



FOA SOSU

august 2023 - nr. 3

**Indkaldelse til
generalforsamling
Side 18**

**Mød Teddy Rukundo
- en af FOA SOSUs
mange engagerede
tillidsrepræsentanter**

Side 14

FOA SOSU 3

AUGUST 2023

INDKALDELSE
TIL GENERAL-
FORSAMLING
SIDE 18

DET FASTE

Leder	3
Kort og godt	9
I kalenderen	24
Arbejds miljø-klumme	27
Brevkassen	28
Særligt til tillidsvalgte	30
SOSU-kryds	32

5 DU KAN NÅ DET ENDNU

Den 18. september er der frist for indsendelse af krav til nye overenskomster på det offentlige område, OK24.

6 BRUG DIN RET TIL AT RÅBE OP

Der mangler SOSU-stemmer i den offentlige debat. Faglig sekretær Camilla Pedersen har aldrig været bange for at bruge sin ytringsfrihed.

10 VI KOMMER MED EN FULD PAKKE

Jeanette Lyngbech og Said Akrim bruger deres kompetencer som social- og sundhedsassistenter i behandlingen af mennesker med stof- og alkoholmisbrug.

14 "LAD MIG BARE PRØVE"

Da der manglede en tillidsrepræsentant, sprang Teddy Rukundo til uden at vide noget som helst om, hvad det indebar.

16 DET ENE ÅR TOG DET ANDET

Liselotte Guldbæk Ellebjerg har været tillidsrepræsentant i 22 år.

20 ETNISK RESSOURCETEAM

I Københavns Kommune hjælper medarbejdere med rødder i hele verden, når der er brug for hjælp til større kulturforståelse i ældreplejen.

26 OMSORG SLIDER

Arbejdsgiveren har pligt til at passe på dig, så du ikke bliver slidt ned af et arbejde med høje følelsesmæssige krav.



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 16.000. ISSN 2596-4119

FORSIDE: TILLIDSREPRÆSENTANT TEDDY RUKUNDO, LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE

SKAL VI LAVE EN AFTALE?

Det er jo egentlig bare det det handler om. En overenskomst er bare en aftale. En aftale mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og en aftale med en slutdato.

For de offentlige overenskomster er den slutdato den 31. marts 2024, og vi skal derfor lave en ny aftale inden. Den slags tager lang tid, så vi er allerede godt i gang med at spørge jer, hvad I synes, der skal med i aftalen.

Eller **aftalerne** – for der er jo mere end én.

På det offentlige område forhandler vi med tre forskellige arbejdsgivere: Regioner, kommuner og Staten. De kan have forskellige prioriteringer, og derfor er overenskomsterne også forskellige.

Foreningen Danske Regioner forhandler for alle fem regioner, og de skal først blive enige med hinanden, inden de overhovedet kan sætte sig til forhandlingsbordet. Og det samme med KL, der er kommunernes forening og repræsenterer alle landets 98 kommuner.

På vores side af bordet er FOA en del af Forhandlingsfællesskabet, der repræsenterer 51 forskellige faglige organisationer. Selvom FOAs formand Mona Striib er formand for Forhandlingsfællesskabet, er det ikke kun FOAs interesser, hun kan bære frem til forhandlingsbordet. De forskellige forbund har forskellige interesser og prioriteringer, og inden vi møder arbejdsgiverne, skal vi finde et fælles fodslag.

Det kan alt sammen lyde meget indviklet, men én ting kan siges meget enkelt:

Jo flere vi er, jo stærkere står vi, når de egentlige forhandlinger med arbejdsgiverne går i gang efter årsskiftet. Og det er derfor, vi ikke bare river os løs og forhandler alene.

Jo mere, I engagerer jer i forhandlingerne ved at komme med jeres drømme, ønsker og krav, jo mere vægt taler vores forhandlere med.

Postkassen er åben for alle input, men det er ikke alt, der hører til under overenskomstforhandlingerne.

For eksempel er normeringer, serviceniveau og arbejdsvilkår for elever og praktikvejledere underlagt det kommunale selvstyre, så hvor gerne vi end ville, kan vi ikke kræve højere normeringer og bedre arbejdsvilkår ved overenskomstbordet.

Men det gør vi selvfølgelig et andet sted, nemlig over for politikerne hver eneste dag året rundt.

Inde i bladet kan du læse mere om OK24-processen.

Scan koden og kom direkte til postkassen, hvor du kan indsende dine krav frem til den 18. september.



De forskellige forbund har forskellige interesser og prioriteringer, og inden vi møder arbejdsgiverne, skal vi finde et fælles fodslag.



HAR VI DIN PRIVATE EMAIL-ADRESSE?

Forberedelserne til overenskomstforhandlingerne på det offentlige område er godt i gang. I den forbindelse er det vigtigt, at vi har din private email-adresse. Hvis forhandlingerne ender med strejke eller lockout, skal din tillidsrepræsentant nemlig kunne få fat i dig, selvom du ikke er på arbejdspladsen.

Du kan tjekke i Mit FOA på www.foa.dk, om vi har din email-adresse og selv tilføje den, hvis den mangler. Gå ind på Mit Foa og klik på "Mine personoplysninger".

Eller scan koden og kom direkte ind



SIDSTE FRIST FOR INDMELDELSE

Har du en kollega, der ikke er medlem af FOA, kan du gøre kollegaen en tjeneste ved at give denne besked videre:

For at få ret til understøttelse fra FOA ved en strejke eller lockout i forbindelse med OK24, skal man være meldt ind senest den 1. januar 2024.

www.foa.dk/bliv-medlem

DU KAN NÅ DET ENDNU!

Frem til den 18. september kan du som medlem af FOA SOSU indsende dine krav til de kommende forhandlinger om nye overenskomster på det offentlige område.

Hvad betyder mest for dig? Lønnens størrelse, tillæg, frihed, tryghed, pension? Hvis ikke vi ved, hvad der er vigtigst for dig, ved vi heller ikke, hvad vi skal kæmpe for.

Derfor vil vi gerne have dine krav og ønsker til en ny overenskomst. Alle de indsendte krav bliver samlet sammen og prioriteret af fagforeningens tillidsrepræsentanter og bestyrelse, inden de bæres videre til FOAs hovedbestyrelse.

Indsamlingen af krav gik i gang i juni, men du kan nå at være med, hvis du indsender dine krav senest den 18. september. Medlemmer ansat på det private område kan ikke stille krav til de offentlige overenskomster.

IKKE MEDLEM, INGEN KRAV

Kravene fordeler sig inden for temaerne løn, uddannelse, arbejdsmiljø, arbejdstid, rekruttering og elevers vilkår, pension og seniorarbejdsliv, MED, vilkårene for TR og AMR samt "andet".

Det er formentlig ikke alle de krav, der kommer ind, der er overenskomst-krav. Typisk indkommer der også krav, der skal aftales lokalt på arbejdspladsen eller i regionen/kommunen, mens andet er reguleret af lovgivning.

Det er derfor ikke alle krav, der indgår i tillidsrepræsentanternes prioritering, men alle bliver læst af fagforeningens politiske ledelse og fordelt, hvor de hører til, selvfølgelig på nær krav fra ikke-medlemmer.

Læs mere på

www.foa.dk/afdelinger/sosu/ok24dineoensker
eller scan koden



Kampagnen "Mere lighed løfter os alle" har været en del af optakten til OK24.

»DU HAR **RET** TIL AT RÅBE OP«

**Der mangler SOSU-stemmer i den offentlige debat.
Men mange tør ikke fortælle om deres vilkår og oplevelser i medierne,
fordi de er bange for arbejdsgiverens reaktion.**

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Hvorfor hører man aldrig fra dem på gulvet?

Mange undrer sig med rette over, at for eksempel SOSU-medarbejderes stemmer er sjældne i den offentlige debat, og ofte får medierne skylden.

Men måske er det ikke hele sandheden?

"I FOA SOSU bliver vi faktisk ganske ofte kontaktet af medier, der beder om hjælp til at finde en menig

medarbejder inden for vores område", fortæller faglig sekretær Camilla Pedersen.

"Det kan for eksempel være et medie, der gerne vil have en medarbejders perspektiv på besparelser på ældreområdet. Her er det jo medarbejderne, der er eksperterne, men desværre har vi ofte meget svært ved at finde en, der vil stå frem".

FRYGTER ARBEJDSGIVEREN

Camilla Pedersen tror, at det blandt andet bunder i, at mange

frygter for arbejdsgiverens reaktion, hvis de går ud offentligt og peger på problemer.

"Jeg tror ikke, at alle tænker over, at de har ytringsfrihed og heller ikke, at de kan være med til at skabe forandring, hvis de bruger den".

"Men i virkeligheden er det jo historierne ude fra den virkelige verden, som er interessant at få fortalt. Jeg tror, at jo tættere, man er på de oplevelser, der er ude i virkeligheden, jo mere lytter politikere og befolkning".

Selv har Camilla Pedersen ikke holdt sig tilbage for at råbe op, når hun har følt, at der var behov for det.

"Det har jeg gjort mange gange, særligt da jeg var ude i plejen".

"Jeg har brugt min ytringsfrihed for eksempel, når jeg stødte ind i uretfærdigheder. Eller når jeg følte, at der var nogle dokumentationsopgaver, som jeg udførte for systemets skyld og ikke for borgerens eller mine kollegaes skyld. Jeg har også brugt mine egne erfaringer med at have ondt i ryggen til at argumentere for en differentieret pensionsalder".

