17.30

2) EFTERÅR 2023:

Onsdag d. 23. august kl. 15.30 – 17.30

Onsdag d. 6. september kl. 15.30 – 17.30

Onsdag d. 20. september kl. 15.30 – 17.30

3) HELDAGSFORLØB

Onsdag d. 24. maj kl. 8.30 – 15.30

Der er plads til max. 20 deltagere pr. forløb.

Scan koden og læs mere.



NY ARBEJDSMILJØKONSULENT

Nina Schneidermann er ny arbejdsmiljøkonsulent i FOA SOSU, hvor hun underviser, rådgiver og vejleder FOAs medlemmer og tillidsvalgte i forhold til alle aspekter inden for arbejdsmiljø.

Nina har arbejdet med arbejdsmiljø hele sit arbejdsliv. Først 10 år som konsulent på ledelsens side, med håndtering af ansættelser og opsigelser og alt herimellem. Blandt andet APV, rådgivning og uddannel-

se af arbejdsmiljøorganisationen, håndtering af sygefravær, deltagelse i svære samtaler, mangfoldig arbejdsplads, tilbage til arbejdet efter sygdom mm.

De seneste fem år har Nina arbejdet som ekstern lektor på CBS og undervist ledere i blandt andet psykisk arbejdsmiljø og stresshåndtering, og som underviser hos FOA, hvor hun særligt har undervist på FOAs faglige arbejdsmiljøuddannel-

se, og været med til at udvikle uddannelser inden for stresshåndtering og indflydelse på arbejdspladsen.

Nina er uddannet cand.merc. i HRM, projektleder, stresscoach m.m. Hun har med andre ord masser af god viden at trække på og give videre til FOAs medlemmer og tillidsvalgte.

Mail: nika@foa.dk
Tlf.: 4697 2194

»JEG ER VED AT VÆRE DESPERAT«



Af arbejdsmiljøkonsulent
Nina Schneidermann

Forleden blev jeg kontaktet

af Monika. Hun er social- og sundhedshjælper, 35 år, gift og mor til to børn på 3 og 7 år.

Monika fortalte mig, at hun elsker sit job, sine borgere og sine kolleger, men når hun træder ind ad døren derhjemme, går energien fuldstændig ud af hende, og hun har kun lyst til at lægge sig på sofaen.

Hun vågner næsten hver nat og har svært ved at falde i søvn igen, fordi tankerne om det, hun skal næste dag, kører rundt i hendes hoved.

"Jeg føler mig som en dårlig mor. Jeg er kortluntet og jeg orker ikke at lave mad og lege med mine børn. Jeg er ved at være desperat – hvad skal jeg gøre?", spurgte hun.

Jeg tror desværre, at rigtig mange kan nikke genkendende til Monikas situation.

Hvis vi glemmer at lytte til os selv, fordi vi har for travlt med at gøre noget for andre, siger kroppen stop.

Dårlig søvn og kort lunte er klassiske stress-symptomer, som skal tages alvorligt, ellers risikerer man at blive rigtig syg med stress.

Ro og restitution er nøgleord, men også fællesskab og hygge er vigtigt for, at vi kan lade op og have det godt. Det er ikke meningen, at vi skal være fuldstændig udkørte, når vi har fri fra arbejde.

Mit første råd til Monika og jer andre i samme situation er at tage fat i arbejdsmiljørepræsentanten på arbejdet og fortælle ærligt, hvordan I har det. I kan også tale med tillidsrepræsentan-

Tænk på hvad stewardesserne siger i flyvemaskinen:

Du skal tage din egen iltmaske, på, før du hjælper andre. Vi kan ganske enkelt ikke give noget, vi ikke har, som fx tid og overskud.

ten eller eventuelt gå direkte til lederen.

Det er vigtigt at få talt om, hvordan der kan komme så klare rammer for arbejdet som muligt. Når man arbejder med mennesker kan man blive ved med at give, også selvom man ikke har mere at give af. Det er derfor vigtigt med klare rammer, så man ved, hvornår man er færdig og kan gå hjem med en god følelse – og så skal der være plads til de vigtige pauser.

