



FOA SOSU

april 2023 – nr. 2

**SOSU Skills:
Der findes gevinsten,
der er større end
medaljer – side 5**

DET FASTE

Leder	3
Kort og godt	16, 27
I kalenderen	28
Brevkassen	30
Arbejdsmiljø	32
Særligt til tillidsvalgte	34
SOSU-kryds	36

4 SOSU-SKILLS

Fie og Sissel fulgte deres mave-termoteter

8 UNDERVISNING SOM KARRIEREVEJ

Der er plads til langt flere undervisere med SOSU-baggrund på social- og sundhedsuddannelserne.

12 EN OVERSET MULIGHED

Gldsaxe Kommune har taget en ny mulighed i overenskomsten til sig – praksisnære udviklingsstillinger.

14 EN INVESTERING I EN OVERSET FAGGRUPPE

Herlev og Gentofte Hospitaler har igangsat et program, der skal give mere gen-nemsigtighed i social- og sundhedsassistenternes kompetencer.

**20 ALLE BRUDE HAVE DET HER TILBUD**

I Brøndby Kommune kommer social- og sundhedshjælpere på skolebænken, mens ledige fylder hullerne ud.

24 SENIOR-ORDNINGER HOLDER PÅ HÆNDER OG ERFARING

Hos flere arbejdsgivere stiger viljen til at strække sig længere for at holde på de eftertragtede seniorer.

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: SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTELEV SISSEL FLINK PEDERSEN VED DM i SKILLS. FOTO MALENE DALGAARD

VI HAR SAT REKORD

I har alt for travlt. I mangler kolleger og især uddannede, dygtige kolleger.

Derfor valgte generalforsamlingen i november sidste år, at fagforeningens arbejde skal have fastholdelse og rekruttering som udgangspunkt for alle politiske indsatser.

Manglen på faglært arbejdskraft er ikke et problem, der kan løses med et snuptag, men vi arbejder efter devisen "mange bække små".

For eksempel skubber vi på for flere senioraftaler.

Vi arbejder også med at forbedre vilkår for elever og praktikvejledere.

Vi gør en indsats for, at arbejdsgiverne bliver opmærksomme på de muligheder, der er for finansiering af kompetenceudvikling af medarbejderne.

Vi taler med arbejdsgivere om fleksibel arbejdstid, så arbejds- og fritidsliv kan hænge sammen.

Og vi forhandler lokalløn, så lønnen afspejler jeres kompetencer og funktioner.

Når jeg skriver i overskriften, at vi har sat rekord, handler det desværre om det stik modsatte af fastholdelse.

Der er nemlig tale om en rekord i antal afskedigelsessager.

Vi har aldrig i den tid vi har registreret antallet af afskedigelses-

sager i fagforeningen haft så mange, som vi havde i januar 2023.

Tallene var steget i alle kategorier, men langt de fleste har været begrundet i sygdom.

Januar var abnorm, men også i februar var tallet langt højere end normalt.

Det er, som om HR-afdelingerne ikke har opdaget problemet. De handler stadig som for 10 år siden, hvor der var "for mange" af os, og der stod en anden parat til at overtage jobbet, når en blev afskediget.

Det er simpelthen tid til at gøre op med sygefraværspolitikker, som handler om hvordan man kommer af med syge medarbejdere. Tiden er inde til, at der i stedet for laves politikker på, hvordan kolleger, der har været syge, kan komme værdigt tilbage til arbejdspladserne.

Det bør være slut med at opsiges elever i prøvetiden – "bare for en sikkerhed skyld" – hvis de måske ikke kan tage uddannelsen på normeret tid.

Der skal i det hele taget gøre op med brug og smid væk-kulturen og opbygges en investeringskultur. Ellers får vi ikke vendt skuden og får et sundhedsvæsen, som fungerer.



Det er simpelthen tid til at gøre op med sygefraværspolitikker, som handler om hvordan man kommer af med syge medarbejdere.



*Fra venstre Fie Thylkær og
Sissel Flink Pedersen.*

VI FULGTE VORES MAVE-TERMOMETER

Det blev ikke blev til en medalje ved årets DM i Skills for Fie Yasmin Thylkjær og Sissel Flink Pedersen. Men deltagelsen har givet dem noget, der er mere værd.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO ANNE GULDAGER OG

MALENE DALGAARD

Når Fie Yasmin Thylkjær og Sissel Flink Pedersen til november går ud ad døren på social- og sundhedsskolen for sidste gang, vinker de farvel til en elev-tid, der har budt på lidt af hvert.

Først vandt de den obligatoriske konkurrence "Mini Skills" på SOSU H og røg videre til regionsmesterskabet, som de også vandt. Turen gik derfor i februar til Fredericia som Region Hovedstadens repræsentanter ved danmarksmesterskabet.

Det vandt de ikke, men det er langt fra skuffelse, der fylder, da medlemsbladet FOA SOSU nogle dage senere taler med de to social- og sundheds-assistentelever.

TRE DAGE PÅ SCENEN

DM i Skills er det store årlige danmarksmesterskab for unge fra

erhvervsuddannelserne, hvor ca. 300 deltagere kæmper inden for de forskellige fag om at blive landets bedste.

Murerne bygger, bagerne bager og frisørerne sætter hår, men for eleverne fra social- og sundhedsuddannelsen er det knap så enkelt at vise faget og dets mange facetter frem.

SOSU-konkurrencen foregår på en scene, hvor eleverne gennemspiller en række cases inden for de forskellige sektorer.

I løbet af to dage var Fie og Sissel på scenen seks gange. De havde trænet alle cases i forvejen ud fra et skriftligt oplæg omkring sygdoms-historik og livshistorie, men det var først, da de stod på scenen, at de mødte borgeren i skikkelse af en skuespiller og fik de konkrete opgaver, der fulgte med hver case.

VAR NØDT TIL AT MÆRKE EFTER

Ved regionsmesterskabet stillede Fie

Thylkjær og Sissel Flink Pedersen op som par, men ved danmarksmesterskabet stiller man op alene. Sissel og Fie var derfor konkurrenter, men trænede sammen og støttede hinanden hele vejen.

"Vi havde det sådan, at hvis en af os kunne blive danmarksmester, havde vi begge vundet", siger Sissel.

Udover syv dage med et team af trænere – sygeplejerske, SSA og fysioterapeut – øvede de sig også på egen hånd i fritiden. Der var helt styr på teori, forbindinger, sårpleje, blodsuk-kermåling, anlæggelse af venekateter osv., men det var noget helt andet, da de stod på scenen, og der kom en patient ind i billedet, fortæller de.

Opgaverne skal løses på tid, og begge kunne med det samme mærke, at de ikke ville kunne nå at komme igennem alle opgaver i den første case, hvis de også skulle være nærværende og vise omsorg over for den patient, de hver især stod overfor.



Det var vigtigt for Fie og Sissel (billedet) at vise, at faglighed og handler om respekt og omsorg.



MENNESKET ER VIGTIGST

Fie og Sissel var begge frustrerede efter den første dags konkurrencer, hvor de langt fra havde nået alt, men de var også enige om, at det var vigtigere at være menneske på scenen end at være robot.

"Vi aftalte, vi ville blive ved med at lytte til vores mave-termometer, og at vi ville gå smilende ned fra scenen. Vi ville ikke glemme at tale med patienten eller holde en hånd – også selvom dommerne måske syntes, at det var vigtigere at bruge mere tid på at servere en skål yoghurt", siger Sissel.

"Vi fandt ud af, hvad det var for nogle assistenter, vi gerne ville være, og hvad det var, vi gerne ville vise til andre. *Det at møde mennesker med respekt og omsorg* er ikke nødvendigvis noget, man kan, når man er færdiguddannet, selvom alt det sygeplejefaglige er på plads", fortsætter hun.

"Jeg vil kunne gå ud fra en patient og sige, at selvom det ikke lige var i dag, vi fik skiftet al sengelinnedet, så kan jeg stå helt og fuldt ved den måde, jeg har mødt mennesket på".

HAR FÅET MERE SELVTILLID

Forløbet op til og under Skills har været hårdt, men også meget givende



på både det faglige og personlige plan, mener de begge.

"Jeg har udviklet mig helt vildt

meget, fra jeg deltog i Mini Skills og til nu", fortæller Fie.

"Jeg var meget usikker på mine

Mens eleverne – her Fie Thykjær – på skift gennemspiller de forskellige cases, ser dommerne dem over skulderen.

kompetencer. Jeg vidste, at jeg ville noget med mennesker, men jeg var slet ikke sikker på, at jeg ville kunne blive en god social- og sundhedsassistent. Nu tror jeg meget mere på mig selv. Jeg har med en helt anden selv-sikkerhed kunnet gå ud i min praktik på Hvidovre Hospital og fortælle, hvad jeg kan, og hvad jeg er usikker på, men gerne vil prøve”.

”Jeg kan se på Fie, at hun står som en langt bedre assistent nu efter Skills end før Skills, og det var jo det, der var målet”, tilføjer Sissel.