MENINGSDANNER-KURSUS

Som noget nyt udbyder FOA SOSU i efteråret et "meningsdanner-

MINI MENINGSDANNER-KURSUS FOR TILLIDSVALGTE

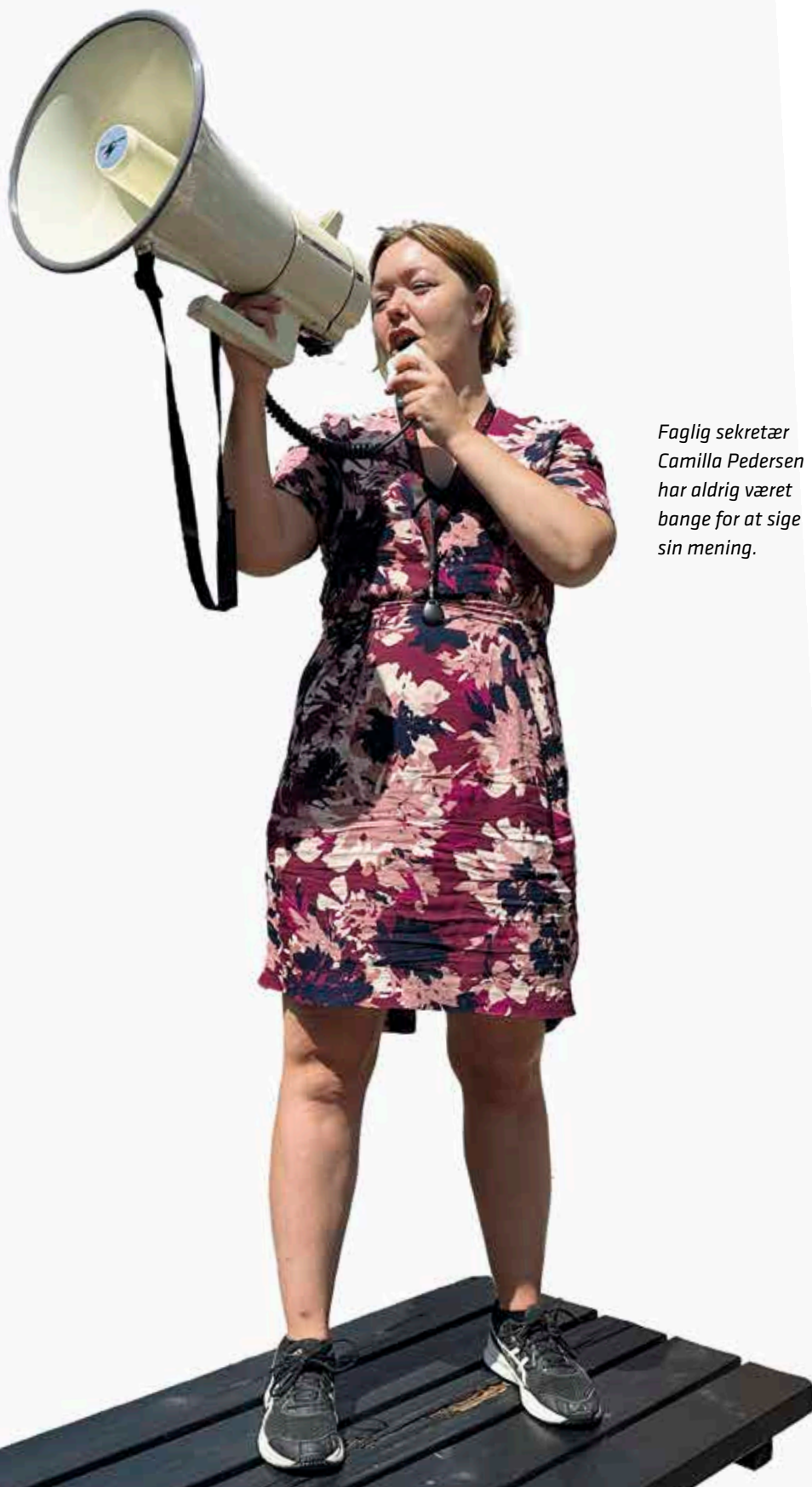
For at få flere SOSU-stemmer i den offentlige debat, udbyder FOA SOSU i samarbejde med Cevea et "meningsdanner-kursus" på tre dage.

Uddannelsen er målrettet tillidsvalgte, som har noget på hjerte omkring fag og dit arbejdsliv, men mangler værktøjerne til at få det ud over rampen.

Kurset giver viden om, hvordan man kan kombinere faglighed og egne erfaringer, mødet til at deltage med stærke budskaber og fællesskab med andre meningsdannere.

Kurset udbydes to gange: Vælg mellem 25.-26. september + 23. oktober eller 6.-7. november + 30. november.

Særligt til
tillidsvalgte



*Faglig sekretær
Camilla Pedersen
har aldrig været
bange for at sige
sin mening.*

i efteråret et "meningsdannerkursus" på tre dage. I første omgang udbydes kurset dog kun til tillidsrepræsentanter.

"Vi tror, at tillidsrepræsentanterne er dem, der måske har nemmest ved eller mest mod på at træde frem, så vi starter dér. Men det er ikke udelukket, at vi tilbyder det til almindelige medlemmer på et senere tidspunkt", siger Camilla Pedersen, der selv har deltaget i et lignende kursus.

"Det gav mig endnu mere mod på at stå frem og nogle helt konkrete værktøjer til for eksempel at skrive et læserbrev. Og så lærte jeg at træne mine argumenter ved også at sætte mig ind i modpartens perspektiv", fortæller hun.

SAMTALEN ER VIGTIG

Camilla Pedersen har både skrevet debatindlæg til aviserne, opslag på sociale medier, deltaget i debatter i radio og TV og været i "Go' Morgen Danmark", og hun har altid taget telefonen, når en journalist ringede og bad hende uddybe et synspunkt.

"Jeg har aldrig haft nogen dårlige oplevelser ved at stå frem", fortæller hun.

"Selvfølgelig er der folk, der har været uenige i det, jeg har sagt. Men det er jo også fair nok. Det vigtigste er, at vi har en samtale om det".



▶▶▶ HVORNÅR HAR DU RET TIL AT YTRE DIG?

OFFENTLIGT ANSAT

Kontrollen med det offentlige er i alle borgeres interesse, og derfor har du som offentligt ansat ret til at ytre dig om arbejdsmæssige forhold.

Hvis for eksempel kommunen har planer om generelle besparelser på plejehjemmet, og du mener, det vil gå ud over plejen og omsorgen for de ældre, har du samme ret til at udtale dig offentligt som andre borgere.

Det samme, hvis der for eksempel er skåret ned på bemanningen om aftenen på hospitalet, og du mener, at det er uforvarsligt.

Det er vigtigt, at du gør det klart, at du taler på egne vegne, og du må ikke bruge institutionens eller forvaltningens brevpapir. Udtalelser på vegne af arbejdspladsen er forbeholdt ledelsen eller andre, der på forhånd har fået kompetence til at udtale sig.

Din arbejdsgiver kan ikke kræve, at du skal orientere din leder, inden du bruger din ytringsfrihed og udtaler dig til pressen. Din leder må heller

ikke beskyldte dig for at være illoyal – hverken fordi du går til pressen, eller fordi du ikke har orienteret ledelsen på forhånd. Når det er sagt, kan det af hensyn til den gode dialog være fornuftigt at orientere din nærmeste leder og din tillidsrepræsentant i forvejen.

Ud over at du selvfølgelig skal overholde din tavshedspligt og ikke komme med oplysninger om konkrete patienter eller borgere, skal de oplysninger, du kommer med, naturligvis være korrekte. Du skal ikke gå til pressen med rygter, før du har undersøgt, om de har hold i virkeligheden.

Hvis du kommer med urigtige oplysninger eller glemmer den gode tone, kan du risikere, at din ledelse betragter det som et samarbejdsproblem – og så kan det få konsekvenser. Men dine udtalelser skal være meget grove, før det bliver fyringsgrund.

PRIVATANSAT

Din grundlovssikrede ret til at ytre dig gælder også, hvis du er privatansat, men du er i højere grad begrænset af hensynet til virksomheden.

Du må ytre dig som privatperson om for eksempel politik på ældreområdet, men du skal som privatansat være forsigtig med at ytre dig negativt om din arbejdsplads.



ILLUSTRATION: COLOURBOX

DEBATINDLÆG

Neurofysiologiassistent på Rigshospitalet Dorthe Husum Hansen blev en stemme i den offentlige debat, da hun i juli fik bragt et debatindlæg i Avisen Danmark.

Scan koden og læs indlægget her.

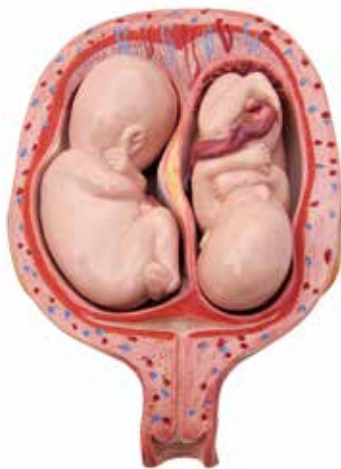


GODT NYT TIL KOMMENDE TVILLINGEFORÆLDRE!

Tvillingeforældre får fra 1. maj 2024 ekstra 26 ugers orlov. De ekstra 26 uger fordeles med 13 ugers orlov til hver forælder, som skal være afholdt inden for et år.

Den ekstra orlov kan ikke overføres mellem forældrene, men forældrene vil kunne dele den med en social forælder. En social forælder er en person, der fungerer som barnets forælder, men ikke er registreret som juridisk forælder.

Reglerne vil gælde alle forældre, der får to eller flere børn ved samme fødsel.



GRAVIDE SØGES

Er du gravid, i arbejde og har du lyst til at bidrage til et trygt arbejdsmiljø for gravide?

En gruppe forskere vil indhente præcis trimester-specifik viden om gravidens fysiske arbejdsbelastninger: løft, personhåndtering, stående/gående arbejde og foroverbøjet ryg.

Som deltager skal du besvare et spørgeskema i starten og efterfølgende spørgsmål på sms én gang om ugen, frem til du føder. Du bliver desuden tilbudt at få målt, hvor meget du står/går og bøjer forover i løbet af en uge og få observeret, hvor meget du løfter på arbejdet. Du vil så have mulighed for at modtage en personlig rapport, hvor du får et overblik over, hvor belastet du er i dit arbejde.

Læs mere på www.bispebjerghospital.dk/precise



TÆNK DIG OM, FØR DU SLÅR OP!

Som medarbejder på et hospital eller en kommune har man via sit arbejde adgang til journaler med personfølsomme oplysninger, men man må kun slå op i en journal, hvis det er nødvendigt for at udføre arbejdet.