Jeg rådede desuden Monika til at få talt med sin mand om, hvordan de sammen kan tage ansvar for de huslige pligter og børnene, så hun kan slappe mere af. Statistikken viser nemlig, at det stadig er os kvinder, der står for det meste af arbejdet i huset.

Det er vigtigt at have tid og overskud til de aktiviteter, der fylder en op, som eksempelvis hobby og venner, og måske lidt alenetid?

Tænk på hvad stewardesserne siger i flyvemaskinen: *Du skal tage din egen iltmaske, på før du hjælper andre.* Vi kan ganske enkelt ikke give noget, vi ikke har, som for eksempel tid og overskud.

Jeg er glad for, at jeg udover de gode råd også kunne give Monika et helt konkret tilbud om et gratis stress-coaching forløb i FOA SOSU på Godthåbsvej.

Det er et gruppeforløb, hvor man over tre gange får masser af viden og værktøjer, som kan bruges i dagligdagen og på vejen mod mere overskud.

Det kan I læse mere om på side 18.

Pas godt på jer selv.



BREVKASSEN

Svarene i brevkassen er skrevet af et team af sagsbehandlere i FOA SOSU.

Se hvordan du kan komme i kontakt med fagforeningen på www.foa.dk/sosu-kontakt

KÆRESTE MED KOLLEGA

Jeg er ansat som afdelingsleder på et plejecenter. Til personalets julefrokost fik jeg et godt øje til en af mine kolleger. Det var gensidigt, og vi er nu blevet kærestes.

Min forstander har bedt mig søge væk, fordi han ikke mener, at jeg kan være leder for min kæreste. Har forstanderen ret til at fyre mig på den baggrund? Jeg er glad for arbejdspladsen, som jeg har været på i mange år. Forstanderen mener, at da det er mig, der er leder, er ansvaret mit og ikke min kærestes.

Tillykke med kærligheden!

Vi er dog enige med din forstander i, at det ikke er hensigtsmæssigt at du er kæreste med en kollega, som du er leder for.

Hverken for jeres egen skyld eller over for jeres øvrige kolleger. Det kan nemt føre til mistro, og du kan havne i

ledelsesmæssige situationer, hvor dit professionelle liv og dit private liv kan være svært at skille ad.

Vi vil klart anbefale dig, at I sammen finder en anden løsning.

Det er i udgangspunktet forstanderens ansvar at gøre noget ved det, men medmindre det fremgår specifikt af personalepolitikken, at det ikke er acceptabelt på arbejdspladsen, kan jeres forhold ikke begrunde en afsked.

Derimod ville det være naturligt at vælge at omplacere én af jer til en anden afdeling, hvilket ville være helt i overensstemmelse med almindelig god ledelse og gældende regler.

Derfor kunne det være klogt, hvis du og din kæreste sammen finder den løsning, I synes er mest praktisk, og forelægger jeres idé for forstanderen.

JEG VIL GERNE VÆRE FAGLÆRT

Jeg er 26 år og har i tre år været ansat i en kommune som ufaglært i hjemmeplejen. Jeg vil gerne uddanne mig til social- og sundhedshjælper, men jeg har ikke råd til at gå på SU, og min leder siger, at der ikke er andre muligheder. Hvad gør jeg?

Hvor er det godt at høre, at du vil uddanne dig inden for faget. Der mangler i den grad faglærte inden for vores branche, og heldigvis behøver økonomien i dit tilfælde ikke at spænde ben.

Da du er over 25 år og har arbejdet mindst 2 år i kommunen, kan du nemlig søge Den Kommunale Kompetencefond. Den har en pulje, der hedder Ufaglært til faglært. Hvis du opfylder betingelserne, kan du være sikker på at få tilskud.

Puljen fungerer på den måde, at Den Kommunale Kompetencefond giver tilskud, som svarer til forskellen mellem din elevløn og din normale løn. Det er kommunen, der modtager tilskuddet og udbetaler din løn under uddannelsen, inklusive særlig feriegodtgørelse og pension.