ER SUPER STOLTE

”For os har det hele vejen igennem handlet om at blive de bedste assistenter. Ikke nødvendigvis Danmarks bedste, men bedre assistenter, end vi ellers ville være”, siger Sissel.

”Jeg er stolt, fordi lige meget, hvordan det går til eksamen, så ved jeg, at jeg mit niveau er rigtig højt, fordi jeg med deltagelsen i Skills har gjort noget ekstra ud af min uddannelse”.

”Vi under vinderen at have vundet, fordi vi har fået så meget ud af det og har været super stolte over at kunne vise, hvad vores uddannelse kan, hvor kompleks den er, og hvor højt fagligt niveau den har”.





Camilla Green Paulsen og Birgit Skog i et af SOSU H's "praksis labs", hvor en stor del af undervisningen foregår.

UNDERVISNING SOM KARRIEREVEJ

Der er plads til langt flere undervisere med SOSU-baggrund på social- og sundhedsuddannelserne. Det mener Birgit Skog og Camilla Green Paulsen, der begge er social- og sundhedsassistenter og undervisere på SOSU H.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Social- og sundhedsassistenterne Birgit Skog og Camilla Green Paulsen har verdens bedste job.

Det synes de i hvert fald selv, og derfor undrer det dem også, at der ikke er flere med samme baggrund, der søger deres vej - som undervisere for social- og sundhedshjælper-elever.

Birgit Skog gætter på, at noget af forklaringen skal findes i, at mange slet ikke ved, at det er en mulighed at blive ansat som underviser med en baggrund som social- og sundhedsassistent.

"Som assistent tænker man ikke på, at man kan blive underviser. Det gjorde jeg heller ikke selv, før der var en, der skubbede mig. Jeg havde ikke selv tænkt tanken, selvom jeg i mange år havde beskæftiget med elever, både som vejleder og uddannelsesansvarlig".

Heller ikke Camilla Green Paulsen havde tænkt i de baner, selvom også hun havde været vejleder i mange år.

"Når skolen slår en stilling op, bliver der søgt efter en "sundhedsfaglig underviser", ikke specifikt en social- og sundhedsassistent. Det var nogen i mit private netværk, der spurgte, om det ikke var noget for mig. Jeg anede ikke, at det var en mulighed. Jeg så ikke mig selv som en sundhedsfaglig underviser, men det er jo det, man er som praktikvejleder".

FORSTÅR HELHEDEN

Sammenlignet med de største faggrupper, sygeplejersker og læreruddannede, udgør social- og sundhedsassistenterne kun en brøkdel af

underviserne, men tallet stiger, og det bør det blive ved med, mener de to undervisere.

"Tværfagligheden og for eksempel terapeuternes viden inden for blandt andet rehabilitering er vigtig. Men vi forstår og kan formidle helheden i vores egen faglighed på en anden måde", siger Camilla Green Paulsen.

"På alle mulige andre erhvervsuddannelser er det jo også folk inden for faget, der underviser", tilføjer Birgit Skog.

RELATIONER SOM DRIVKRAFT

Når Camilla Green Paulsen og Birgit Skog skal beskrive deres arbejdsliv, dukker ordet privilegeret hurtigt op. Og det er ikke kun fordi de har juleferie, sammenhængende sommerferie og ikke arbejder på skæve tidspunkter, understreger de begge.

"Det var relationsarbejde, der fik mig til at vælge min praksis i plejen, og det er relationer, jeg arbejder med her. Relationsarbejdet er min drivkraft og det, der giver mig lyst til at stå op af sengen og gå på arbejde. Og så synes jeg, at det er sjovt at formidle - det er jo super meningsfuldt", siger Camilla Green Paulsen.

"Jeg synes, det er fantastisk", tilføjer Birgit Skog. "At formidle og give noget videre til nogle andre og se dem vokse og udvikle sig inden for faget. Nogle af eleverne er ved at kravle ind under bordet, når de starter, fordi de er generte - og så kommer de ud med 12-taller og er så meget på".

DE FØRSTE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Birgit Skog og Camilla Green Paulsen blev i februar sidste år valgt som



Hverken Birgit Skog eller Camilla Green Paulsen tænkte som praktikvejledere på, at de havde tilegnet sig mange af de kompetencer, der skal til for at kunne undervise på en sosu-skole.

SOSU H's første tillidsrepræsentanter for social- og sundhedsassistenterne.

De tror begge, at de kan være med til at skubbe på udviklingen, så antallet af undervisere med SOSU-baggrund vokser.

"Bare det at sidde med ved bordet til møderne sammen med direktionen og de øvrige tillidsrepræsentanter gør jo, at der kommer en større bevidsthed om, at vi er her, og at vi er her for at blive. Vi oplever et positivt samarbejde hele vejen rundt, men vi kan ikke komme udenom, at vi målsætningsmæssigt er mini-putter. Men målsætningen om, at der skal være flere af os, bliver mere tydelig, når der så også rent faktisk er nogen, der repræsenterer gruppen", siger Camilla Green Paulsen.





DET GÅR FOR LANGSOMT

Der skal skrues op for tempoet for at få flere undervisere med SOSU-baggrund ansat på SOSU H. Det mener Janine Almy, der er FOA SOSUs repræsentant i SOSU H's bestyrelse.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Hvis man spørger Janine Almy, om der bør være flere med SOSU-baggrund som undervisere på SOSU-uddannelserne, er det som at trykke på en knap. Det er tydeligt at høre, at her er tale om en hjertesag.

"Selvfølgelig skal der være flere", slår hun fast. "Skolebestyrelsen besluttede allerede i 2021, at der skulle arbejdes mere strategisk med det, fordi det gik for langsomt. Men det gør det stadigvæk".

Janine Almy sidder som FOA SOSUs repræsentant i SOSU H's bestyrelse og forretningsudvalg. I bestyrelsen gentager både hun og FOAs øvrige repræsentanter utrætteligt budskabet om, at SOSU-uddannede bør undervise SOSU-elever.

"Sådan er det på alle andre erhvervsuddannelser, og sådan bør det også være på vores, så eleverne har nogen at spejle sig i. Det vil give en bedre sammenhæng mellem skole og praktik og gøre teorien mere nærværende for eleverne, når underviseren kan relatere den til erfaringer fra praksis. Desuden vil det synliggøre flere karriereveje inden for faget", siger Janine Almy.

PUSTER LEDELSEN I NAKKEN

Bestyrelsen har bedt om løbende blive orienteret om status på området, og hvad der fra skolens side bliver gjort for at få tallet op.



Janine Almy er FOA SOSUs repræsentant i SOSU H's bestyrelse og forretningsudvalg.

"Vi puster dem i nakken", som Janine Almy udtrykker det.

Selvom stillingsannoncer fra skolen efter *sundhedsfaglige undervisere* nævner, at det for eksempel kan være social- og sundhedsassistenter, kan der gøres meget mere for at synliggøre det, mener Janine Almy.

"Jeg har mødt et hav af dygtige praktikvejledere, som ville være fantastiske undervisere, men det nytter jo ikke noget, hvis de ikke kan se sig selv i et stillingsopslag. Annoncen bør

specifikt nævne, at man søger nogen, som har erfaring med praktikvejledning. Desuden bør det gøres tydeligere, at man ikke nødvendigvis skal opfylde kravet om en erhvervspædagogisk diplomuddannelse, men kan tage den, efter man er blevet ansat".

Problematikken gentager sig i øvrigt, når skolen søger efter censorer. Også her fylder andre fagligheder alt for meget, mener hun.

"Man sætter jo heller ikke en VVS'er til at bedømme en tømrer".

LÆNGST ER IKKE NØDVENDIGVIS BEDST

SOSU H's direktør Jeppe Rosengård Poulsen erklærer sig enig i, at der bør være flere undervisere med en social- og sundhedsfaglig baggrund på SOSU-uddannelsen.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO SOSU H

Andelen af undervisere med social- og sundhedsfaglig baggrund på SOSU-uddannelserne på SOSU H er meget lille sammenlignet med for eksempel antallet af sygeplejerske- og læreruddannede undervisere.

Det er naturligt, mener direktør Jeppe Rosengård, men glæder sig over en positiv udvikling.

"SOSU-uddannelserne har kun eksisteret i ca. 33 år – det er kort tid, hvis man sammenligner med andre fag. Når et fag er nyt, og der derfor ikke kan findes undervisere fra egne rækker, er det naturligt, at man ser sig om efter lignende fagligheder, der kan bygge fundamentet. Men det ændrer sig efterhånden som faget vokser og får sin egen dna", mener han.

IDENTITET OG FAGLIG STOLTHED

Undervisere fra egne rækker på social- og sundhedsuddannelserne har betydning for udvikling af elevernes fagidentitet og faglige stolthed, mener Jeppe Rosengård Poulsen.