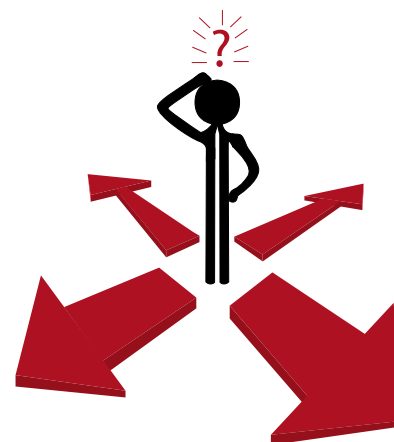
Det ved de fleste, men alligevel er der indimellem eksempler både i regioner og kommuner på medarbejdere, der har været inde i journaler uden en saglig grund.

Journal-opslag vil altid fremgå af loggen, og uberegtigede opslag kan have alvorlige konsekvenser som bortvisning, politianmeldelse og bødestraf.

HAR DU SPØRGSMÅL TIL PENSION ELLER EFTERLØN?

Det kan være svært at finde rundt i, hvilke instanser der kan rådgive i spørgsmål om pension og efterløn.

- **Efterløn:** A-kassen kan vejlede dig om betingelserne for efterløn samt beregne din efterløn.
- **Tidlig Pension/Arne Pension:** Det er Udbetaling Danmark, der kan vejlede dig om reglerne for tidlig pension. Læs mere på www.borger.dk eller kontakt Udbetaling Danmark på telefon 70 12 80 94.
- **Seniorpension:** For at få ret til Seniorpension, skal du have nedsat arbejdsevne. Læs om betingelserne og om, hvordan du ansøger på www.borger.dk eller kontakt Seniorpension på 70 15 15 00.
- **Alderspension:** Hvis du har spørgsmål til din pensionsordning hos PenSam, er det PenSam, du skal kontakte. Ring til PenSam på 44 39 39 00.





*Jeanette Lyngbech og Said Akrim er
faste misbrugsbehandlere på linje
med andre faggrupper i KABS.*

VI KOMMER MED EN FULD PAKKE

Jeanette Lyngbech og Said Akrim bruger deres kompetencer som social- og sundhedsassistenter i behandling af mennesker med stof- og alkoholmisbrug.



TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

I nærheden af Nordisk Film i Valby finder man Kirsten Walthers vej. Vejen er opkaldt efter skuespilleren, der blandt andet lagde krop til Yvonne fra Olsen Banden, men vejen er langt fra så farverig som Yvonne.

På et anonymt hjørne på den kedelige vej er en dør, der heller ikke gør meget væsen af sig. Men åbner man døren og går få trin op ad trappen, er det en helt anden historie.

Her finder man nemlig KABS Stjernevang, der i den grad hylder æstetikken med kunst på væggene, grønne planter og bløde sofaer som kontrast til det mørke, som mange af stedets brugere kommer med.

KABS er et behandlingscenter for stof- og alkoholmisbrug. Centret har fem afdelinger og er et af de største i Danmark med i alt 125 ansatte.

Otte af medarbejderne er social- og sundhedsassistenter, blandt andre Said Akrim og Jeanette Lyngbech, som arbejder i afdelingen KABS Stjernevang og har rykket en time ud af kalenderen for at fortælle om deres arbejde.

SUNDHEDSFAGLIGE KOMPETENCER

De otte social- og sundhedsassistenter i KABS har ligesom sygeplejerskerne en række sundhedsfaglige opgaver i forbindelse med misbrugsbehandlingen, som de socialfaglige behandlere ikke kan varetage. Blandt andet er det dem, der foretager indskrivningen, når der kommer nye brugere til alkoholbehandling.

"Det er os, der i samråd med en

psykiater vurderer, om afrusningen kan foregå ambulant, eller om det er noget, der skal gøres på hospitalet. At måle værdier og vurdere abstinenssymptomer er nogle af de kompetencer, vi har som sundhedsfaglige", siger Said Akrim.

"Hvis man har drukket i mange år, kan man have vænnet sig så meget til at have abstinenser, at man svarer, at man har det godt, selvom det ikke er tilfældet. Vi kan ved at bruge vores kliniske blik få øje på, om borgeren for eksempel ryster eller sveder eller har andre symptomer, vi skal reagere på", forklarer han.

MISBRUGSBEHANDLERE

Udover de sundhedsfaglige opgaver er social- og sundhedsassistenterne i KABS Stjernevang misbrugsbehandlere på linje med de øvrige faggrupper.

Stjernevang er et tilbud til mennesker med dobbeltdiagnoser, der ud over deres misbrug af stoffer også er ramt af psykisk sårbarhed. Behandlingen fokuserer på begge dele.

Det misbrug, som brugerne kommer med, er hash, GHB, overforbrug af medicin samt centralstimulerende stoffer som amfetamin, MDMA og kokain.

Egentlig skulle Jeanette Lyngbech have været i gang med en samtale med en bruger, men den er aflyst. Den pågældende er et godt eksempel på nogle af de problematikker, brugerne i KABS kæmper med, fortæller hun.

"Brugeren har gennem ugentlige samtaler med mig nået sit mål om op-hør med hash. Vedkommende har været udsat for flere voldelige overfald, som også har været med til at trigge angst. Gennem samtalerne arbejder

brugeren med at tilegne sig alternative strategier for at blive fastholdt i en sund cirkel og undgå tilbagefald".

Samme morgen har Jeanette Lyngbech haft samtale med en bruger, som hun har i ambulant, medicinsk afrusning.

"Da han kom her til morgen, havde han stoppet sin afrusning selv, fordi han ikke mener, at han har abstinenser. Han havde også drukket på antabus, og det må man jo ikke, så det skulle vi lige have lidt styr på".

Med jobbet som misbrugsbehandler følger desuden en række administrative opgaver som for eksempel kontakt til brugerens kommune om indstilling til misbrugsbehandling.

LIGGER LIGE TIL HØJREBENET

I forbindelse med udredning af, hvilke mål brugeren skal arbejde med under sin behandlingsperiode, er brugeren i kontakt med flere forskellige faggrupper. Om den ene eller den anden faggruppe derefter bliver den pågældendes primære behandler, afhænger af hvilke problematikker og målsætninger brugeren kommer med.

"Selvfølgelig handler det også om *connection*, men jeg synes ikke, vi oplever ret tit, at en bruger insisterer på en bestemt person", siger Jeanette Lyngbech.

"Hvis det er en bruger med rigtig mange sundhedsmæssige skavanker, ligger det jo lige til højrebenet, at det skal være en af os sundhedsfaglige. Og hvis det er en, som har en hel masse, der skal ryddes op i socialt, giver det mening, at det er en socialrådgiver. Alle faggrupper har rollen som faste behandlere, bortset fra vores psykiater, psykologer, og traumeterapeut".





Udover Jeanette Lyngbech og Said Akrim er der seks social- og sundhedsassistenter fordelt på flere afdelinger i KABS.



"Som fast behandler i Stjernevang kommer alle igennem kurser og uddannelse som MI (motiverende samtale), KAT (kognitiv adfærdsterapi), ACT (Acceptance and Commitment Therapy), DAT (dialektisk adfærdsterapi) og alkohol, som vores behandling er funderet i", fortæller Jeanette Lyngbech.

EN STOR VÆRKTØJSKASSE

Både Jeanette Lyngbech og Said Akrim har en fortid i psykiatrien, hvor de også har arbejdet med misbrugsbehandling.

"Vi har været i systemet i mange år, så vi har en kæmpe værktøjskasse og bruger vores psykiatriske kompetencer i misbrugsbehandlingen", siger Said Akrim.

Men det er også helt afgørende, hvilket menneskesyn man kommer med, understreger han.

"Ellers vil man få svært ved at arbejde med den her målgruppe, fordi der er så meget brandslukning og ofte er et eller andet, der forhindrer vores brugere i at arbejde videre med deres mål. Der skal vi hjælpe dem med at holde fast og stille og roligt guide dem i det kaotiske liv, de nogle gange har med sig".

"Vores brugere føler ofte, at de andre steder i systemet bliver dømt, for eksempel på jobcenteret. Det er en vigtig værdi i Stjernevang at være ikke-dømmende i arbejdet med vores brugere", siger Jeanette Lyngbech.

For at sikre en ikke-dømmende tilgang får personalet i KABS løbende supervision.

GLADE OG STOLTE

Det skinner igennem under hele interviewet, at Said Akrim og Jeanette Lyngbech har et job og en arbejdsplads, de er både glade for og stolte af.

"Jeg tror ikke, at der er ret mange, som ved, at man også kan bruge sin uddannelse som social- og sundhedsassistent inden for det her område", siger Said Akrim.

"Jeg føler, at vi social- og sundhedsassistenter i KABS er værdsatte som dygtige og kompetente medarbejdere. Vi har kompetencer inden for både det sociale område og det sundhedsfaglige, så med os får man faktisk en fuld pakke".

Både Said Akrim og Jeanette Lyngbech fremhæver god ledelse som

en af grundene til, at de hver dag går glade på arbejde.

"Når man har en god leder, er der udvikling, samtidig med at der er ro på. Det gør noget ved arbejdsmiljøet, at man har en, der styrer båden. Men vi kan bestemme rigtig meget selv og bliver hørt og anerkendt for vores synspunkter", siger Jeanette Lyngbech.

Også den høje faglighed og en meget høj grad af tværfaglighed kommer på listen over det, der gør KABS til en særlig arbejdsplads, mener Said Akrim.

"Det betyder meget for mig, at vi er lige. Når vi sidder til vores behandlingskonferencer, er der ikke forskel på en psykiater og en social- og sundhedsassistent. Vi beskriver, og vi kommer med vores observationer og vores tanker, og vi bliver anerkendt for det, vi bringer på banen".

Og så er der det med at gøre en forskel, tilføjer Jeanette Lyngbech.

"Det er en meget stor ting for et menneske pludselig at få øje på sine onde cirkler og begynde stille og roligt at gøre noget andet end det, man plejer. Det gør en kæmpe kæmpe forskel".

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 arbejds-markedsuddannelser, som klæder dig godt på til din praksis - eller til at gå nye veje.

SOSU H



En bedre oplærings- vejleder

- 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 udviklende 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 aktuelle kompetencer. De er typisk gratis, og din arbejdsgiver kan modtage VEU-godtgørelse.