Inden du søger, skal du tale med din leder og din tillidsrepræsentant, du skal indgå en uddannelsesaftale med kommunen og søge om optagelse på social- og sundhedsskolen.

Start med at tage en snak med din tillidsrepræsentant – og husk, at I altid er velkomne til at kontakte fagforeningen, hvis I har spørgsmål.

Held og lykke med uddannelsen, og husk at du også kan få hjælp af fagforeningen og de tillidsvalgte på arbejdspladsen, mens du er elev.

VAR DET FORKERT AT SKRIVE UNDER?

Jeg er blevet opsagt og stadig lidt i chok.

Da jeg fik opsigelsen, bad min leder mig om at skrive under på, at jeg havde modtaget den.

Var det forkert af mig at skrive under? Har jeg nu bare accepteret det hele, selvom jeg er uenig i begrundelsen for opsigelsen?

Det er altid en god ide at overveje, hvad man skriver under på, men at du har kvitteret for modtagelsen af en opsigelse, betyder ikke, at du samtidig har accepteret indhold og vilkår.

Hvis du er i tvivl om grundlaget for opsigelsen, kan du naturligvis få din tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant eller fagforeningen til at

vurdere sagen og vejlede dig.

Uanset hvordan det ender, er det vigtigt, at du ikke sidder tilbage med en følelse af, at du burde have gjort noget mere. Spørg os hellere en gang for meget end en gang for lidt. Det er det, vi er her for.

BORTVIST PÅ GRUND AF SYGT BARN

En af mine kolleger er blevet bortvist, fordi hun blev hjemme hos et sygt barn uden at have fået lov. Lederen vidste godt, at barnet var sygt, men hun forlangte, at min kollega kom på arbejde, selvom det var barnets første sygedag. Jeg er ansat i en kommune, og så vidt jeg ved, har vi jo ret til barns 1. og 2. sygedag?

Det er du ikke den første, der spørger om. Der er mange, der har en opfattelse af, at barns 1. og 2. sygedag er en rettighed. Heldigvis – for det tyder jo på, at det i langt de fleste tilfælde ikke er et problem at få lov at blive hjemme hos et sygt barn.

Men din leder har faktisk ret. Barns 1. og 2. sygedag er ikke en rettighed. I overenskomsten står, at der kan gives tjenestefrihed med løn, hvis det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Det betyder for eksempel, at hvis din leder kan dokumentere, at vagtplanen ikke kan hænge sammen, hvis du bliver hjemme, kan hun godt sige nej. I vurderingen indgår også, hvor gammelt barnet er, og hvad det fejler.

I sjældne tilfælde hører vi om ansatte, der må tage deres syge børn med på arbejde, fordi de ikke kan finde pasning. Men som regel lykkes det at snakke sig frem til en fornuftig løsning med lederen, så både borgerne og barnet kan få den pleje og omsorg, de har brug for.

HVAD KAN JEG TAGE I HONORAR?

Jeg er ansat som demensvejleder i en kommune. Nu er der en arbejdsplads i en anden kommune, der har bedt mig komme ud og holde et oplæg. Jeg kan ikke gøre det i min arbejdstid, så jeg skal tage en fridag.

Kan jeg tillade mig at bede om et honorar, og i givet fald hvor meget? Mit oplæg vil tage en times tid, men oveni kommer jo et par timers forberedelse. Reelt koster det mig en arbejdsdag, fordi jeg er nødt til at afspadser en hel dag.

Hvor er det godt, at du overvejer, hvad du er værd, og ikke uden videre forærer din arbejdskraft væk.

Vi synes, det er fair, at du som minimum får dækket dine udgifter til løn og pension + transport svarende til 1 dags arbejde.

Husk, at der skal betales B-skat af et honorar. Det vil sige, at der ikke trækkes skat og arbejdsmarkedsbidrag af det ved udbetaling, men at du modtager hele beløbet og skal selv oplyse honoraret over for skat.

Held og lykke med oplægget!

GENERALFORSAMLING 2022

FOA Social- og sundhedsafdelingen holdt generalforsamling den 16. november med deltagelse af 300 medlemmer.