"Hvis eleverne udelukkende møder for eksempel sygeplejersker, ergoterapeuter og fysioterapeuter, der underviser ud fra eget fagområde,



Jeppe Rosengård, direktør på SOSU H

bliver det op til eleverne selv at samle trådene fra de forskellige fag og danne deres eget professionsbillede og fagidentitet".

"En underviser med samme baggrund vil kunne hente eksemplerne fra den praksis, eleverne skal virke i og give eleverne et billede af, hvad de bliver til, når de er færdige – et forbillede".

SKÆRPET FOKUS

Bestyrelsen på SOSU H har et ønske om, at der fremadrettet skal være flere social- og sundhedsuddannede blandt underviserne, men der er ikke lagt en egentlig strategi for, hvordan det skal ske, siger Jeppe Rosengård Poulsen.

"Men alene det, at der er kommet et skærpet fokus på det, betyder noget. For eksempel hvis vi sidder med to lige kvalificerede ansøgere, vil det være en fordel for ansøgeren at have en baggrund fra social- og sundhedsuddannelserne".

"Vi har nok en tendens her i landet til tænke, at den med den højeste uddannelse også er den bedst kvalificerede, men det er altid vigtigt at vurdere ud fra opgaven. Det ville for eksempel være utænkeligt, hvis det kun var læger, der underviste på sygeplejerskeuddannelsen, eller hvis tømrere kun blev undervist af arkitekter", siger Jeppe Rosengård Poulsen.

"I mange situationer er det den med en erhvervsuddannelse, der kan bibringe mest, mens der andre gange er brug for de kompetencer, som en ansøger med en professionsuddannelse kommer med".

Jeppe Rosengård Poulsen understreger, at undervisere med anden faglighed ikke kan undværes.

"Det er vigtigt, at man som elev også møder de fagligheder, man skal ud at samarbejde med. Således skabes der forståelse, perspektiver sammenhæng og nuancer i fagenes ligheder, forskelligheder og overlap".

KRAV OM DIPLOMUDDANNELSE

Det er et krav, at undervisere senest 4 år efter ansættelsen skal have gennemført en pædagogisk diplomuddannelse. Det gælder alle uanset faglig baggrund.

På SOSU H underviser social- og sundhedsassistenterne med diplomuddannelser (eller undervejs med diplomuddannelse) og andre overbygninger på alle forløb indenfor deres fagekspertise.

En social- og sundhedshjælper med en diplomuddannelse vil kunne undervise på hjælperuddannelsen. SOSU H har ifølge direktør Jeppe Rosengård Poulsen sparsomme erfaringer med social- og sundhedshjælpere som undervisere på grundforløb 2.

SOSU H

SOSU H er Danmarks største SOSU-skole med 9 afdelinger fordelt over Region Hovedstaden med tilsammen ca. 480 ansatte.



EN OVERSET MULIGHED

Kun en enkelt kommune i FOA SOSUs område har benyttet en ny mulighed i overenskomsten for at indplacere medarbejdere med særlige funktioner i en praksisnær udviklingsstilling.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO PRIVAT

Forventningerne var store, da der i den kommunale overenskomst blev indført en ny stillingsbetegnelse i ældreplejen: Praksisnær udviklingsstilling.

Den nye stillingsbetegnelse giver mulighed for, at ansatte, der varetager en række særlige funktioner eller har særlige ansvarsområder, kan lønindplaceres på ny med udgangspunkt i løntrin 34 som grundløn.

Særlige funktioner kunne for eksempel være som tovholder/koor-

dinator uden ledelsesansvar, faglig nøglemedarbejder eller medarbejdere med særlige lærings- og udviklingsfunktioner.

Muligheden trådte i kraft i april 2022, men der ikke sket ret meget siden.

GLADSAXE SKILLER SIG UD

Af FOA SOSUs 18 kommuner, er det indtil videre kun Gladsaxe, der har benyttet sig af muligheden.

Kommunens seks læringsvejledere blev i 2022 indplaceret i en praksisnær udviklingsstilling, og social- og sundhedsassistent Tanja Hagger Jensen er en af dem. Hun har været læringsvej-

leder siden 2017, og den nye stillingsbetegnelse ændrer ikke ved indholdet, men har givet mere i lønningsposen.

Som læringsvejleder i hjemmeplejen har Tanja Hagger Jensen en koordinerende funktion i forhold elever og daglige vejledere. Hun modtager og introducerer eleverne, samler dem til ugentlig fælles refleksion m.m., og hun har skabt en kulturændring, der har gjort elevernes læring til alle medarbejders ansvar og ikke kun den daglige vejleders.

"Det har gjort, at eleverne er meget glade for at være her og gerne vil tilbage, når de er færdiguddannede, og vi har derfor ikke de problemer med

at skaffe hænder, som man hører om andre steder”, fortæller hun.

KAN BETALE SIG I DET LANGE LØB

Det var hjemmeplejeleder Anne Kristensen, der i 2017 tog initiativ til den koordinerende læringsvejlederfunktion. Og det var hende, der i 2022 fik øje på den nye mulighed i overenskomsten for at indplacere læringsvejlederne i praksisnære udviklingsstillinger.

Gladsaxe kunne godt have valgt at lade de seks læringsvejledere fortsætte i det almindelige lønforløb for social- og sundhedsassistenter, selvom den nye stillingsbetegnelse kom ind i overenskomsten, men Anne Kristensen ser de praksisnære udviklingsstillinger som en investering i faglighed og kvalitet.

”Da jeg hørte om muligheden, kunne jeg se, at den læner sig fuldstændig ind i den beskrivelse, vi har af funktionen som læringsvejleder. Det er ikke, fordi vi rutter med pengene i Gladsaxe, men det handler om rekruttering og om at passe på de medarbejdere, vi har. Jeg er sikker på, at det vil kunne betale sig i det lange løb”, mener hun.

”Det er en fantastisk mulighed for at skabe nye karriereveje inden for faget, for det er en helt forkert tankegang, at al udvikling af social- og sundhedsområdet skal varetages af sygeplejersker. Social- og sundhedspersonalet har deres egen faglighed, og det er dem, der er bedst til at lære fra sig til deres kolleger”, mener hun.

”Jeg forstår simpelthen ikke, at det ikke er noget, andre kommuner benytter sig af”.

HOLDER IKKE TIL MØDET MED VIRKELIGHEDEN

Også formand for FOA SOSU, Tina Græsted, undrer sig over, at ikke alle kommuner har gjort som Gladsaxe.

”Vi mangler så mange faglærte medarbejdere på vores område. Det var derfor vi lavede aftalen om praksisnære udviklingsstillinger med KL. Men når det kommer til virkeligheden ude i kommunerne, så er der ikke penge til det, får vi at vide”.

”Men hvis ikke kommunerne kan se fidusen i at udvikle medarbejderne og give mulighed for nye karriereveje, så skyder de sig selv i foden”, mener hun.

”Hvis man ikke kan få øje på en karrierevej inden for sit eget fag, så kigger man jo i en anden retning. Kommunerne er simpelthen nødt til at vågne op”.



Tanja Hagger Jensen er ansat i en såkaldt praksisnær udviklingsstilling i Gladsaxe Kommune.



Hjemmeplejeleder Anne Kristensen ser de praksisnære udviklingsstillinger som en investering i faglighed og kvalitet.

INVESTERING I EN **VÆRDIFULD** FAGGRUPPE

Social- og sundhedsassistenterne på Herlev og Gentofte Hospital har med et nyt kompetenceudviklingsprogram fået adgang til ensartet og struktureret faglig udvikling.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO HERLEV HOSPITAL

.....
"Vi er meget begejstrede".

FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant på Herlev og Gentofte Hospital, Lars Ole Jacobsen, udtaler sig helt uden forbehold, da han bliver bedt om sin mening om hospitalets nye kompetenceudviklingsprogram for social- og sundhedsassistenter.

"Nu er der *endelig* et initiativ målrettet faglig udvikling af vores faggruppe. Det har vi ventet på i mange år", siger han.

Formålet med programmet, der i februar blev rullet ud på hele hospitalet, er at sikre gennemsløghed i forventninger til social- og sundhedsassistenternes kompetencer og adgang til kompetenceudvikling.

Enkelte afdelinger har haft sine egne programmer, men det er første gang, at der er udviklet et

kompetenceudviklingsprogram, der omfatter hele hospitalet.

EN VÆRDIFULD FAGGRUPPE

I en artikel på hospitalets intranet kalder vicedirektør Helene Bliddal det en "investering i en værdifuld faggruppe".

"Med kompetenceudviklingsprogrammet sætter vi fokus på at understøtte en betydningsfuld faggruppes muligheder for at udvikle sig og styrke deres faglighed".

"Det har vi ærlig talt ikke været gode nok til tidligere. Men det retter vi op på nu og skruer op for den strukturerede kompetenceudvikling, som, vi ved, har en stor betydning for medarbejderes motivation og trivsel", udtaler Helene Bliddal.