Scan QR-koden og tilmeld dig vores nyhedsbrev KompetenceNyt



Specialmoduler

Ajournføring

(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 undervisning"

"God variation i måden der bliver undervises på. God faglig dialog".

Læs mere om efteruddannelse for oplæringsvejledere på sosuh.dk



»LAD MIG BARE PRØVE!«

Da der manglede en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, sprang Teddy Rukundo til uden at vide noget som helst om, hvad det indebar.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Teddy Rukundo havde været i hjemmeplejen i Lyngby-Taarbæk i ni år, da han blev prikket på skulderen.

Prikket kom fra fællestillidsrepræsentant Jannie Hagbo, som foreslog Teddy Rukundo at stille op, da aftenvagten fik mulighed for at få en ekstra tillidsrepræsentant (TR).

"Det havde jeg aldrig selv tænkt over. Jeg vidste ingenting om det at være tillidsrepræsentant, men Jannie kendte mig fra vores gamle arbejds-

plads og mente, at jeg ville være god til det", fortæller Teddy Rukundo.

Han bad om tid til at tænke over det, men der gik ikke ret lang tid, før han var klar med et svar: "Lad mig bare prøve".

"Jeg tænkte, at hvis mine kolleger ikke blev tilfredse med mig, kunne de jo bare vælte mig igen".

SPÆNDENDE AT VÆRE TALERØR

Det var især muligheden for at få indflydelse, der lokkede.

"Jeg syntes, det lød spændende at få lov at være talerør for mine kolleger og være med til at skabe en god arbejdsplads med et godt samarbejde og et godt arbejdsmiljø. Jeg havde måske selv gået og brokket mig lidt i krogene, men nu fik jeg muligheden for at gøre noget i stedet for", siger Teddy Rukundo, der afsluttede sin TR-grunduddannelse i FOA SOSU i december 2022.

"Jeg har lært rigtig meget på grunduddannelsen. Det er spændende at opdage, at man har en masse rettigheder, som man ikke kender, og

som lederne måske heller ikke kender. Lederne kan risikere bare at gøre som de plejer, uden at vide, at det er forkert. Det kan man som tillidsrepræsentant være med til at lave om på".

KOLLEGERNE ER GLADE

Efter Teddy Rukundo blev valgt som tillidsrepræsentant for aftenvagten, har en organisationsændring medført, at han nu også repræsenterer kolleger i dagvagt.

"Hvis jeg skal tale med ledelsen, skal det ske om dagen, og jeg skal også være synlig over for mine kolleger i dagvagten, men heldigvis bor jeg ikke så langt væk", siger Teddy Rukundo, der oplever, at han har sine kollegers fulde opbakning – også selvom TR-rollen indimellem betyder, at han må være væk fra arbejdspladsen i forbindelse med kurser og konferencer.

"Kollegerne er glade – også når jeg er væk – for de kan se, hvad jeg kommer tilbage med, og at det er noget, der gavner dem".

"Men det er nok sværere, hvis man er tillidsrepræsentant et sted, hvor der er mange, der ikke er medlemmer

UDDANNELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

Hvert år starter ca. 70 tillidsrepræsentanter på FOA SOSUs grunduddannelse. Grunduddannelsen i FOA SOSU er betydeligt længere end i de øvrige FOA-afdelinger og andre faglige organisationer.

Foruden grunduddannelsen bliver FOA SOSUs tillidsrepræsentanter løbende tilbudt en lang række kurser, der kan klæde dem endnu bedre på til opgaven.



Forældre bør tale med deres børn om, hvad det vil sige at være med i et fagligt fællesskab, mener Teddy Rukundo.

af fagforeningen. Så kan de ikke se meningen med, at man skal være væk”.

SVÆRT AT OVERBEVISE VOKSNE

Som tillidsrepræsentant er en af opgaverne at tale med kolleger, der ikke er medlemmer, og prøve at få

dem med i fællesskabet, men det er ikke altid lige let, erkender Teddy Rukundo.

”Jeg har organiseret nogle, men det er svært at overbevise voksne, hvis de kun tænker på, hvad de kan spare her og nu. Jeg synes, at det ville være bedre, hvis forældre taler med deres børn om det at være del af et fagligt

EN OK FAGFORENING

Som medlem af FOA SOSU er du medlem af en OK-fagforening. En OK-fagforening er en fagforening, der indgår overenskomst (OK), og som kender dit fag og din branche.

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

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

fællesskab, og hvis børnene fik undervisning om fagbevægelsen i skolen”.

Selv har Teddy Rukundo tre børn på henholdsvis 14, 12 og 8 år.

”Vi taler om fagforeningen derhjemme, så de ved godt, hvad fællesskabet er. Men jeg var selv medlem i 14 år uden rigtig at vide, hvad jeg kunne bruge det til”, griner han.

Teddy Rukundo er glad for, at han tog imod det lille prik på skulderen.

”Indtil videre har jeg kun haft positive oplevelser, og så længe jeg har mine kollegers opbakning, bliver jeg ved. Jeg kan ikke svingte deres tillid. Jeg ved ikke, om jeg ville kunne finde på at skifte arbejdsplads en dag, men så må jeg jo se, om jeg kan finde en arbejdsplads, hvor de mangler en tillidsrepræsentant”.



DET ENE ÅR TOG DET ANDET

Liselotte Guldbæk Ellebjerg har været tillidsrepræsentant i 22 år. Udfordringer har der været masser af, men også en stor tilfredsstillelse over at kunne gøre en forskel for kollegerne.

"Ja, hvorfor er jeg egentlig blevet ved så længe?"

Liselotte Guldbæk Ellebjerg tøver, da hun bliver spurgt om, hvad der har fastholdt hende i rollen som tillidsrepræsentant i psykiatrien i hele 22 år.

"Det ved jeg faktisk ikke", siger hun, men snakker sig alligevel frem til en forklaring, mens interviewet skrider frem.

Blandt andet handler det om, at hun og de øvrige tillidsrepræsentanter i Region Hovedstadens Psykiatri har et godt netværk.

Men det handler – selvfølgelig – især om at kunne gøre en forskel, både i forhold til den enkelte kollega og i forhold til fællesskabet.

tanter fra andre faggrupper, men det kan man ikke se på opslagstavlen, der er tæt pakket med FOA-materiale.

Blandt andet er der blevet plads til FOAs "Aktivist-håndbog", som giver tip til, hvordan man med utraditionelle metoder kan få befolkning og beslutningstagere i tale.

Nogle af metoderne afprøvede den garvede tillidsrepræsentant og hendes daværende suppleant, da de for 10 år siden stillede sig i spidsen for en kamp mod en planlagt lukning af et psykiatrisk femdøgns-afsnit.

"På trods af en meget høj patient-tilfredshed, var afsnittet flere gange truet af lukning i forbindelse med besparelser. Så pludselig en dag, fik vi at vide, at nu var det alvor, og vi skulle lukke", fortæller hun.

Hele personalet var ulykkelige, men i stedet for at sætte sig ned i et hjørne og græde, tog de kampen op.

"Vi tog en flot kage med *"Bevar afdeling F3A"* med til politikerne i Regionsrådet og var rundt med afskedskager til centerledelsen. Vi havde fat i TV Lorry, vi satte bannere op, og vi skrev breve til politikerne og daglige postkort til hospitalsledelsen for at

gøre opmærksomme på, hvor gode vi var. Og så endte det jo faktisk med, at vi ikke blev lukket. Det viste sig, at det godt kunne betale sig at kæmpe".

Afdelingen lukkede så alligevel et par år senere, da hele psykiatrien fusionerede, men havde medarbejderne ikke taget kampen op, var det sket tidligere.

SVÆRT AT NÅ DET HELE

Da Liselotte Guldbæk Ellebjerg i tidernes morgen startede som tillidsrepræsentant, varetog hun interesserne for kollegerne på tre afdelinger. Siden har strukturændringer på ledelsesniveau medført, at hun i dag fordeler sin tid som tillidsrepræsentant mellem hele ni afdelinger.

Med ni afdelinger har Liselotte Guldbæk Ellebjerg fået sværere ved at leve op til sine egne ambitioner om at være synlig alle steder.

Af andre udfordringer nævner hun, at der fra ledelses-side er kommet et øget fokus på sygefravær og en mere skærpet tone. Derfor deltager Liselotte Guldbæk Ellebjerg oftere som bisidder for en kollega, der er indkaldt til samtale med ledelsen.

SKREV DAGLIGE POSTKORT

Man skal kende vejen for selv at kunne finde Liselotte Guldbæk Ellebjerg kontor, der ligger helt oppe under taget på Frederiksberg Hospital. Hun deler det med tillidsrepræsen-





Kun en enkelt gang på 22 år har Liselotte Guldbæk Ellebjerg overvejet at stoppe som tillidsrepræsent.

OVERVEJEDE AT STOPPE

Selvom Liselotte Guldbæk Ellebjerg indimellem må bruge lidt af sin fritid for at kunne nå det hele, har hun kun en enkelt gang overvejet at stoppe som tillidsrepræsentant, fortæller hun.

"For 10-15 år siden fik vi en ny ledelse. Jeg blev jeg kaldt til møde med vores daværende centerchef uden at vide, hvad det handlede om. Da jeg så kommer derop, sidder der også chef-lægen og udviklingschefen. De kom med en masse af kritikpunkter i forhold til min måde at være på, og jeg blev rigtig ked af det. Hvis jeg

havde vidst, at samtalen skulle handle om min adfærd, ville jeg have taget nogen med, så jeg ikke sad der alene".

Konflikten endte dog godt efter endnu et møde, hvor også vicedirektøren og HR-chefen deltog.

"Jeg troede, at nu skulle jeg fyres, men det gik stik modsat, for jeg fik simpelthen så meget medhold".

TAK FOR HJÆLPEN

Inden konflikten fik en lykkelig udgang, nåede Liselotte Guldbæk Ellebjerg at overveje, om det måske var tid til at sige farvel og tak og overlade

posten som tillidsrepræsentant til en anden.

"Men så gik tiden", siger hun og griner lidt.

I løbet af de 22 år har hun mødt medlemmer, der har haft urealistiske forventninger til, hvad en tillidsrepræsentant kunne hjælpe med, og som derfor har været utilfredse, men heller ikke det har skræmt hende væk.