INGEN STREAMING OG ONLINE AFSTEMNING I DENNE OMGANG

Deltagerne i fagforeningens generalforsamling i november 2022 skulle blandt andet tage stilling til forslag fra en gruppe tillidsrepræsentanter i Høje-Taastrup, Glostrup, Brøndby og Ishøj kommuner.

Ifølge det ene forslag skulle generalforsamlingerne streames, så fagforeningens medlemmer havde mulighed for at se med hjemmefra.

Og med det andet forslag ønskede forslagsstillerne at udvide muligheden for at stemme ved personvalg uden at deltage på generalforsamlingen. Det kan i dag ske ved at møde op og brevstemme i fagforeningen indenfor to uger inden generalforsamlingen, men forslagsstillerne ønskede, at der også skal være mulighed for at stemme online.

Forslaget om streaming faldt med 118 stemmer imod og 89 stemmer for.

Selvom der var flertal for forslaget om mulighed for online afstemning, blev det heller ikke vedtaget. 101 stemte for forslaget og 76 imod, men forslaget ville kræve en ændring af fagforeningens love og kræver derfor to tredjedeles flertal.



NY BESTYRELSE

Generalforsamlingens valg til bestyrelsen i FOA SOSU betød goddag til to nye ansigter, idet Mads Jürgensen, København, og Jannie Hagbo, Lyngby-Taarbæk blev valgt som henholdsvis bestyrelsesmedlem og -suppleant.

De øvrige opstillede blev genvalgt uden modkandidater. Det betyder blandt andet, at Formand Tina Græsted får fire år mere på posten.

Øverst fra venstre: Faglig sekretær Janine Almy, Susanne Yesilmen, faglig sekretær Maria Konstantinou, Mads Jürgensen, næstformand Charlotte von Mehren, Jannie Hagbo, Lene Tesdorph Jørgensen, Laila Marie Hansen. Nederst fra venstre: Faglig sekretær Camilla Pedersen, faglig sekretær Eva Lorenzen, Charlotte Bartholin, formand Tina Græsted, Kate Blumensaadt Flenting, Susan McAlden, Susanne Winsløw, Lisbeth Glaven.



SUND ELLER NEDSLIDENDE MOTION

Mange tænker, at de får motion nok på jobbet. Men der er stor forskel på, om motionen er sundhedsfremmende eller direkte nedslidende.

Syddansk Universitet har udviklet en række øvelser målrettet arbejde i social- og sundhedssektoren. Øvelserne kræver ikke omklædning.

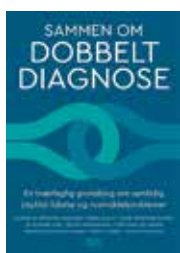
60 minutter fordelt på en eller op til fem dage om ugen er nok. Det kan for eksempel være 12 minutter fem dage om ugen eller 20 minutter tre dage.



Download en plakat med øvelser her:

<https://kortlink.dk/2hasn> eller scan koden

NY BOG OM DOBBELTDIAGNOSER



Bogen "Sammen om dobbeltdiagnose" er en tværfaglighed grundbog om samtidig psykisk lidelse og rusmiddelproblemer.

Ved hjælp af cases sættes de mange indsatser i forbindelse med hinanden, og bogens tværfaglige kapitler tilbyder en ramme til at forstå, hvordan for eksempel medicinsk be-

handling, sociale indsatser og terapi kan tænkes sammen.

"Sammen om dobbeltdiagnose" henvender sig til såvel studerende som erfarne professionelle.

Bogen er udgivet på forlaget Samfundslitteratur



REDAKTIONEN BEKLAGER

En artikel i sidste nummer af FOA SOSU om den Regionale Sterilcentral var præget af alvorlige fejl og mangler.

I seneste nummer af FOA SOSU kunne man læse en reportage fra den nye regionale sterilcentral på Herlev Hospital, der sammen med en tilsvarende sterilcentral på Rigshospitalet Blegdamsvej udgør den nye fælles regionale sterilcentral.