Programmet er inddelt i kompetencer inden for den grundlæggende sygepleje og kan benyttes af alle afdelinger og specialer, så der er en fælles forståelse af,



Programmet omfatter Herlev (billedet) og Gentofte Hospital.

hvilke kompetencer social- og sundhedsassistenter kommer med, hvis de rykker fra en afdeling til en anden.

HAR ØNSKET DET LÆNGE

Social- og sundhedsassistent Anne Meldgaard, der er ansat på Afdeling for Kræftbehandling, er glad for, at der nu findes en fælles ramme at tale og vurdere kompetencer ud fra.

"Det har længe været et ønske for mig og mine kolleger at have på skrift, hvilke kompetencer vi har, og også hvad ledelsen forventer af os".

"Programmet åbner for at komme på fagligt relevante kurser og efteruddannelse. Den slags har der stort set ikke været noget af for vores faggruppe tidligere. Det er jeg sikker på vil have en positiv

effekt på både den enkeltes faglighed og motivation", siger Anne Meldgaard.

TØR IKKE TRO PÅ DET

Faglig sekretær i FOA SOSU Eva Lorenzen håber, at interessen for programmet kan brede sig til andre hospitaler.

"Hvis der i sidste ende kan brede sig en fælles opfattelse af social- og sundhedsassistenternes kompetencer på alle hospitalsafdelinger i regionen, vil det være et længe ventet nybrud", siger Eva Lorenzen.

"Tænk, hvis den dag var forbi, hvor social- og sundhedsassistenterne skal opleve det ene øjeblik at måtte varetage en opgave for så det næste øjeblik få at vide, at det har de ikke kompetencer til. Man tør næsten ikke tro på det".

MELD DIN KOLLEGA IND OG FÅ ET GAVEKORT

Sammen gør vi forskellen.

I 2024 skal der forhandles nye overenskomster på det offentlige område, og jo flere medlemmer, jo stærkere står FOA i forhandlingerne.

Det er en god anledning til at spørge din kollega, om ikke det er på tide at få meldt sig ind i fællesskabet.

Som et ekstra plus får du et gavekort på 300 kroner til Coop, hver



gang du skaffer et nyt medlem.

Hvis du scanner koden til venstre, kommer du direkte til den formular, du skal udfylde for at melde en kollega ind. Der kan du også læse om de betingelser, der skal være opfyldt.

Husk, at du skal fortælle din kollega, at du får 300 kroner for indmeldelsen.



PLACEBO VIRKER, SELVOM MAN VED, AT MAN BLIVER NARRET

Ifølge ny forskning kan patienter blive raske eller blive sundere af 'falsk' medicin, selvom de faktisk ved, at det ikke virker – såkaldt åben placebo.



Forskerne har fundet ud af, at hvis patienten får at vide, at placebo kan være effektivt og får forklaret, hvordan placebo-effekten virker, kan åben placebo mindske en del symptomer.

Ifølge professor Magne Arve Flaten kan det hænge sammen med, at alene det, at patienten føler sig godt informeret og føler sig som deltager i behandlingen bidrager til bedring.

Magne Arve Flaten mener, at det kan være en af grundene til, at naturmedicin er meget udbredt mod smertelidelser, selvom der ikke er evidens for effekten.

"En naturlæge tager sig måske bedre tid sammen med patienten, end en travl praktiserende læge har mulighed for", udtaler han til videnskab.dk

FOKUS PÅ OVERMEDICINERING

Et lægehus lod for nylig farmaceuter gennemgå 248 patienters medicinlister. Gennemgangen resulterede i 905 ændringsforslag til medicinlisterne. Over halvdelen af forslagene var seponeringsforslag. Blandt andet foreslog farmaceuterne i 85 tilfælde aftrapning af præparater mod for meget mavesyre.



Læs mere i
Magasinet Pleje

ARBEJDSGIVERNE SMØLER MED MULIGHED FOR NAVNEBESKYTTELSE

Det var en postgang for tidligt, da blandt andre medarbejderne i psykiatrien fejrede, at de var blevet hørt af politikerne i ønsket om anonymitet i journaler.

Mange medarbejdere har oplevet trusler og chikane fra patienter, der har kunnet slå medarbejdernes fulde navn op i journal og log-til og efterfølgende finde frem til deres sociale medier og privatadresse.

Derfor var glæden stor, da en lovændring gav mulighed for at lade medarbejderne bruge anden form for entydig identifikation i journalerne i stedet for fulde navn.

Men de nye regler er ikke slået igennem, og kommuner og regioner henviser til tekniske udfordringer som forklaring.

Følg #TjenestenummerNU på Facebook.





Hvis du ikke har mulighed for at deltage i morgenfesten, kan du finde os i FOA-teltet i Fælledparken fra klokken 12.



KOM TIL 1. MAJ I FOA SOSU

Mandag den 1. maj er der traditionen tro morgenfest hos FOA SOSU på Godthåbsvej.

Vi begynder kl. 9, hvor teltet i gården bliver fyldt med glade mennesker, musik og sang.

FOA SOSU byder på morgenmad, øl og vand – og ikke mindst en fantastisk stemning.

Klokken 11.30 kan alle, der har tid og lyst, fortsætte festen, når vi i samlet flok går mod Fælledparken og undervejs får selskab af andre faglige organisationer med blafrende faner.

Det er lige så stemningsfuldt, som det lyder, så snyd ikke dig selv for oplevelsen.

Tilmelding er ikke nødvendig, og der er morgenmad til alle.

TAG FAMILIEN MED OG KOLLEGERNE UNDER ARMEN!

Vi ses i festteltet på Godthåbsvej 15 på Frederiksberg





BABYRYTMIK PÅ PLEJE- HJEMMET

Plejehjemmet Svanepunktet i Farum blev fire mandage dage i marts fyldt med nye lyde, da Farum Sogn v. Doris Pihl Linkenkær rykkede ind med babyrytmik og salmesang.

Demensvejleder Stine Marie Vårlið beskriver forsøget som en succes.

"I babyrytmik stimuleres sanserne gennem smil, tydelig kommunikation og genkendelighed. Det har også vores beboere stor glæde af, og salmer og sange var udvalgt, så det var nogle, der vakte minder hos beboerne", fortæller hun.

De fire gange i marts var et forsøg, men det bliver ikke sidste gang, der kommer babyrytmik på aktivitetsplanen, lover Stine Marie Vårlið.

Kontakt redaktionen, hvis I har planlagt en særlig aktivitet, som I gerne vil dele med andre til inspiration.



»**ALLE** BURDE HAVE DET HER TILBUD«

I Brøndby kommer social- og sundhedshjælpere på skolebænken, mens ledige fylder hullerne ud. Målet er både at fastholde faglærte og gøre nye interesserede i faget.

TEKST ANNE GULDAGER

ILLUSTRATION KAMILLA WICHMANN

Sammenlignet med andre kommuner har Brøndby Kommune en meget lav andel ufaglærte på social- og sundhedsområdet.

Sådan skal det gerne blive ved med at være, og kommunen går derfor nye veje for at fastholde faglærte og tiltrække nye.

I et nyt projekt vikarierer ledige i jobrotation, mens alle Brøndbys hjemmehjælpere, sygehjælpere og social- og sundhedshjælpere med mindst fire års erfaring får tilbudt et 9 ugers kursus på SOSU H i Brøndby.

Det første hold på 25 medarbejdere har været igennem forløbet, og hold nummer to er i gang. I alt forventes ca. 200 medarbejdere at gennemgå kurset i løbet af projektperioden, der varer til og med 2026.

De ledige, der imens udfylder hullerne for de medarbejdere, som er på kursus, får mulighed for at snuse

til faget, og håbet er, at flere får lyst til selv at tage en uddannelse på området.

ET FOA-PROJEKT

Det er FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i Brøndby, Lone Gitte Hansen, der har taget initiativ til og er leder af projektet.

Typisk bruges jobrotationsordningen til uddannelse af ufaglærte, men da der kun er meget få ufaglærte ansat i Brøndby Kommune, fik Lone Gitte Hansen den ide at bruge ordningen i et projekt med opkvalificering af faglærte.

"Jeg har siddet som fællestillidsrepræsentant i ni år og har hele tiden savnet, at man tog efteruddannelse af social- og sundhedshjælperne alvorligt. At tilbyde en ambitiøs efteruddannelse viser, at faggruppen nu bliver set og anerkendt i højere grad", mener hun.

Lone Gitte Hansen lægger vægt på, at projektet er opstået på initiativ af FOA.

"For mig som projektleder handler det især om, at vi kan fastholde opgaverne på social- og sundhedshjælpernes hænder, så de ikke bliver overtaget af andre faggrupper. Derfor er opkvalificering vigtig i takt med, at borgerne bliver mere komplekse", mener hun.

TAGER GERNE 9 UGER MERE

Meliha Bagiran, 54 år, har to dage tilbage på skolebænken på SOSU H i Brøndby, da medlemsbladet taler med hende.

