

FOA SOSU

april 2024 - nr. 2

A photograph of two men standing on a modern staircase with a glass railing. The man on the left is wearing a grey short-sleeved button-down shirt, blue jeans, and brown shoes. He is looking towards the man on the right. The man on the right is wearing a dark blue t-shirt and dark blue trousers, and is looking back at the first man. They are in a building with large windows that look out onto a parking lot with several cars. The text 'I Ballerup Hjemmepleje har indførelsen af faste mini-teams givet bedre trivsel.' is overlaid in the bottom right corner of the image.

**I Ballerup Hjemmepleje
har indførelsen af
faste mini-teams givet
bedre trivsel.**

Side 4

FOA SOSU 2

APRIL 2024

DET FASTE

Leder	3
Kort og godt	14
Brevkassen	24
Kalender	26
Særligt til tillidsvalgte	28
SOSU-kryds	32

HJEMMEPLEJEN

4 REGERINGEN MÅ HAVE LYTTET VED DØRENE

Indførelsen af fast mini-teams i Ballerup Hjemmepleje har betydet højere borgertilfredshed, større medarbejdertrivsel og lavere sygefravær.

8 FAGLIGHEDEN ER SLUPPET FRI

Visitationen er rykket tæt på borgerne i Hjemmeplejen Sundparken på Amager. Medarbejderne visiterer selv med baggrund i deres faglige kompetencer og kendskab til borgerne.

12 DER VAR ENGANG EN HJEMMEPLEJE MED FOR MEGET TID

Det lyder som et eventyr, men det er ganske vist. Engang var der så mange ressourcer i hjemmeplejen, at det var svært at få tiden til at gå.

ELEVER

16 FIK KRITIK FOR AT STILLE FOR MANGE SPØRGSMAÅL

En social- og sundhedsassistent-elev mistede motivationen og fik præstationsangst efter et dårligt praktikforløb.



19 ER DER FOR ELEVERNE

Nogle gange må fagforeningen tale med store bogstaver over for arbejdsgiverne.

21 OPLÆRINGSVEJLEDERNES VILKÅR SKAL KORTLÆGGES

FOA SOSUs bestyrelse har besluttet, at der skal dykkes længere ned i rammer og vilkår for oplæringsvejlederne.

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: SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆPERE JOHNNY KJELDSEN OG MATTIAS TOLLOV. FOTO: MARK KNIUDSEN/MONSUN

SES VI?

Nu nærmer 1. maj sig med raske skridt

Arbejdernes Internationale Kampdag, fagbevægelsens kampdag og vores helt store festdag.

Hvad skal du bruge dagen til? Har du prøvet at fejre den med os?

Du er nemlig så velkommen på Godthåbsvej.

Vi starter dagen med morgenbord i et stort telt i fagforeningens gård. Vi fejrer med fest og farver, bagegrene og balloner til børnene.

Her kan du møde andre medlemmer og deres mænd, koner, børn og børnebørn, eller hvem de nu har valgt at fejre dagen med.

Vi har fællessang fra Arbejdersangbogen med vores husorkester "Side by Side".

Og i år har vi to talere: FOA SOSUs nye næstformand Camilla Pedersen og Maria Klingsholm, som er faglig-politisk ordfører i forbundet, hvor hun blandt andet beskæftiger sig med arbejdsmiljø.

Det hele foregår i en hyggelig atmosfære, hvor der udover morgenmad, kaffe og te og er mulighed for at nyde en fadøl eller soda-vand.

Nå vi nærmer os kl. 12 går vi i samlet flok og med politieskorte og fanen forrest mod Fælledparken, hvor alle faner mødes til fælles indmarch op mod hovedscenen.

Det er noget af en oplevelse, første gang man går så mange sammen i og på Københavns gader. Det skulle du unde dig selv.

Når fanerne er kommet på plads, starter festlighederne i Fælledparken, hvor der også er taler og live musik, i år under parolen "Sammen for et bedre arbejdsliv"

I FOA SOSUs telt i Fælledparken kan du søge ly for vejret og købe øl og vand. Der er madboder på pladsen, hvis du ikke fik smurt en madpakke i teltet på Godthåbsvej.

Hvorfor har jeg valgt at bruge min lederspalteplads på at invitere til 1. maj?