"Heldigvis hører det til sjældenhederne. Som regel er kollegerne glade for min hjælp. Og når man får en mail fra et medlem med *tusind tak for hjælpen*, så bliver man jo glad".

INDKALDELSE TIL GENERALFORSAMLING 2023

**Der indkaldes til generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen
onsdag den 8. november 2023 på Scandic Copenhagen, Vester Søgade 6, København V.
Alle medlemmer er velkomne.**

PROGRAM

Kl. 16–17.30: Spisning, indtjekning og "markedsplads" med mulighed for at tale med medarbejdere fra fagforening og a-kasse og få information om pensionistklub, PenSam m.m.

Kl. 17.30: Generalforsamling.

DAGSORDEN

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

Man skal være til stede under det enkelte dagsordenspunkt for at kunne afgive sin stemme.

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

I tilfælde af kampvalg kan der brevstemmes i fagforeningens åbningstid fra 24. oktober til 7. november kl. 15. Medlemmer, der har brevstemt i fagforeningen, kan ikke stemme ved personvalg på generalforsamlingen.

Forslag – herunder lovforslag og forslag til valg – skal være fagforeningen i hænde senest den 11. oktober kl. 12.

Sendes til gfsosu@foa.dk eller med posten til FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg.

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

Tilmelding til generalforsamlingen skal ske på www.foa.dk/sosu-gf23 eller ved henvendelse til Hanne Jensen på telefon 4697 2200 eller mail jenh@foa.dk

Skriftlig beretning, inklusive forslag til arbejdsprogram og budget offentliggøres på www.foa.dk/sosu i uge 42 samt i næste nummer af FOA SOSU, der udkommer i uge 44.

ALLE KAN STILLE OP

På FOA SOSUs generalforsamling onsdag den 8. november er der valg til flere af fagforeningens politiske poster.

Alle medlemmer, der ikke er fuldt ud overgået til en offentlig pension, kan stille op til de nævnte poster.

Meddel skriftligt, hvilken post du opstiller til, enten pr. email til gfsosu@foa.dk eller med posten til FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg. Meddelelsen skal være fremme i fagforeningen senest den 11. oktober kl. 12.

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

BESTYRELSESLEDER

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

Bestyrelsesmedlemmerne Kate Blumensaadt Flenting, Lisbeth Glaven og Laila Marie Hansen er på valg og genopstiller. Også 2. suppleant til bestyrelsen Jannie Hagbo er på valg og genopstiller.

KRITISK REVISOR

Fagforeningen har to valgte, kritiske revisorer samt en revisor-suppleant. Som kritisk revisor deltager man i bestyrelsens behandling af budget og regnskaber og er valgt for fire år.

Der skal være valg til posten som kritisk revisorsuppleant, der i øjeblikket er vakant.

FAGLIG SEKRETÆR

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

Faglig sekretærer Janine Almy og Eva Lorenzen er på valg og genopstiller.



Interkulturel faglighed i ældreplejen:

MEDARBEJDERE MED RØDDER I HELE VERDEN HJÆLPER MED AT BRYDE USYNLIGE BARRIERER

Udfordringer i kommunikationen mellem sundhedspersonale og borgere med etnisk minoritets-baggrund handler ofte om langt mere end sprog.

I Københavns Kommune hjælper Etnisk Ressourceteam, når der er brug for hjælp til større kulturforståelse i ældreplejen.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER
ILLUSTRATION: KAMILLA WICHMANN

Indimellem kan ældre borgere med minoritetsbaggrund eller deres pårørende have en forkert forståelse af, hvordan hjemmehjælpen fungerer.

Det fortæller Ayse Döner Toplu, koordinator i Etnisk Ressourceteam i Københavns Kommune. Hun nævner et eksempel med en borger, der takkede nej til hjemmehjælp, fordi han hellere ville have en el-scooter.

Et andet eksempel er en borger, som var bange for, at hun ville få serveret leverpostej, hvis hun sagde ja til hjemmehjælp.

De to fortællinger er eksempler på, at både kultur og sprog kan stå i vejen for, at borgere med etnisk minoritetsbaggrund ved nok om kommunale

tilbud og de rigtige indgange til sundhedsvæsenet.

Men de er også eksempler på, at man med sundhedsfaglig baggrund kombineret med indsigt i borgerens kultur og nysgerrighed på borgerens livsverden, kan finde frem til de ofte usynlige barrierer.



Tidligere har det at kunne flere sprog ikke været en faglighed, som vi brugte i sundhedssektoren. Nu er det tydeligt, at det er en ressource, vi har brug for.

DÆKKER HELE KOMMUNEN

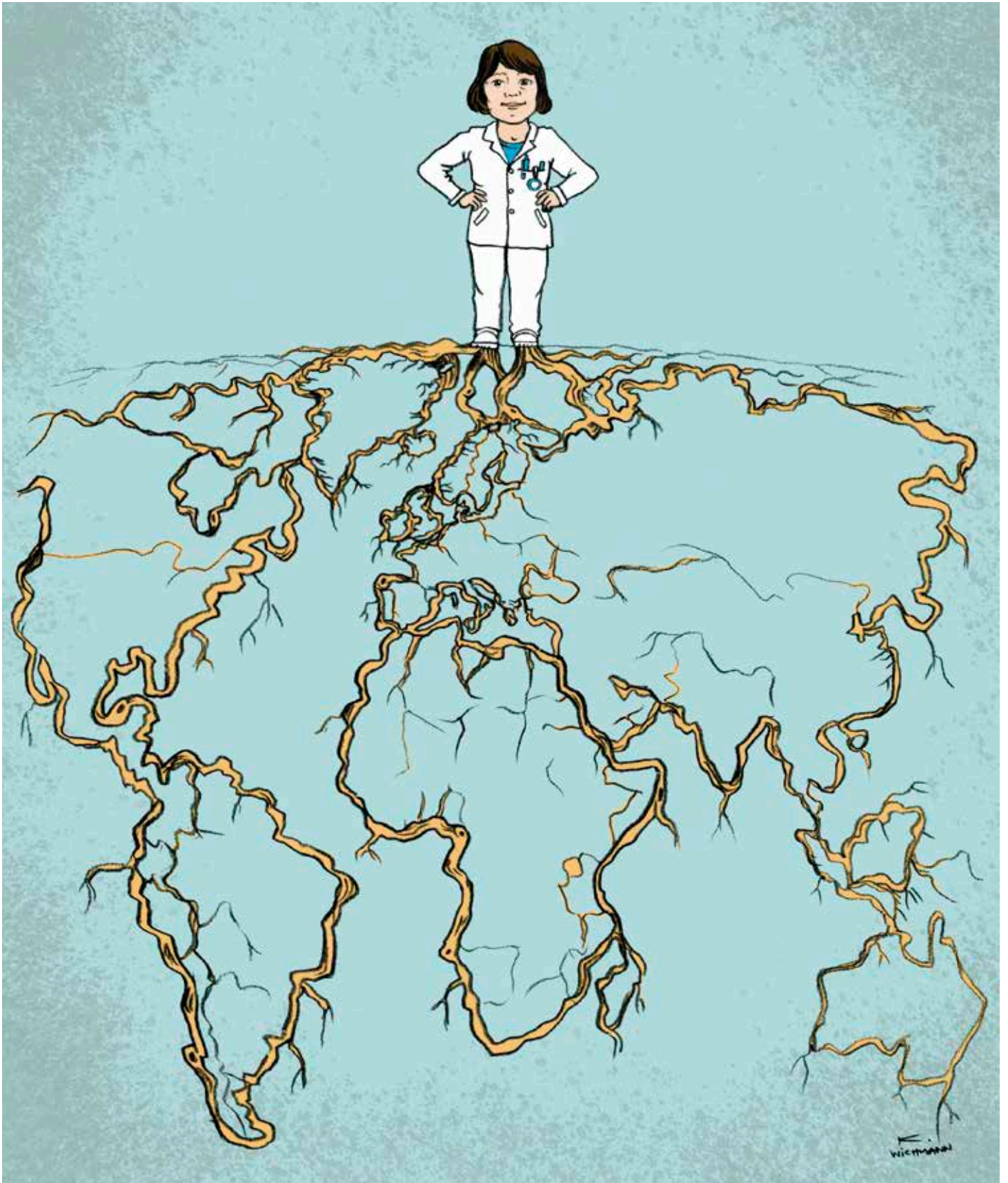
Medarbejdere i Sundheds- og Om-sorgsforvaltningen i København, for eksempel i hjemmeplejen, kan trække på Etnisk Ressourceteams kompetencer, når der er brug for en hjælpende hånd i kommunikationen med borgere med etnisk minoritets-baggrund.

Teamet består af 96 ressourcepersoner, hvoraf 90 procent er enten social- og sundhedshjælpere eller -assistenter, og resten har anden sundhedsfaglig baggrund som sygeplejerske, fysio- eller ergoterapeut.

Ayse Döner Toplu har været med i opbygningen af teamet fra dets start på Peder Lykke Centret på Amager i 2017.

Peder Lykke Centret er et af Københavns Kommunes 9 profilplejehjem. Det har et særligt fokus på mangfoldighed, og godt en femtedel af bebo-







*Koordinator i Etnisk Ressourceteam
Ayse Döner Toplu.*



erne har etnisk minoritets-baggrund, ligesom en personalet repræsenterer en lang række lande og forskellige sprog.

De første ressourcepersoner i Etnisk Ressourceteam rekrutterede Ayse Döner Toplu fra Peder Lykke Centret,

men siden er der kommet mange flere til fra både hjemmepleje og andre plejecentre, og sidste år blev tilbuddet om hjælp fra Etnisk Ressourceteam bredt ud til hele kommunen.

DET HANDLER OM AT VÆRE NYSGERRIG

Når både kultur og sprog står i vejen for, at borgere med etnisk minoritets-baggrund ved nok om kommunale tilbud og de rigtige indgange til sundhedsvæsenet, er det ikke nok med en tolk, forklarer Mette Olsen, der som centerchef på Peder Lykke Centret i sin tid tog initiativ til oprettelsen af teamet.

"En tolk skal oversætte ord for ord. Ressourcepersonerne kan bruge deres sundhedsfaglige viden sammen med deres kulturelle baggrund og også for-



*Centerchef i Etnisk Ressourceteam
Mette Olsen.*

nemme alt det, som ikke bliver sagt, og som måske bunder i misforståelser eller forudfattede meninger".