Det er 12 år siden, hun sidst sad på skolebænken under sin uddannelse til social- og sundhedshjælper, og det var derfor ikke uden bekymring, hun gik i gang med de ni ugers efteruddannelse.

"I den første uge tænkte jeg, *hvad er det dog, jeg er gået ind til?* Men nu har jeg det sådan, at hvis jeg kunne få ni uger mere, ville jeg sige ja med det samme", siger hun med tydelig begejstring i stemmen.



FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i Brøndby, Lone Gitte Hansen, leder rotationsprojektet.



BRØNDBYPROJEKTET

Projektet med jobrotation og opkvalificering i Brøndby Kommune løber fra 2023-2026, hvor ca. 200 medarbejdere ventes at være opkvalificeret.

Målgruppen er social- og sundhedshjælpere, hjemmehjælpere og sygehjælpere med mindst 4 års erfaring.

Det er en forventning, men ikke et krav at deltage.

Projektet er blevet til i et samarbejde mellem FOA, SOSU H i Brøndby og Brøndby Jobcenter – med FOA SOSUs

fællestillidsrepræsentant Lone Gitte Hansen som projektleder.

Efteruddannelsen indeholder blandt andet emner som rehabilitering, velfærdsteknologi, medicinhåndtering, omsorg og kommunikation med borgere med demens og psykiske sygdomme samt pleje af kritisk syge borgere m.m.

Kurset foregår på fuld tid i en sammenhængende periode på 9 uger på SOSU H Brøndby.

Kursisterne modtager løn svarende til 37 timer pr. uge, uanset om de normalt arbejder på deltid.

Under kursisternes fravær vikarierer ledige i jobrotation. Alle jobrotationsvikariater indledes med fire ugers virksomhedspraktik for de ledige og et efterfølgende kursus på 8 uger på SOSU H. Derefter ansættes de ledige som jobrotationsvikarer i 18 uger.



INTET AT BEKYMRE SIG OM

"Alle social- og sundhedshjælpere i alle kommuner i hele Danmark burde have det her tilbud", mener Meliha Bagiran.

Hun ved, at nogle af hendes kolleger er bekymrede for, om de kan gennemføre kurset, og derfor har mest lyst til at sige nej tak, men der intet at bekymre sig om, forsikrer hun.

"Jeg er stærkt ordblind, og når jeg kan gennemføre, så kan andre også".

"Jeg er virkelig glad for, at jeg sagde ja. Det har været både hyggeligt og lærerigt. Jeg fik ny viden, sam-

tidig med at jeg blev bekræftet og anerkendt i min faglighed og alt det, jeg går og gør til hverdag. Nu har jeg

endnu mere lyst til at blive i det her fag i mange år endnu".

HVAD ER JOBROTATION?

Formålet med ordningen om jobrotation er at virksomheder kan opkvalificere deres medarbejdere og samtidig give ledige mulighed for at få en fod inden for på arbejdsmarkedet.

Virksomheden udbetaler sædvanlig løn til den ansatte, der er på opkvalificering, og den ledige, der vikarierer, får

overenskomstmæssig løn for de timer, som vedkommende er ansat i.

Arbejdsgivere får udbetalt jobrotationsydelse af jobcentret. Ydelsen udbetales til arbejdsgiveren for hver time, hvor en beskæftiget er i efteruddannelse, og der samtidig er ansat en vikar.



Det første hold social- og sundhedshjælpere afsluttede i marts det 9 ugers kursusforløb.

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



En bedre oplæringsvejleder

- for dig, der vil udvikle dine vejlederkompetencer og er nysgerrig på mere specialiseret viden.

En lang række arbejdsmarkedsuddannelser er målrettet oplæringsvejledere. Når basis er på plads, er der flere veje at gå med uddannelsesspor og specialmoduler.

Uddannelsesspor

Kommunikation i praksis (6 dage, AMU 42834 + 41687)

Få styr på grundlæggende anerkendende kommunikationsredskaber. Bidrag til, at konflikter håndteres og afsluttes professionelt på en konstruktiv og ud-viklende måde.

Det professionelle relationsarbejde (8 dage, AMU 48979 + 48670)

Kan du identificere tegn på svigt i den professionelle relation? Lær at anvende mentalisering som begreb, tilgang og metode i det professionelle møde med eleven.

Selvledelse for oplæringsvejledere og uddannelsesansvarlige (9 dage, AMU 40598 + 40144)

Du lærer at tage initiativ til og varetage formidlings- og vejledningsopgaver, samt at bidrage aktivt til at skabe en lærende kultur. Lær at give og modtage kollegial supervision.

Oplæringsvejlederens pædagogiske praksis (9 dage, AMU 42923 + 47941)

Planlægge, gennemføre og evaluere individuelle læringsforløb og vejlede elever med særlige læringsmæssige udfordringer. Ny viden om didaktiske modeller og pædagogiske principper.

Refleksion og digital vejledning (5 dage, AMU 48729 + 20813)

Lær at forholde dig til egne læreprocesser, anvende refleksionsmetoder og redskaber. Få viden om de læringsmuligheder, digitale redskaber giver til kommunikation, vejledning og feedback.

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

Specialmoduler

Ajourføring

(3 dage, AMU 48382)

Særlig indsats

(5 dage, AMU 42923)

Simulation som pæd. metode

(5 dage, AMU 20952)

Digitale vejlederkompetencer

(2 dage, AMU 20813)

Praktikvejleder i tværprofessionelle læreprocesser

(3 dage, AMU 49545)

EUX, talent

(2 dage, AMU 48383)

"Dygtige undervisere, og spændende og afvekslende undervisning"





For Jette Schødt Nielsen har det været helt afgørende, at hun kunne få en seniorordning.

HOLDER PÅ HÆNDER OG ERFARING

Hos flere arbejdsgivere stiger viljen til at strække sig længere for at fastholde de eftertragede seniorer længere i jobbet.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Jette Schødt Nielsen fik for to år siden fik en lille forbigående blodprop. Selvom hun efterfølgende døjede med hovedpine, passede hun sit arbejde på Herlev Hospital. Men hun kunne mærke, at det ikke ville blive ved med at gå, hvis ikke hun fik en mindre presset arbejdsuge.

"Min leder var forstående, og jeg fik det, jeg bad om", fortæller Jette Schødt Nielsen, der gik fra 30 til 24 timer, udelukkende i dagvagt.

"Det var en betingelse for mig, at jeg ikke skulle have aften- og nattevagter. Når jeg gik hjem, var jeg udmattet – det er jeg stadigvæk – men efter en aftenvagt var det endnu værre".

"Arbejdspresset er hårdt – også for de unge. Men jeg har fornemmelsen af, at de har mere overskud, når de kommer hjem".

OVERVEJER AT FORTSÆTTE

Både regioner og kommuner har svært ved at få besat ledige stillinger, og problemet bliver ikke mindre af,

at mange seniorer har travlt med at komme ud ad døren.

Derfor har arbejdsgiverne i stigende grad fokus på at fastholde seniorerne.

For Jette Schødt Nielsen har det været helt afgørende, at hun kunne få en seniorordning. Ellers var hun stoppet, slår hun fast.

I stedet for overvejer Jette Schødt Nielsen nu, om hun skal fortsætte på afdelingen, når hun om et år kan gå på folkepension.

"Jeg er glad for mit arbejde, så jeg vil gerne blive – måske bare en dag om ugen".

Jette Schødt Nielsen er stødt på yngre kolleger, der også gerne ville slippe for aften- og nattevagter, men alle har udvist forståelse for, at der er blevet taget et særligt hensyn, fortæller hun.

TID TIL AT TÆNKE UD AF BOKSEN

I Socialforvaltningen i København er der sat gang i en proces, der skal få seniorerne, blandt andet i den sociale hjemmepleje, til at få mulighed for at blive længere i jobbet.

Endnu er det kun på tegnebrættet,

men ideen er at samle et indsatskatalog, som ledelser og medarbejdere kan lade sig inspirere af.

"Hvis vi ikke forbereder ledere og medarbejdere lokalt på de enkelte tilbud i Socialforvaltningen til at tale om det her på en anden måde, så kommer vi til at tage udgangspunkt i det, vi plejer at gøre. Vi skal i fællesskab finde nye måder og veje, opgaverne kan løses på", siger chefkonsulent i Socialforvaltningen Dan Schimmell.

"Målsætningen skal være, at nedgang i tid ikke altid er førstevalget, dels fordi vi har brug for den enkelte medarbejder, men også fordi det langt fra er alle medarbejdere, der har råd til at gå ned i tid".

Dan Schimmel nævner som eksempler, at et alternativ til at gå ned i tid eller stoppe helt kunne være at tilrettelægge ruterne på en anden måde, så medarbejderen med slidte knæ ikke skal op på femte sal; eller give den pågældende andre funktioner, for eksempel modtagelse og introduktion af nye medarbejdere, support i forbindelse med dokumentation eller pasning af telefoner.





Jette Schødt Nielsen overvejer, om hun skal fortsætte på afdelingen, når hun om et år kan gå på pension.