Af artiklen fremgik, at sterilcentralen på Rigshospitalet blev taget i brug i 2020, og at matriklen på Herlev Hospital fulgte efter i april 2022, hvorefter de mange lokale sterilcentraler og mindre genbe-handlingsenheder, der tidligere var fordelt på regionens sygehuse og kirurgiske afdelinger, er blevet nedlagt, og personalet samlet på de to matrikler.

Det er ikke korrekt.

Den nye regionale sterilcentral på Herlev Hospital, som redaktionen besøgte, fungerer som beskrevet efter planen. Men det samme er langt fra tilfældet med den del af sterilcentralen, der ligger på Rigshospitalet Blegdamsvej.

Den næde ikke engang at blive officielt indviet, før den måtte lukke igen, blandt andet fordi gulvet ikke kunne holde til de robotter, der skulle tage sig af det tunge arbejde.

Det betyder, at de gamle sterilcentraler og satellitter på flere af regionens hospitaler endnu ikke har kunnet rykke ind på den nye regionale sterilcentral.

Redaktionen beklager fejlen.

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.

SOSU H



Faglig fordybelse i demens

- for dig, der ser demensområdet som en spændende karrierevej

Efteruddannelsesforløbet "Faglig fordybelse i demens" varer 19 dage og afsluttes med en mindre projektopgave.

Her lærer du at;

- Være resursepersone for borgere med demens, deres pårørende og for kollegaer
- Analysere, tilrettelægge, udføre og dokumentere indsatsen i forhold til mennesker med komplekse demensforløb
- Rådgive og vejlede mennesker med en demenssygdom
- Arbejde inden for lovgivningen og forholde dig til etiske dilemmaer
- Udarbejde socialpædagogiske handleplaner

Forløbet er bygget op med arbejdsmarkedsuddannelserne:

- Personer med demens, sygdomskendskab, 5 dage, 42673
- Det meningsfulde liv - mennesker med demens, 5 dage, 49241
- Magt og omsorg, 4 dage, 44627
- Samarbejde med pårørende, 3 dage, 45602
- Innovation (sosu/pæd) - idéudvikling, 2 dage, 42929

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

Hvem og hvorfor?

"Faglig fordybelse i demens" er oplagt for dig, der gerne vil eller allerede arbejder med demens. Det kan være som demensvejleder eller resursepersone.

Den nye viden gør dig mere kompetent i dit arbejde, og muligheden for at fordybe sig giver mange ny motivation og nysgerrighed på faget.

"Dygtige undervisere, og spændende og afvekslende undervisning" Deltager.



»REDNINGEN KOM I FORM AF EN HVID ENGEL«



For 22 år siden blev Anne Meiniche og hendes datter dødeligt kvæstet i en bilulykke, da en løsreven anhænger fra en forankørende smadrede ind i familiens bil på motorvejen. Få år senere skrev Anne Meiniche en bog om at overleve som intensivpatient og mor til fire små børn.

Nu er Anne Meiniche klar med efterfølgeren "Det ser fint ud på røntgen" om at være tvangsgift med rollen som patient i et sundhedsvæsen, hvor omsorgen smuldrer.

Følgende er et uddrag af bogen. Vi kommer ind i fortællingen, da Anne Meiniche er tilbage på Rigshospitalet 20 år efter sin ulykke for at få fjernet blandt andet en vildfarens skrue i bughulen.

Indsend løsningen på SOSU-krydsen på side 28 og deltag i lodtrækningen om et signeret eksemplar af Anne Meiniches bog.

De følgende dage havde jeg det fysisk meget bedre. Jeg havde stort set ikke smerter i hoften og bøvlede faktisk mest med operationssåret i lysken, hvorfra bækkenkirurgen havde været inde i min bughule for at pille den vildfarne skrue og noget andet isenkram ud. Det trak og sved voldsomt i såret, og jeg kunne ikke komme til at vende mig om. Efter tre dage liggende på ryggen begyndte jeg nu at få en stærkt brændende fornemmelse under hælene og en sovende fornemmelse i benene og trængte i det hele taget til at ligge på en anden måde.