Mette Olsen kalder det "interkulturel faglighed", men i virkeligheden handler det bare om at være nysgerrig nok på det enkelte menneske, forklarer hun.

"Det er svært for os alle sammen, hvis en af vores forældre skal på plejehjem, men kommer man fra en kultur, hvor det er forbundet med skam og skyld, kan det være endnu sværere. Den slags vil en ressourceperson med samme kulturelle baggrund kunne fornemme og spørge ind til", siger Mette Olsen.

"Det handler ikke om, at nogle grupper skal have særlige rettigheder. Det handler om, at vi ifølge sundheds- og serviceloven har pligt til at sørge for, at beslutninger kan træffes på et oplyst grundlag. Det er ikke nok, at vi har sagt det, hvis det ikke er forstået, eller hvis misforståelser og forkerte forestillinger står i vejen for at kunne træffe den rigtige beslutning".

Det etniske ressourceteam er ikke sat i verden for at spare samfundet for penge, understreger Mette Olsen.

PEDER LYKKE CENTRETS MANGFOLDIGE KOMPAS

1. Udfordr altid dine egne antagelser ved at være nysgerrig på borgernes livsverden.
2. Sørg for, at interkulturel viden er en del af din faglighed. Opsøg den og brug den.
3. I mødet på tværs af etnicitet, sprog og traditioner øges risikoen for misforståelser. Vær derfor opmærksom på, om du og borgerne forstår det samme, og tag højde for indforstået viden.
4. Vær dig selv og vær ærlig omkring din eventuelle usikkerhed i forhold til borgernes kulturelle livsverden.
5. Skab rammer, så der bedre kan opstå relationer på tværs af kulturelle forskelle.
6. Ved sproglige udfordringer og svær kommunikation hjælper det at have faste rutiner og fast kontaktperson.
7. Husk på, at borgernes forskellighed opstår på baggrund af andet end etnicitet og religion.
8. Læg dine kulturelt betingede tabuer på hylden og stil de svære spørgsmål.
9. Stå ved din faglighed og vær samtidig ydmyg og anerkendende overfor borgernes og de pårørendes kulturelle livsverden.
10. Vær opmærksom på genkendelighed; at kunne spejle sig i andre skaber tryghed – især som en del af en minoritet.
11. Vi har alle fordomme – også dig. Vi skal se dem i øjnene og arbejde med dem.

Kilde: Peder Lykke Centret.

Læs mere på www.pederlykkecentret.dk/mangfoldighed/det-mangfoldige-kompas.aspx

"Men ofte forkorter vi jo nogle forløb hos mennesker, som har haft det rigtig skidt længe. Ressourcepersonen hjælper dem til at forstå de tilbud, der er, eller motiverer dem til at tage imod f.eks. rehabiliterende tiltag eller genoptræning. Vi kan ikke sætte beløb på, men vi ved, hvad det kan have af menneskelige konsekvenser, hvis der ikke bliver gjort noget".

SPROG ER OGSÅ EN FAGLIGHED

De 96 medlemmer af teamet repræsenterer 52 forskellige sprog og endnu flere kulturelle baggrunde,

og behovet udvikler sig hele tiden.

"Vi har altid rigtig meget brug for dem, der taler arabisk, men der kan pludselig ske et eller andet, så behovet ændrer sig og vi for eksempel får brug for flere ressourcpersoner med kinesisk eller som nu ukrainsk baggrund", siger Ayse Döner Toplu.

Ressourcepersonerne får deres sædvanlige løn fra arbejdspladsen, der modtager refusion fra kommunen for de timer, ressourcepersonen bruger.

"Der er ikke nogen økonomisk gevinst ved at være en del af teamet,

men det giver en faglig udvikling, at ressourcepersonerne klædes på med et kursus på to dage og inviteres til et årligt netværksmøde", siger Ayse Döner Toplu.

"Der ligger også noget andet i det", indskyder Mette Olsen.

"Tidligere har det at kunne flere sprog ikke været en faglighed, som vi brugte i sundhedssektoren. Nu er det tydeligt, at det er en ressource, vi har brug for. Det handler ikke længere bare om, hvor man kommer fra, men om at man har nogle ekstra kompetencer, som man kan spille ind med sundhedsfagligt".

VIL DU AF MED DET TRYKTE BLAD?

Vidste du, at du selv kan være med til at styre, hvordan du ønsker at modtage information fra FOA? Hvis du for eksempel ikke længere ønsker at modtage den trykte udgave af medlemsbladet FOA SOSU, kan du framelde bladet via selvbetjeningen på FOAs hjemmeside.

Hvis du framelder det trykte blad, har du stadig mulighed for at læse

den digitale udgave. Du får besked via nyhedsbrevet, når der er lagt en ny udgivelse på hjemmesiden.

Gå ind på "Mit FOA" på www.foa.dk eller scan koden og kom direkte til siden, hvor du kan rette dine abonnementer.



ILLUSTRATION: COLOURBOX





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

HUSK AT KØBE BILLET TIL SENIORKLUBBENS JULEFROKOST!

Hvis du er medlem af Seniorklubben og ønsker at deltage i den hyggelige julefrokost, skal du huske at købe en billet på klubbens møde i oktober eller november.

På oktobermødet vil du desuden kunne opleve et foredrag om frigivelsen af de slavegjorte afrikanere på de Vestindiske øer, og novembermødet byder på festlig 50'er Rock'n'roll.

Du kan også nå med til Seniorklubbens førstkommande møde den 12. september. Her kan du opleve De Lystige Musikanter med blandt andre

social- og sundhedshjælper Anna Kvistlund.

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

Find alle arrangementer her:



FORSTÅR DU DIN LØNSEDEL?

Har du svært ved at gennemskue, om din lønseddel stemmer, så du får den løn, du har krav på?

Så kom til løncafé i fagforeningen.



For offentligt ansatte er der løncafé den 27. september kl. 15.30 – 17.30 og igen den 3. november kl. 10 – 11.30.

Næste løncafé for privatansatte finder sted den 11. oktober kl. 15.30 – 17.00.

HAR DU STYR PÅ BARSELSREGLERNE?

Barselsreglerne er under forandring, og der er blandt andet godt nyt til tvillingeforældre.

Få styr på dine regler og rettigheder som forælder ved at deltage i barselscafé i FOA SOSU den 27. september eller 29. november. Partnere er også velkomne.





ER DU KLAR TIL JOBSAMTALEN?

Hvis du er i gang med eller overvejer at skifte job, er det en god idé at deltage i et af FOA SOSUs *online* møder om "Bliv klædt på til jobsamtalen".

Møderne finder sted på følgende datoer

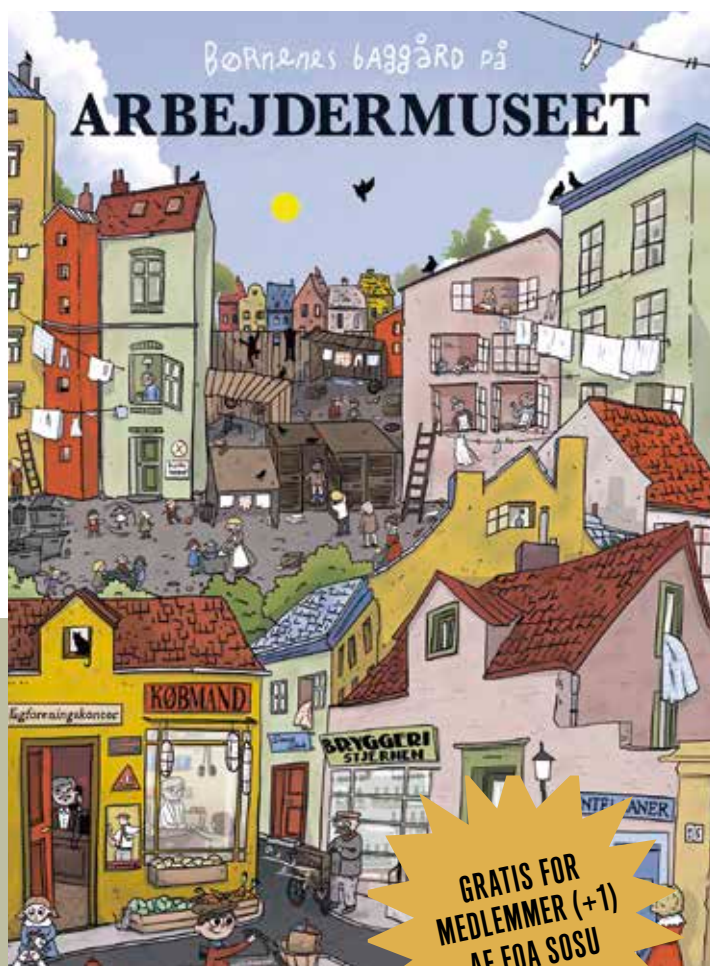
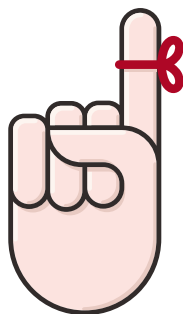
– alle dage kl. 15.30-16.30:

- 13. september 2023
- 11. oktober 2023
- 15. november 2023
- 13. december 2023

HUSK!

Den 8. november holder fagforeningen generalforsamling med spisning og hyggeligt samvær.

Læs mere på side 18 i dette blad.



TAG FAMILIEN MED

Slip fantasien løs i Børnenes Arbejdersmuseum, der nu er udvidet med "Baggården" - et autentisk baggårdsmiljø fra 1930'ernes København. Her kan I opleve baggårdslivet med vaskebaljer, tønder, bagtrappe og lokummer. Men også med plads til leg og fri fantasi, væk fra pligter og skældud. Besøg købmanden, tag et job som flaskesorterer på Bryggeriet, gå til pantelåneren med mors frakke og meget mere.

Find Arbejdersmuseet på
Rømersgade 22 ved Nørreport.
Se mere på arbejdersmuseet.dk

 **ARBEJDER
MUSEET**



OMSORG SLIDER

Arbejdstilsynet har udsendt en ny vejledning om arbejdsgiverens vigtigste pligter i forhold til høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

TEKST ANNE GULDAGER

Pleje- og omsorgsområdet er en af de brancher, som Arbejdstilsynet har udpeget som områder med høje følelsesmæssige krav.