SVÆRT AT LAVE KONKRETE AFTALER

I den Sociale Virksomhed under Region Hovedstaden oplever fællestillidsrepræsentant Susanne Rasmussen, at det kan være svært at få indgået senioraftaler, der rækker ud over de rettigheder, der er aftalt i overenskomsterne.

"Det er let nok at få ledelsen i tale, men når det kommer til at få lavet konkrete aftaler, bliver det svært. Særligt i perioder, hvor der mangler medarbejdere", fortæller Susanne Rasmussen.

Hun peger dermed på et dilemma, mange arbejdsgivere står i. Skal de sige ja til en medarbejder, der ønsker at slippe af med aftenvagterne, når det i forvejen er svært ved at få vagtplanen til at hænge sammen? Eller

skal de sige nej og krydse fingre for, at medarbejderen bliver alligevel?

ET KÆMPE TAB AF VIDEN

På bostedet Lunden, der er en del af Den Sociale Virksomhed har leder Lena Sølling valgt det første og har indgået en aftale med medarbejderne, der giver seniorerne en række ekstra rettigheder.

Seniorsamtalerne er sat i system med en udvidelse til MUS-samtalen, kaldet Senior-MUS, hvor ledelsen forpligter sig til at tale med medarbejderen om muligheden i aftalen og eventuelle individuelle ønsker.

Aftalen giver blandt andet medarbejdere over 60 år ret til selv at vælge placering af fridage omkring en ar-

bejdsweekend. Fra 64 år kan man selv vælge timetal og har ret til at vælge, om man vil arbejde dag, aften eller nat, og man får som fuldtidsansat 6 ekstra seniordage.

"I øjeblikket har vi en medarbejder på Lunden, der er fyldt 65 år og arbejder på fuld tid. Han tilrettelægger selv *alle* sine vagter", fortæller Lena Sølling, der ikke har oplevet, at nogen har reageret imod forskelsbehandlingen mellem ældre og yngre medarbejdere.

"Overhovedet ikke. Det opvejes jo af, at man får lov at beholde sine ældre og erfarne kolleger i længere tid. Otte ud af de 45 medarbejdere på Lunden er over 60 år. Det er en stor andel, og det vil være et kæmpe tab af viden, hvis vi mister dem".

OMSORGSTRÆT

I en tid med mangel på medarbejdere og færre ressourcer oplever alt for mange ansatte og ledere omsorgstræthed.

Stressekspert Louise Vælds giver i bogen "Aldrig mere omsorgstræt" en række psykologiske forklaringer på, hvorfor denne udmattelse sker, og hvilke mekanismer der er i spil. En ny metode, Kollegaløft, præsenteres som en mulig nøgle til at afhjælpe omsorgstrætheden.



Bogen kan downloades gratis på www.vaelds.dk/kollegaloft

FARVEL TIL TUDEKOPPEN?



Danske forskere har opfundet et glas, der ikke kan skvulpe over.

Det skvulpefrie glas ligner et almindeligt glas, og man drikker af det som et almindeligt glas. Men en indsats i glasset gør, at man ikke spilder, selv ved kraftige bevægelser. Det betyder for eksempel, at man kan drikke kaffe sammen med andre uden at skille sig ud ved at skulle bruge en tudekop. Opfindelsen er dansk, og plejepersonale har været inddraget i designprocessen.

Glasset kommer i handlen i løbet af maj på drinksaver.dk

DIALOG OM FAGLIG LEDELSE I ÆLDREPLEJEN

"Hvordan bruger jeg min egen faglige baggrund samtidig med, at jeg ser og forstår mine medarbejdere og ledelseskolleger med en anden faglig baggrund?"

Sådan lyder et af spørgsmålene i et nyt sæt dialogkort, der skal fremme samtalen om faglig ledelse i ældreplejen.

Kortene kan bruges for som værktøj

til at starte en dialog for eksempel på et ledermøde, et personale-møde, et MED-møde eller et møde i TRIO.

Scan koden for at downloade dialogkort og vejledning.



NY I FAGET?

Fremtidsforsker Anne Skare Nielsens seks gode råd til nye i faget:



VÆR FORANDRINGSPARAT

Du får et arbejdsliv med masser af forandringer, og du kan lige så godt få det bedste ud af det.

FOKUSÉR PÅ MENINGEN

Hold fast i det, der fik dig til at søge faget.



INSISTÉR PÅ FORDYBELSE

Lad dig ikke rive med af travlheden, men husk at dykke ned i de opgaver, du brænder for.

RÅB OP

Italesæt betydningen af at bruge din faglighed og gøre dit bedste, så din leder kan være med til at skabe de bedst mulige rammer for dig.



PAS PÅ DIG SELV

Du har sikkert valgt faget, fordi du gerne vil hjælpe andre, men det kan du ikke gøre døgnet rundt.

BRUG DINE KOLLEGER

Find styrke og viden hos dine nærmeste fagfæller.





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

Find alle arrangementer her:



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.



FRA STRESS TIL TRIVSEL – COACHINGFORLØB

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.

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 et heldagsforløb, eller et tredages forløb med 2 timer hver gang:

Heldagsforløb:

Onsdag d. 24. maj kl. 8.30 – 15.30

Tre dages-forløb:

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

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

KENDER DU SENIORKLUBBEN?



FOA SOSUs Seniorklub samler medlemmer af fagforeningen, der er gået på førtidspension, efterløn eller folkepension.

Klubben mødes den anden tirsdag i måneden fra september til maj til foredrag, kulturelle indslag, skovtur, julefrokost og meget mere.

Medlemskab af Seniorklubben ko-

ster 175 kroner pr. år. Derudover koster det ikke noget at deltage i Seniorklubbens arrangementer - med undtagelse af julefrokost og skovtur.

OBS at du ikke kan blive medlem af Seniorklubben, hvis du har meldt dig ud af fagforeningen.

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



TJEK DIN LØNSEDDEL

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





SOMMERFEST – SÆT X I KALENDEREN

Fredag den 9. juni gentager vi succes-en fra sidste år med en sommerfest og åbent hus i FOA SOSU.

Fagforeningen byder på mad og drikke – og ikke mindst masser af hygge, musik og dejligt selskab.

Tilmelding er ikke nødvendig, og familien er mere end velkommen.

Tid: Den 9. juni kl. 15-19

Sted: FOA SOSU, Godthåbsvej 15, Frederiksberg

VIDEN OG NETVÆRK FOR LEDERE

Som leder har du som medlem af FOA SOSU nu mulighed for at få målrettet ledersparring i en gruppe sammen med andre ledere.

Du kan deltage i et gruppeforløb for 6-8 ledere, som i alt mødes fire gange. Vi tager altid udgangspunkt i deltagernes dagligdag og udfordringer, og der suppleres med viden inden for en række emner.

Emnerne er:

- Håndtering af sygefravær og fastholdelse i jobbet – hvad gør jeg som leder?
- Stress og psykisk arbejdsmiljø – hvad kan jeg gøre som leder?
- Konflikt håndtering – hvad er en konflikt, og hvordan håndterer jeg den som leder?
- Motivation og samarbejde – hvordan styrker jeg motivationen og samarbejdet hos mine medarbejdere?

Møderne begynder kl. 9.00 og slutter af med frokost kl. 12-13.

Du kan vælge mellem to forløb:

Sommer 2023

- Torsdag d. 4. maj
- Torsdag d. 1. juni
- Torsdag d. 3. august
- Torsdag d. 31. august

Efterår 2023

- Onsdag d. 30. august
- Onsdag d. 27. september
- Onsdag d. 1. november
- Onsdag d. 29. november

Gruppen faciliteres af FOA SOSUs arbejdsmiljøkonsulent Nina Schneidermann, som har stor erfaring med at undervise og rådgive ledere, blandt andet på CBS hvor hun underviser i personaleledelse som ekstern lektor.



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.





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

SKAL JEG DÆKKE MINE TATOVERINGER TIL?

Jeg hedder Elinor og er 19 år. Jeg skal om kort tid ud i min første praktik. Det glæder jeg mig meget til, men jeg er blevet bange for, om jeg kan få lov at være mig selv.

Jeg har mange piercinger og tatoveringer. Jeg begyndte med det allerede som 12-årig, så jeg ville nærmest ikke kunne genkende mig selv uden de piercinger, jeg har i ansigtet.

Jeg har ingen tatoveringer i ansigtet, men resten af min krop er efterhånden helt dækket.

Min underviser mener, at min fremtoning vil kunne støde nogen, og at jeg derfor bør fjerne mine piercinger og dække arme og ben.

Men jeg har valgt det her fag, fordi jeg interesserer mig for mennesker og relationer. Relationer går begge veje, så jeg mener ikke, at der kan skabes en ægte relation, hvis jeg ikke selv

står frem som den, jeg er. Min kropsumsmykning er en kæmpe del af min identitet.

Jeg har to spørgsmål: Har min underviser ret i, at jeg bør fjerne dem? Og vil min arbejdsgiver kunne kræve, at jeg gør det?