Redningen kom i form af en hvid engel med langt over 30 års erfaring. Hun var social- og sundhedsassistent, hed Vita og var begyndt som sygehjælper "i tidernes morgen", som hun sagde, men nu havde hun videreuddannet sig. Vita var, forstod jeg på sygeplejerskerne, afdelingens absolutte specialist udi disciplinen at lejre en patient.

Heldigvis for mig havde Vita aftenvagt den sidste del af min indlæggelse. Hun kom ind på stuen ved sengetid, smurte mine ben med creme, stillede rent vand frem, ryddede op på sengebordet og rystede puder og arrangerede og gjorde ved, så jeg følte, at min krop hvilede på en sky.

Jeg genkendte fornemmelsen fra min indlæggelse 20 år tidligere, hvor en anden meget erfaren sygehjælper, Mikki, reddede mine nætter på samme, omsorgsfulde vis. Hun havde ikke bare "varme hænder", som det temmelig nedladende er kommet til at hedde i væsenet. Hun havde også et skarpt blik for, hvad mennesket i sengen havde behov for, og for mig står hun stadig som billedet på den fineste og mest empatiske pleje, jeg har oplevet.

Men den kompetence var ikke nok til at redde hendes job, da afdelingen i en fyringsrunde i 2010 skar helt ind til benet og skilte sig af med stort set alle sygehjælpere, fordi man mente, at de ikke var tilstrækkelig klædt på med uddannelse til den høje specialisering på afdelingen.

Jeg mødte tilfældigt Mikki på gaden for et par år siden, og der kunne hun fortælle, at hun det år, meget mod sin vilje og efter mere end 30 års ansættelse på Rigshospitalet, blev opsagt som sygehjælper i en alder af 58 år. Hun kunne ikke se meningen i at uddanne sig til et job som social- og sundhedsassistent med samme opgaver, som hun havde haft i over 30 år, og så var der ikke job til hende mere.

Som en gestus, og for at hjælpe hende frem til det tidspunkt, hvor hun var berettiget til efterløn, blev hun tilbudt et job som serviceassistent, hvor hun skulle bestille varer og mad og lægge ting på plads i depotet. Men hendes direkte kontakt med patienterne – netop det, hun var så fremragende til – blev begrænset til en tur rundt med kaffevognen om eftermiddagen.

I 2012 på sin 60-års fødselsdag holdt Mikki afskedsreception og forlod Rigshospitalet for sidste gang sammen med al den kompetence, hun havde opbygget, siden hun begyndte i faget i 1976.

Jeg kunne nøjes med at kalde det skammeligt. Men i lyset af, hvor hårdt vi siden har haft brug for hendes type i sundhedsvæsenet, vil jeg tilføje, at det var direkte tåbeligt.

Særligt til tillidsvalgte



VIDEO OM LØNTJEK

● Som en hjælp til tillidsrepræsentanter har FOA SOSU udarbejdet en række videoer om overordnede løntjek, der viser, hvilke elementer der skal tjekkes, og hvor man kan finde dem på lønsedler fra henholdsvis KMD og Silkeborg Data (SD).

Videonerne ligger under "løntjek" på FOA SOSUs side for tillidsvalgte. På samme side kan du finde de procedurer, værktøjer, skabeloner og beregnere, du kan få brug for i forbindelse med løntjek.

Gå direkte til løntjek-siden ved at scanne koden:



NY FOLDER: BLIV TR



● FOA SOSU har udarbejdet en lille folder med en kort introduktion til tillidsrepræsentantens rolle og opgaver. Folderen er en opfordring til at stille op.

Brug den, hvis du for eksempel er fællestillidsrepræsentant, og der mangler en

tillidsrepræsentant på en af dine arbejdspladser. Eller hvis du er tæt på at stoppe som tillidsrepræsentant og savner en efterfølger.

Find folderen ved at scanne koden:



E-LÆRING FOR TILLIDSVALGTE

● Vidste du, at du på foa.dk kan finde en lang række e-lærings-moduler? Her kan du via pc, mobil eller tablet se videoer om mange forskellige emner, når som helst det passer dig.