Høje følelsesmæssige krav kan for eksempel være, at medarbejderen skal aflæse og sætte sig ind i menneskers tilstand, rumme grænseoverskridende eller negativ adfærd, navigere i vanskelige dilemmaer og udvise autoritet samtidig med forståelse og omsorg – og at optræde smilede og anerkendende, selv om man bliver mødt med kritik.

Ifølge Arbejdstilsynet kan høje følelsesmæssige krav øge risikoen for langtidssygefravær, mental og fysisk udmattelse, søvnproblemer, koncentrationsbesvær, langvarig stress, angst, depression og udbrændthed.

Høje følelsesmæssige krav kan også øge risikoen for arbejdsulykker, hvis medarbejderne er så belastede, at de

ikke er i stand til at følge sikkerhedsprocedurer.

ARBEJDSGIVERENS ANSVAR

Ifølge lovgivningen er det arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at al arbejde er sundhedsmæssigt forsvarligt. Og det er derfor også arbejdsgiverens ansvar at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og forebygge, at høje følelsesmæssige krav fører til psykisk og fysisk nedslidning.

I maj måned udgav Arbejdstilsynet en ny vejledning til forebyggelse af høje følelsesmæssige krav.

Vejledningen beskriver en række centrale tiltag, man som arbejdsgiver kan sætte i værk sammen med sine medarbejdere.

Blandt de vigtigste tiltag er:

- Fælles afklaring af, hvordan man bedst hjælper mennesker (patienter, borgere) og samtidig passer på sig selv.

- Sikring af, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer og tid til at løse de opgaver, der kræver en særlig følelsesmæssig indsats.
- Tid og rum til, at medarbejderne kan tale med deres leder og hinanden om de følelsesmæssige belastninger, de oplever i hverdagen, fx ved møder, supervision og overlap mellem vagter.

SÆRLIGE HENSYN

Ifølge vejledningen skal arbejdsgiveren altid vurdere, om der er behov for at tage særlige hensyn til enkelte medarbejdere. Det kan for eksempel være særlige hensyn til alder, erfaring eller arbejdssevne.

Læs mere på www.at.dk eller scan koden for at komme direkte til vejledningen



ARBEJDSGLÆDE – JA TAK, MEN HVORDAN?



AF ARBEJDSMILJØKONSULENT NINA SCHNEIDERMANN
OG NÆSTFORMAND CHARLOTTE VON MEHREN

"Jeg har haft en god dag på arbejdet, når jeg har nået det, jeg skulle, og fået hjulpet de mennesker, jeg arbejder med – det er arbejdsglæde for mig!"

Den sætning hører vi igen og igen i forbindelse med vores arbejdsmiljøarbejde i FOA SOSU.

Det er en kilde til stor glæde, når vi hjælper andre og kommer i mål med vores opgaver, sådan er vi mennesker nu engang indrettet.

Men hvorfor forsvinder arbejdsglæden? Svaret er, at arbejdsglæden typisk forsvinder, når arbejdet bliver for krævende i forhold til hvad vi har at give. "Man kan ikke give noget, man ikke har", og når vi oplever at vi ikke kan opfylde de krav, der stilles til os, begynder frustrationerne.

Brug skemaet til højre til at teste rammerne for din arbejdsglæde.

På arbejdspladsen kan I arbejde med at skabe gode vilkår for arbejdsglæden ved at blive bedre til punkterne i testen.

"Jamen er det ikke for meget at forlange?" tænker du måske – det korte svar er nej. Hvis I på din arbejdsplads arbejder med at forbedre punkterne, så lover vi, at det bliver en gevinst for alle: Medarbejdere, ledere, borgere og patienter – og ikke mindst de mennesker, som vi omgiver os med privat, når vi har fri.

Punkterne er de samme, som Arbejdstilsynet netop har udgivet i den nye vejledning i forhold til høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker. Men de kan bruges som tjekliste i alle brancher.

Der er ikke nogen af os, som går på arbejde for at have en dårlig dag, blive slidt ned og skabe konflikter. Men når arbejdspladsen sejler og ikke giver os de rammer, vi har brug for, sniger det negative sig ofte ind, fordi vi bruger alt for mange kræfter på hele tiden at forholde os til hvordan, hvornår og hvor godt vi skal gøre vores opgaver.

Kig på listen i testen igen, hvad er I gode til på din arbejdsplads? Er der nogle steder, hvor der er plads til forbedring? Hvordan kan du hjælpe dig selv, dine kolleger eller dine medarbejdere med at få mere arbejdsglæde?

TEST: Hvor gode vilkår for arbejdsglæde har du på din arbejdsplads?

● **Det er vi rigtig gode til** ● **Vi kunne blive lidt bedre...** ● **Det fungerer ikke**

God planlægning – så du når i mål med dine opgaver

Oplæring og instruktion – så du kan finde ud af dit arbejde

Støtte fra ledelse og kolleger – så du ikke føler dig alene

Indflydelse – så du kan gøre arbejdet på den måde der passer til dig

Hensyn – der er brug for os alle på arbejdsmarkedet, og derfor skal der også tages hensyn til lige netop det, der gør dig særlig



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

KAN JEG KØBE MIG TIL EN FRIDAG?

Min mor er alvorligt syg og skal til en vigtig samtale på hospitalet i næste uge. Hverken hun eller jeg synes, at hun skal tage samtalen alene. Mine forældre er skilt, og jeg har ikke andre søskende, så det naturlige vil være, at det er mig, der tager med.

Mit problem er, at jeg har vagt. Jeg er alene med fire børn, og det er i forvejen et puslespil at få det hele til at gå op, så det vil være svært for mig at få en vagt presset ind på et andet tidspunkt, hvis jeg bytter med en kollega. Jeg har ikke nogen afspadsering til gode.

Det her bliver desværre nok heller ikke den sidste samtale, jeg får brug for at gå med til, så jeg bryder mig heller ikke om, hvis jeg skal bruge af min ferie, så der ikke bliver noget tilbage til børnene. Kan jeg spørge min leder, om jeg kan købe mig til en ekstra fridag?

Du har faktisk ret til at holde fri, så du kan tage med din mor til samtalen, uden at det går ud over din mulighed for at holde ferie med dine børn.

Når du har en nær pårørende, der er alvorligt syg og har brug for særlig omsorg eller støtte, har du ret til fem dages omsorgsorlov uden løn i løbet af året. Du kan selv bestemme, om de fem dage skal holdes samlet eller som enkelte dage.

Der er ikke noget krav til tidsfrister, men selvfølgelig er det bedst for arbejdspladsen, at man siger til i så god tid som muligt.

Hvis din leder beder om det, skal du kunne vise dokumentation for, at der er behov for din omsorg eller støtte. Det er let nok i dit tilfælde, hvor du kan vise indkaldelsen til lægesamtalen.

Som sagt er orloven uden løn, og de dage, du ikke bruger, kan ikke overføres til året efter.

FÅR IKKE LOV AT HOLDE FRI

Jeg arbejder på et plejecenter, hvor vi i øjeblikket har mange ubesatte stillinger. Jeg har nu tre gange på to uger oplevet at blive ringet op på min fridag og spurgt, om jeg kunne tage en ekstravagt samme dag.

Jeg synes, at det er helt vildt ubehageligt at skulle sige nej igen og igen, men omvendt prioriterer jeg min fritid sammen med mine børn over alt andet. Kan jeg tillade mig at sige helt fra én gang for alle, så jeg ikke havner i samme dilemma hele tiden?

Ifølge overenskomsten er du forpligtiget til at påtage dig over- og merarbejde, men det skal aftales i arbejdstiden dagen før.

Du er derfor i din gode ret til ikke at tage din telefon når du har fri.

Jeg vil anbefale dig at tale med din tillidsrepræsentant, så I på arbejdspladsen finder en løsning, der tilgodeser balancen mellem privatliv og arbejdsliv.

MIN CYKEL BLEV STJÅLET

Jeg bruger min private el-cykel i forbindelse med mit arbejde i hjemmeplejen. Forleden kom jeg ud fra en borger, og så var cyklen væk. Jeg mener, at fordi den forsvandt i forbindelse med mit arbejde, bør det være min arbejdsgiver, der skal erstatte den.

Min leder siger, at det skal meldes til min egen forsikring, men så kommer jeg jo til at hænge på selvriskoen og får meget svært ved at købe en ny cykel. Kan det passe, at arbejdsgiveren ikke engang skal dække selvriskoen?

Jeg er ked af at måtte skuffe dig, men det er desværre din egen forsikring der skal dække tyveriet, så du hænger selv på selvriskoen.

Havde det været arbejdspladsens cykel, ville det være arbejdspladsens forsikring.

TILSKUD TIL KURSUS

Jeg vil gerne på kursus – min arbejdsplads vil ikke betale. Har fagforeningen en pulje, jeg kan søge?

Ja, medlemmer af FOA SOSU kan søge om tilskud til deltagelse i faglige kurser og konferencer. Fagforeningen dækker med maks. 3.000 kr. Det er fint, at du også har søgt og fået svar fra din arbejdsgiver, for det er en betingelse for at få tilskud i fagforeningen.

Du skal søge skriftligt, og du skal vedlægge kursusprogrammet og dokumentation for udgifterne. Der kan gives tilskud til dækning af faktiske udgifter – ikke til diæter og lomme-penge.

Du kan ikke få tilskud til studieture, og heller ikke til aktiviteter i FOA-regi.

Hvis du sender din ansøgning til sosu@foa.dk, skal du nok få et hurtigt svar.

VAR DET MIN EGEN SKYLD?

Til personalefesten for nylig spillede vi rundbold. Jeg blev alt for ivrig og "glemte", at jeg ikke er vant til at løbe, og slet ikke til at sprinte afsted uden at varme op. Jeg fik en fibersprængning og måtte sygemelde mig et par dage, men humper nu rundt på bedste beskub.

Mine kolleger siger, at det skal anmeldes som arbejdsskade, men jeg tænker, at det nok vil gå over efterhånden, og desuden så var det jo min egen skyld, fordi jeg ikke tænkte mig om. Har de ret i, at det skal anmeldes under alle omstændigheder? Og hvem skal i givet fald gøre det?