Du skal bestemt være dig selv.

Du har mange kollegaer rundt omkring, der har tatoveringer og piercinger, som hver dag arbejder inden for vores fag.

Dog kan der være en udfordring i forhold til piercingerne i forhold til din sikkerhed og hygiejnen. Når du skal i praktik og senere skal ud at have job indenfor faget, vil der være retningslinjer på arbejdspladserne, og dem skal du naturligvis følge.

PLAGET AF HEDETURE

Jeg er 52 år og ansat på et hospital. Jeg arbejder på et isolationsafsnit, hvor vi jo en stor del af dagen er pakket ind i isolationskittel og maske.

Nu er jeg gået i overgangsalderen, og mit problem er, at jeg er ramt af nogle voldsomme hedeture, hvor jeg har mest lyst til at åbne døre og vinduer og smide alt tøjet.

Selvom isolationskitlen er åndbar, er den jo et ekstra lag, og udstyret gør bestemt ikke mine hedeture mere udholdelige.

Hvad gør jeg? Kan jeg bede om at blive flyttet til et andet afsnit, eller er jeg nødt til at sige helt op og søge et nyt job.

Jeg ved godt, det lyder som et lidt fjollet problem, og at mange måske vil synes, at jeg bare skal tage mig sammen, men det fylder mere og mere hos mig. Jeg håber, at I kan hjælpe.

Jeg kan sagtens forstå at det er en udfordring.

Det er heldigvis kun en periode i dit liv, du er igennem, og jeg synes bestemt du skal kontakte din tillidsrepræsentant eller din arbejdsmiljørepræsentant, så I kan tage en snak med din leder.

Det kan være, at du i en periode kan flyttes til en anden stilling/afdeling, eller I kan finde en løsning, der gør at du mindst muligt skal have isolationskitlen på.

Der er heldigvis mange funktioner på et hospital, så jeg vil tro, at I sammen kan finde en løsning, så du kan blive i dit job uden at smide tøjet

SKAL JEG SIGE NEJ TIL EN GAVE?

Jeg elsker mit job i hjemmeplejen og har et fantastisk forhold til alle mine faste borgere.

For kort tid siden døde en af dem, en kvinde. Hendes ægtefælle, som jeg også kom meget tæt på i kvindens sidste tid, vil gerne give mig en ting som et minde. Han har valgt en porcelænsfigur, en sød lille isbjørn, som han meget gerne vil have lov at forære mig.

Mit problem er, at jeg godt ved, at jeg som offentligt ansat ikke må tage imod den. Det har jeg forklaret ham, men jeg kan mærke, at det sårer ham. Han siger, at han ikke vil fortælle det til nogen, og at der derfor ikke kan ske spor ved det.

Jeg vil også selv sætte pris på at have dette lille minde om et menneske, der har betydet noget for mig – og som jeg har betydet noget for.

Kan jeg tillade mig at tage imod den? Jeg har ikke undersøgt, hvad den er værd, for det er ikke det, der er vigtigt her. Jeg ville aldrig drømme om at skille mig af med den.

Det er altid dejligt når der er borgere og pårørende, der vil påskønne vores arbejde.

Desværre er reglerne sådan – som du også selv skriver – at man i henhold til det, der hedder de almindelige forvaltningsretlige principper, ikke må modtage gaver fra hverken fra borgere eller virksomheder, hvis gaven har sammenhæng med ens ansættelse i det offentlige.

Gavebegrebet dækker både over fysiske ting som vingaver og chokolade og ikke-fysiske ting som for eksempel invitationer og fribilletter.

Reglerne gælder i øvrigt også privat ansatte, da ydelserne i hjemmeplejen udføres for det offentlige.

Du må derfor nøjes med at tage imod de rosende ord om den betydning, du har haft. De er jo heldigvis endnu mere værd end ting, du kan stille i bogreolen.

HVORDAN FÅR VI EN TILLIDSREPRÆSENTANT?

Jeg er ansat på et privat plejecenter, hvor vi har haft nogle problemer på arbejdspladsen, som blandt andet skyldes dårlig kommunikation mellem medarbejdere og ledelse.

Vi kan ikke rigtig få hul på bylden, så vi kan komme videre, og det hjælper ikke på situationen, at vi ikke har en tillidsrepræsentant.

Det har vi aldrig haft, og jeg tvivler på, at nogen af mine kolleger ville være interesseret i posten, men jeg er efterhånden nået frem til, at så må jeg selv melde mig.

Så hvad gør vi herfra? Skal jeg bare række poten i vejret, og så er jeg valgt?

Hvor er det dog helt igennem fantastisk, at du vil stille dig til rådighed som tillidsrepræsentant. Det vil gøre en kæmpe forskel både for kolleger og ledelse, at der er en, der kan varetage fællesskabets interesser.

Når det er sagt, er det ikke helt nok bare at række poten i vejret.

Vi anbefaler, at der altid gennemføres en valg-handling, også selvom der kun er én kandidat. Valget er nemlig en god anledning til at samles til møde og afstemme forventningerne mellem kollegerne og den kommende tillidsrepræsentant.

For at sikre, at alt går rigtigt til, er det normalt fællestillidsrepræsentanten, der sætter valget op. Men da der ikke findes en fællestillidsrepræsentant på det private område, skal I kontakte faglig sekretær i FOA SOSU Maria Konstantinidou, der vil guide jer videre.

Held og lykke med valget!

ET VOKSENDE PROBLEM



Hvad kan man stille op, hvis man som medarbejder bliver overvåget enten fysisk eller på video af pårørende?

TEKST ANNE GULDAGER

Indimellem kan kommunikationen med pårørende i krise være svær.

Det kender de fleste, der arbejder med mennesker, men som regel er det

noget, der kan løses gennem dialog. Men en gang imellem går situationen i hårdknude, mistilliden vokser, og presset på medarbejderne stiger.

Arbejdsmiljøkonsulent Nina Schneidermann kommer på baggrund af en konkret sag med en række råd

til, hvad man som leder og medarbejder kan gøre, hvis mistilliden udvikler sig så meget, at pårørende føler behov for konstant overvågning ved enten ved hele tiden at være fysisk til stede eller opsætte kameraer i boligen.

FOREBYG:

Overvågning er et udtryk for mistillid og konflikt. Hold fast i den gode dialog med borgeren/de pårørende, inden det kommer så vidt.

SIG FRA:

Hvis du bliver overvåget, og det gør dig utryk, så sig det! Hiv fat i din arbejdsmiljø-, tillidsrepræsentant eller leder. Det er din arbejdsgivers ansvar, at du kan gå på arbejde i et trygt arbejdsmiljø.

ARBEJDSGIVER:

Hvis situationen går i hårdknude, og overvågningen fortsætter, skal arbejdsgiveren sætte noget andet i værk for at mindske den psykiske belastning for medarbejderne, fx:

- Lad medarbejderne arbejde på stuen to og to, så ingen skal stå i situationen alene.
- Sørg for, at ingen er usikre på, hvordan opgaverne løses. Usikkerhed forstærker ubehaget ved overvågning.
- Klæd medarbejderne på med ekstra kompetencer til dialogen med pårørende.
- Lav retningslinjer, så opgaverne

udføres på samme måde af alle de medarbejdere, der kommer hos den pågældende. Det gør den enkelte mindre sårbar for kritik.

- Vis støtte og opbakning til medarbejderne - og hav respekt for, at mistillid, konflikt og overvågning er en ekstra belastning i et arbejde, der i forvejen rummer høje følelsesmæssige krav.
- Gør borgeren opmærksom på, at offentliggørelse af billeder af medarbejdere på internettet ikke er tilladt ifølge reglerne om databeskyttelse. Det øger utrygheden ved overvågning, hvis man skal bekymre sig for at få sit arbejde udstillet, for eksempel på Facebook.

HVORDAN ER REGLERNE OM VIDEO-OVERVÅGNING?

Borgeren må godt have overvågningsudstyr i eget hjem, men det skal skiltes, så medarbejderne er klar over, at der finder overvågning sted.

Borgere eller pårørende må ikke overvåge medarbejdere ved hjælp af skjult kamera.

Det er FOAs opfattelse, at

medarbejdere ifølge Arbejdsmiljøloven bør kunne nægte at udføre arbejdet, hvis overvågningen krænker den personlige integritet. Men i en konkret sag fra 2022 afgjorde Arbejdsretten, at en gruppe medarbejdere ikke kunne nægte at arbejde hos en borger, hvor de blev overvåget.

Journalisters optagelser med skjult kamera er som udgangspunkt ulovlig, men Pressenævnet og domstolene kan vurdere, at optagelserne må offentliggøres, hvis offentlighedens interesse i den pågældende sag er vigtigere end hensynet til de ansatte.

ER DU OGSÅ HVERDAGENS HELT?