Du kan eksempelvis blive klædt på til både bisidder- og mødeleder-rollen, men du kan også finde værktøj, du kan bruge privat - som for eksempel et kommunikationskursus eller et kursus om, hvordan du optager video på din mobiltelefon og efterfølgende redigerer den på pc.

Scan koden, log ind og find hele listen med e-læringstilbud til tillidsvalgte:





HUSK ANMELDELSEN

● Ved valg eller genvalg i forbindelse med tillidshverv skal valget anmeldes til FOA SOSU.

Er dit tillidshverv ikke registreret i fagforeningen, risikerer du at gå glip af for eksempel tilbud om uddannelse m.v.

Erfaringen viser, at manglende registrering især gælder arbejdsmiljørepræsentanter.

Scan koden og find blanket til anmeldelse af tillidshverv:



TEST DIG SELV

Hvad er tidsfristen for at anmelde en arbejdsskade? Hvornår har man krav på erstatningsferie, hvis man bliver syg under sin ferie? Har elever samme rettigheder i FOA som andre medlemmer?

På **foa.dk** kan du quizze og teste din viden inden for 12 forskellige temaer med relation til dit hverv som tillidsvalgt. Du dyster kun mod dig selv, og det eneste du risikerer er at blive klogere.

Scan koden og quiz:



Særligt til
tillidsvalgte



HVORDAN ER DET NU MED ELEVER OG FERIE?

● Som tillidsrepræsentant varetager du også elevernes interesser og kan blandt andet blive mødt med spørgsmål om betalt ferie.

Svaret er, at elever kan få tildelt ferie med løn i den første tid som elev, selvom de ikke har optjent retten til betalt ferie, men det afhænger

af tidspunktet for, hvornår de er startet på deres uddannelse.

Scan koden og find reglerne her:





						UROLIG	GIVER	BRINT	PÅLÆG	PLADE	OVER-SIGT	GRAM	PLANTE		FUGLE
						PLEJE-HJEM	3								
						LANGS			KUR- STED LÆGE- MIDDEL			NUTTET TONE			
						COOL	12			TILRÅB DIAG- NOSE			2		
						LOYAL			VÆSNET BEDE					SMALL FRUGT	
						LARGE		BOR FAG- PERSON			17	LAV- LAND DYR			
MEDICIN- ADMINISTRA- TION	FILM- SELSKAB	REX	↓	DYR	SNYLT	KÆRLIG		KLUB FUGL		ULEMPE DRIK					
KARIKA- TUR	1					DRIKKE- UDSTYR TYSK ÆG					MÆRKE IKKE				
DESSERT			FUGL VÆRTS- HUS				BRUTAL DYR		FEDT- STOFET GIVE			5	ÆLDRE- MINIS- TER		
FISK					A LA FAGER					HOLD ANONYM			9		
50		BLOMST SIND				NUMMER LEVE- RÅB		Ø IND- TRÆK	14			FILTER KLASSE			
KÆMPE- STOR					SIND FRELSE		SPROG FRI- TAGE				8		VITA- MIN RUTTE		
BATTERI- TYPE		13	VEJ- LEDER REDSKAB			SANGER MÅNE- FASE	11			KORT- KULØR TALJE					
TV- SEL- SKAB				FRØ BRYGGE- UDSTYR	6			STIRRE LUGE				KEND- BOGST. FOR- NAVN			
KRUM				RØR STOF				52 COWBOY- UDSTYR			SPIL PÅHIT				
FINDES			DIGTER- VÆRK ORGANI- SATION			16	DRILLE VIDST		18	FOR- MÆLE VISION			ANNO LILLE SLAG		
JOULE		TÆTTE DISNEY- FIGUR				CAN. SANGER FORNAVN				OPLY- NINGER GIFT			4		
					HOLDE FRED 2					GIVE TÆNDT		JUNIOR TONE			
STONE			DANS LITER				SLANGE- FØDE EN								
LINDRING		10					15			FOD- SLAG		7			

**Send ind
& vind!**

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

Send løsningsordet senest den 15. marts i en mail til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om en SOSU-taske og bogen "Det ser fint ud på røntgen". **Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev:** Jaithip Hansen, København.