Arbejdsskadesikringsloven dækker skader sket under arbejde og tager ikke stilling til skyldsspørgsmålet. Men det kan være vanskeligt at vurdere, om der er tale om en arbejds-

skade, når det er sket til en personalefest.

Vi anbefaler, at du under alle omstændigheder hurtigst muligt kontakter din arbejdsgiver for at anmelde skaden.

Derefter er det Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, som træffer afgørelse, om din skade kan anerkendes som en arbejdsskade efter arbejdsskadesikringsloven.

Det handler blandt andet om, hvem der har arrangeret og finansieret arrangementet, om deltagelsen var obligatorisk og foregik i arbejdstiden, og hvad der var formålet med arrangementet.

Forhåbentlig havde du trods alt en god dag under personalefesten og kommer dig hurtigt over din skade.

FÅR KRITIK FOR AT KOMME FOR TIDLIGT

Jeg arbejder i hjemmeplejen. Det har jeg gjort i mange år, og jeg trives med opgaverne og arbejdstiden. Jeg har gjort det til en vane at møde ind et kvarter før min arbejdsdag begynder. Jeg gør det helt af egen fri vilje, fordi jeg synes, det er rart at få et overblik over min køreliste og gennemgå, om der er noget, jeg skal være særligt opmærksom på, når jeg kommer ud hos borgerne.

Mit problem er, at nogle af mine kolleger kritiserer mig for at arbejde ekstra uden at få penge for det. Sådan ser jeg det ikke. Når det er noget, jeg gør frivilligt, er det ikke arbejde, og jeg bestemmer vel selv, hvad jeg vil lave i min fritid?

Jeg tænker, at du spørger for at få vores opbakning til, at det er dig, der har ret, og dine kolleger, der tager fejl, men så enkelt er det ikke.

Selvfølgelig bestemmer du selv over din fritid. Men hvis du forærer arbejdspladsen et kvarter hver dag, er du med til at forplumre billedet af, hvor mange ressourcer der reelt er brug for.

Arbejdsmiljøet er presset mange steder, og vi får ikke ændret noget, hvis ikke arbejdsgiveren kan se, hvor det halter.

Et kvarter hver dag bliver med lidt hovedregning til ca. 57 timer i løbet af et arbejdsår. Det er halvanden uge af din fritid, du forærer væk.

Du skal hive fat i din arbejdsmiljørepræsentant eller din tillidsrepræsentant, hvis du ikke føler, at din arbejdsdag kan hænge sammen, når du kun udfører det arbejde, du får penge for.

Hvis der ikke er tid til at levere en ordentlig kvalitet, er det noget, som arbejdsgiveren skal løse. Medarbejderne skal ikke lappe huller ved at arbejde gratis.

Særligt til tillidsvalgte

ORGANISERING AF NYE MEDLEMMER

- En af de vigtigste opgaver for en tillidsrepræsentant er at få flere ind i fællesskabet, så FOA kan tale med en så stor stemme som muligt i forhandlinger.

På foa.dk/sosu-tillidsvalgt kan du finde FOA SOSUs strategi og idékatalog til organisering.

Samme sted kan du downloade to plakater, som du kan hænge op i for eksempel frokoststuen eller garderoben for at stimulere interessen for FOA hos både medlemmer og ikke-medlemmer. Og du kan hente skabeloner til en hilsen fra dig som tillidsrepræsentant til nyansatte kolleger.

Scan koden og find FOA SOSUs strategi og værktøjer til organisering.



NYVALG ELLER GENVALG AF TILLIDSVALGTE

- Har dine kolleger valgt eller genvalgt dig som tillidsvalgt, eller er der sket andre ændringer i forbindelse med dit hverv, skal du huske at registrere det.

Find blanketten til registrering af tillidshverv ved at scanne koden.



FYRAFTENSMØDE:

VEJLEDNING OM HØJE FØLELSERMÆSSIGE KRAV I ARBEJDET MED MENNESKER

- Hvad er høje følelsesmæssige krav i arbejdet? Og hvordan indretter vi arbejdspladsen så godt som muligt i forhold til de følelsesmæssige krav?

Kom til fyraftensmøde 1. november kl. 16.30-19 og bliv meget klogere på Arbejdstilsynets nye vejledning om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

Fyraftensmødet henvender sig til arbejdsmiljørepræsentanter, tillids-

repræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og ledere. Også ledere, der ikke er medlemmer af FOA SOSU.

Læs mere på www.foa.dk/sosu-tillidsvalgt eller scan koden



RÅB OP!

- Har jeres kommune også skåret rengøringen i hjemmeplejen ned til 6 minutter? Det er ikke et tænkt eksempel, men noget der rent faktisk er sket.

Aktivism er et middel til at råbe politikere og befolkning op. Måske tænker du ikke på dig selv som aktivist, men aktivisme er mange ting, og i FOAs aktivisthåndbog er der ideer til både små og store aktioner.

Få inspiration til, hvordan I kan strikke en aktion med budskabet "Lappeløsninger dur ikke" eller ar-

rangere et løb med budskabet "De offentligt ansatte løber stærkt". Læs, hvordan du kan bruge sociale medier til at få budskabet ud, og hvordan du anmelder en demonstration.

Læs mere på www.foa.dk/raad-regler/tillidsvalgt/indflydelse/aktivisme

Eller scan koden og kom direkte til alle de gode ideer



Læs om
Menings-
danner-kursus for
tillidsvalgte
på side 6.

Særligt til
tillidsvalgte

ILLUSTRATION: COLOURBOX

GODT GÅET!

● En stor hilsen til FOA SOSUs tillidsrepræsentanter, der kæmper for mere i lokalløn til kollegerne. I perioden fra marts 2022 til marts 2023 er det i kommunerne blevet til i ca. 6.700 nye lokalløntrin, svarende til samlet ca. 30 millioner kroner.

HVAD VAR DET NU, DER STOD I DEN MAIL?

● Når FOA SOSU inviterer til uddannelse, kurser og workshops for tillidsvalgte, sker det via en direkte mail. Men vi kender det alle sammen: Der sker et eller andet, så vi ikke lige får meldt os til, og når vi kommer i tanke om det, er mailen væk.

Det er der heldigvis råd for – du kan nemlig altid finde listen over FOA SOSUs kommende kurser og workshops for tillidsvalgte på www.foa.dk/sosu-tillidsvalgt

NY LØNPOLITIK OM LOKAL LØN TIL IKKE-UDDANNET SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE

Fagforeningens bestyrelse har vedtaget en ny politik for forhandling af lokal løn til uuddannede.

Den nye politik både åbner og strammer vores holdning, idet der nu åbnes for, at praktisk erfaring og personlige kompetencer giver mulighed for at løfte uuddannede med lokal løn. Til gengæld indskrænkes antal løntrin, der kan forhandles til uuddannede, så der nu maksimalt kan forhandles op til løntrin 15 (tidligere løntrin 17).

PLEJEMEDHJÆLPERE OG SUNDHEDSMEDHJÆLPERE

Fagforeningens holdning til plejemedhjælpere og sundhedsmedhjælpere har ikke ændret sig. I udgangspunktet er disse stillingskategorier skabt til at placere et fåtal af uuddannede kolleger fra et andet fag eller et andet land samt assistenter uden autorisation. FOA SOSU er stærkt kritisk over for ordlyden i overenskomsten

om definitionen af disse stillingskategorier, der sætter fagforeningen uden for indflydelse. Derfor er fagforeningens holdning fortsat, at medarbejdere uden en sosu-faglig uddannelse i udgangspunktet skal indplaceres som uuddannet på løntrin 11 + 1124 i grundlønstillæg – og i øvrigt følge vores lønpolitik for uuddannede.

På FOA SOSUs hjemmeside for tillidsvalgte kan du finde to nye vejledninger om indplacering af henholdsvis plejemedhjælpere og sundhedsmedhjælpere.

Find vejledningerne på www.foa.dk/sosu-tillidsvalgt eller scan koden





SOSU	HANDLE-KRAFTIGE	LANGS	HILSTE	SMALL	SYGDOMS-BEHAND-LING	DRIK	SNYL-TEREN	POST	STRØM
LEK-TION		24				1			29
GIVE				FORSKEL-LIGARTET TILRÅB					
NORGE OVER-HOVEDET → 10		STEDORD JAG			28	SKRÅ-NING BIOGRAF			DYR
LÆGE-MIDDEL-HÅND-TERING					2	FURER LAND		3	
								50	
PRYDER	RYGE	KANAL	HAR FÅET LOV	KOST	REX	BIL-LEDER	STEDORD DAMP	BANDE-LEDER KEDELIG	SØLV RUM-METER
7							9		
	31			11	CIRKA KORT		8	VERDENS-HJØRNE NIT	21
HJÆLPER FLÅEDE			GARN STRAND-FUND			TYSK ÆG HUGGER		BESKED ILLOYAL	
SPANIEN		FORNUFT JO		12		32	INSTI-TUTION DRIK	23	H.C. ANDERSEN- ROMAN GLOSER
APPA-RAT		6			OMRÅDE FRED			GUD LØFTE	18
★ TAKKER AFHÆN-GIGHED						TONE UD-FLUGT		FIN STAND MORAL	KIGGE GLÆDE
PC-UDSTYR			SKRIVE HELE			16		NAV-N GIVET KILO-JOULE	ESTIME-REDE
PATINA		GL. KA- RAKTER VARME-KILDE			MÅLER BJERG-MASSE		MÅL-FORK. MOD-TAGER		LÆGE-MIDLER UDBRUD
STUMP	13				MISTER HEJSER		VIN GRINE	20	STED-ORD ENG. TITEL
BYTE		STJERNE TRÆER		25		FISK STORT RUM		LØBS-DELE AF	19
HYGIEJNE KORN-SORT		30						FØJ NUMMER	BEVÆGE-LIG IGEN
↘			EMNE	14		MODER-NE		SKIBS-DEL SYD	27
8/11 2023		15				26			4
									33

Send løsningsordet senest den 1. oktober til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om en SOSU-taske.

Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev: Anni Kristine Christensen, 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
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

**Send ind
& vind!**