AF ARBEJDSMILJØKONSULENT
NINA SCHNEIDERMANN

Kender du den kollega der altid lige klarer ærterne? Lige siger ja til en ekstra tjans eller opgave? Som måske springer pausen over og klarer opgaver alene, som I burde være to til? Som so-ler sig i ros og anerkendelse fra både ledere og kollegaer? Den kollega, som får det hele til at køre rundt i stedet for at bryde sammen?

Måske er den kollega dig, og måske er I flere der deler rollen? Det er nemlig et helt almindeligt menneskeligt træk, at vi gerne vil værdsættes og gøre en forskel. Og afhængigt af hvordan vi er formet af arv og miljø, er vi mere eller mindre tilbøjelige til at overskride vores egne grænser.

Sidste år kunne knap en tredjedel af alle opslåede stillinger på social- og sundhedsområdet i vores område ikke besættes af faglærte. Der er altså noget om snakken, hvis du føler, at du løber stærkere og løser opgaver for kollegaer, der ikke har de samme kompetencer, som du selv har.

Men hvad gør det ved os? Hvad gør det egentlig ved dig, at du løber stærkere? Hvad gør det ved dine kolleger, og hvordan påvirker det ledelsen?



Så tal med dine kollegaer om, hvordan I sammen kan finde mere langtidsholdbare løsninger end bare at arbejde hurtigere og mere hver især.

- Når du glemmer dine egne grænser for i stedet at opfylde andres behov, kan du til sidst have rigtig svært ved overhovedet at huske, hvor de sunde grænser går. Hvor ofte skal der holdes pauser? Hvad er et fornuftigt arbejds-tempo, og hvordan deler vi bedst fagligheden?
- Dine kolleger tror, at du er et supermenneske, og de kan let komme til at tænke, at de da også hellere må tage sig sammen og overskride egne grænser og lave noget mere.
- Det, som lederen kan se, er jo at arbejdsopgaverne bliver løst, også på trods af stramme normeringer og underbemanding, og hvorfor så gøre noget?

En virkelig dårlig cirkel for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er startet.

Så tal med dine kollegaer om, hvordan I sammen kan finde mere langtidsholdbare løsninger end bare at arbejde hurtigere og mere hver især.

Sig det, eller råb det højt! Tag det op på personalemødet, sæt det på dagsordenen i MED-udvalget, eller hvor det nu giver mening på din arbejdsplads. Det vigtigste er, at det bliver håndteret i fællesskabet, så vi ikke hver især bærer byrden alene.

Husk, at fællesskabet gør os stærke – sammen gør vi forskellen.

Pas godt på hinanden derude.

Særligt til tillidsvalgte



FAGLIGT TRÆF OM ARBEJDSMILJØ

● BFA – branchefællesskabet for arbejdsmiljø – afholder Fagligt Træf 2023 fra den 5.-6. september. Temaet er sammenhængen mellem muskelskeletbesvær og det psykosociale arbejdsmiljø.

Scan koden og få information om program og tilmelding ved at tilmelde dig nyhedsbrevet.



NU KAN DU FÅ ET GAVEKORT VED INDMELDelse AF NYE MEDLEMMER VIA TR-APP

● Alle FOA-medlemmer kan få et gavekort på 300 kroner til Coop, hver gang de skaffer et nyt medlem af fagforeningen.

Dette gælder også tillidsrepræsentanter, og **medlemmer indmeldt via TR-appen udløser nu også et gavekort.**

Husk, at du skal gøre vedkommende opmærksom på, at du modtager et gavekort for din anbefaling.

Derudover skal det nye medlem opfylde en række betingelser for, at du er berettiget til et gavekort.

Scan koden og læs mere om kampagnen



HJÆLP MEDLEMMET MED AT BLIVE REGISTReret KORREKT

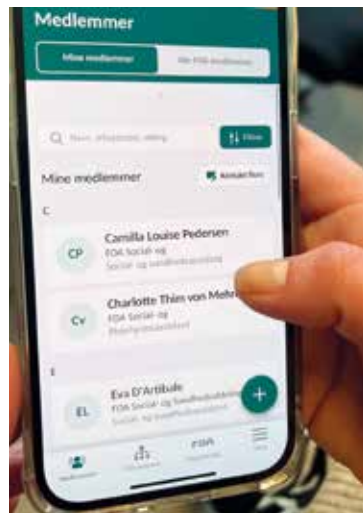
● Har du overblik over dine medlemmer? Erfaringen viser, at mange medlemmer glemmer at rette deres medlemsoplysninger, når de skifter job.

Hvis du har informationerne, kan du uden videre rette medlemmets telefonnumre og mailadresser i TR-appen.

Ændringerne slår igennem i løbet af et par timer.

Du kan også rette andre oplysninger, fx stilling og timetal. I det tilfælde går der en besked videre til fagforeningen, og du kan se ændringerne i appen, når fagforeningen har rettet dem i medlemssystemet.

Hvis et medlem skifter arbejdsplads, kan du tilføje det nye arbejdssted til dit medlem, hvis arbejdsstedet er indenfor dit eget TR-område. Også her går der en besked videre til fagforeningen.



Scan koden og læs mere om FOAs TR-app

INSPIRATION TIL DIALOG OM MANGFOLDIGHED

● Hvad gør du, hvis du bliver kontaktet af en borger, som ikke vil finde sig i at blive hjulpet af din kollega, som bærer tørklæde? Hvad siger du til din kollega, der healer andre kolleger og borgere med krystaller i arbejdstiden? Hvad bør arbejdspladsen gøre, når vikaren Kristian skifter navn til Katja?

På Arbejdsmiljøweb.dk kan I finde 18 nye dialogkort, I kan tage udgangspunkt i, når I skal have en dialogen om en arbejdsplads med plads til alle.

Dialogkortene lægger ikke op til et rigtigt/forkert svar, men aktiverer forskellige reaktioner, som former arbejdspladsens rummelighed og arbejdsmiljø. De kan bruges for eksempel på et personalemøde.



Scan koden og kom i gang

TIP TIL KOMMUNIKATION

I et nyt område på foa.dk/sosu-tillidsvalgt kan du finde materiale om kommunikation og forhandling.

Scan koden og gå direkte til siden



VEJLEDNING OM UKLARE OG MODSTRIDENDE KRAV I ARBEJDET

● En vejledning fra Arbejdstilsynet beskriver de vigtigste pligter, man har som arbejdsgiver til at arbejde forebyggende med uklare krav og modstridende krav i arbejdet. Og hvad man kan gøre for at leve op til pligterne og sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til uklare og modstridende krav.



Scan koden og find vejledningen

Særligt til
tillidsvalgte



SOSU X	1. MAJ	SVIM- MEL	MUSIK- GENRE	SPANIEN		LEGEMS- DEL	VRED	FRI	KORT						
HJÆLPE- MIDLER			5		40				4						
PAPE- GØJE	35			TOLE- RERES LILLE											
MEDIUM		GOD OP- FØRSEL BLAD				1500 MASE		34	MEDELS- ARRAN- GEMENT						
ÅRLIGT			PLANTE- DEL HYLSTER				DESSERT STÆVNE								
DASEDE			41		MÆRKE MOD- TAGE	39									
★	5. MAJ 2023	BØR IKKE OPGIVES	500	VOLT- AMPERE	↓	VERDENS- HJØRNE	950	AFSNIT FOR- NAVN		REDSKAB ØKONOM. MÅL		METER DÆK- NAVN			
GÆNGS	8							FARTØJ STIRRE	1	18	27	FØR MIDDAG GRINER	11		
APPA- RAT			DUFT 505					DRIK TARVE- LIGE			TRÆER REDSKAB				
GLOSER			BROM NY			INTET DAMP		23		EFTER- SKRIFT NEDBØR	26	GUDINDE UDSTYR	38		
GIK ITU				24				STRØM FRUGT		16	SÅR- KLEMMER BIORD	20			
LØFTE		25	IKKE GEMT- LIG			1101 BRODERE			BUSK VERS			6	KIGGE SPORTS- GREN		
BYTE	▼	NAVI- GATØR DYR			3		IKKE NOGEN FERNIS	7			42	FILM- FIGUR SLURK		SPANSK MALER	28
STRUDS				KONSER- VERER INSTI- TUTION					10		HURTIGT STYG				
SPROG		19				MÆRKE GAV HALS			FOR- SVINDE KLASSE- TRIN		21		TALORD STRØM	37	TALORD
FINDES	9		DM I SKILLS							17			12		
KEND- BOGST.			STED- NAVN O	15			MOMENT NATTØJ		31	FOR- BUND STRYGE		PLANTE VINK			36
FRANSK VEN				GO TONE				TONE PARTI			MISTER SVENSK KILDE	22	SKIB RED- SKAB	30	RET- NING
METAL				33	KÆMPET LARGE	13						FISK		DYR KELVIN	
 	14						VÆSEN			HJÆLPE- MIDDEL		32			29

Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev: Lissi Petersen, Frederiksberg

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17								
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42

Send ind og vind! Send løsningsordet senest den 15. marts i en mail til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om en SOSU-taske.