Det har jeg, fordi 1. maj fortæller en del af den historie, vi som fagbevægelse har været igennem med "Slaget på Fælleden" – altså i Fælledparken.

Men også fordi det at være medlem i en rigtig fagforening handler om fællesskab. Det er det fællesskab, vi fejrer den 1. maj.

Ses vi?



LEDER af Tina Græsted, formand for FOA Social- og Sundhedsafdelingen



Det at være medlem i en rigtig fagforening handler om fællesskab. Det er det fællesskab, vi fejrer den 1. maj.



REGERINGEN MÅ HAVE LYTTET VED DØRENE

Indførelsen af faste mini-teams i Ballerup Hjemmepleje har betydet højere borgertilfredshed, større medarbejdertrivsel og lavere sygefravær



Social- og sundhedshjælperne Johnny Kjeldsen og Mattias Tollow er glade for den indflydelse og det ansvar, der er fulgt med indførelsen af de faste mini-teams.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN, MONSUN

Hvis regeringens forslag til ældre-reform bliver vedtaget, skal ældre-plejen fremover organiseres med mindre, faste teams.

I nogle kommuner vil det være en stor omvæltning, men i Ballerup Kom-

mune er man allerede godt i gang.

"Man skulle tro, Mette Frederiksen har luret os af", siger leder af hjemmeplejen, Tine Nielsen.

Ballerup Kommunes Hjemmepleje begyndte med faste, medstyrende mini-teams allerede april 2021 med første team som pilotprojekt. I 2022 fulgte resten af hjemmeplejen og sygeplejen efter. I stedet for de

store teams med op til 30 medarbejdere, er medarbejderne blevet organiseret i mini-teams med 5-7 medarbejdere.

Mens de nye teams er blevet mindre, har medarbejderne fået mere indflydelse. Når man kender både sine borgere og sine kolleger bedre, giver det nemlig mening, at man selv er med i planlægningen af grundrul og kørelister, mener de i Ballerup.

ALLE SPILLER IND

Social- og sundhedshjælperne Johnny Kjeldsen og Mattias Tollow, der er en del af hver sit team, har været ansat i kommunen i henholdsvis 4 og 10 år og har derfor oplevet den forskel, den nye organisering har medført.

"Vi kan styre vores egne fridage. Vi kan styre vores egne planer. Det føles nemmere, end det gjorde før. Vi har fået mere indflydelse", siger Mattias Tollow.

"Den største hurdle har nok været at lære at tage ansvar", siger Johnny Kjeldsen.

"Der kommer ikke lige nogen og fikser det for dig – du skal selv på banen. Det er der nogle, der har været lynhurtige til. Andre har holdt sig mere tilbage, når vi har siddet og bygget grundrullene op, selvom de måske gerne ville have haft det på en anden måde. Men det er kommet lige så stille, så nu spiller alle ind".

HJÆLPER HINANDEN

Foruden den daglige triagering i det store team, holder mini-teamet møde en halv time hver uge, fortæller Johnny Kjeldsen.

"Vi videndeler omkring borgerne og bytter rundt, hvis det giver mere mening i forhold til ruten eller for at få





mere ligevægt i forhold til komplekse borgere”.

”Hvis en kollega er syg, skriver planlæggeren ud til os om morgenen, og så plukker vi selv fra listen. Planlæggerne har måske nok det gyldne overblik, men de har jo ikke lokalkendskabet. Jeg kender borgerne og ved, hvor jeg måske kan spare lidt tid ved at hugge en hæl og klippe en tå”.

”Det gør også, at man ikke føler, at man lige pludselig er blevet overbooket med halvanden time og tænker, at det når man aldrig. Mentalt er det noget andet, når du selv har valgt besøgene, selvom tiden måske er den samme”.

Og det går altid op, tilføjer Mattias Tollow. ”Vi får gjort det ret hurtigt. Det er bare fedt, at vi kan hjælpe hinanden”.

EN ANDEN MÅDE AT LEDE PÅ

Hvis nogen skal have mere ansvar, er der andre, der skal give noget fra sig. Derfor var det ikke kun medarbejderne ude i plejen, der skulle omstille sig – det gjaldt i høj grad også lederne.

”Det var en omvæltning ikke at skulle være den, der fikser det hele, men omstille sig til, at det er noget, vi gør sammen”, siger teamleder Anja Nielsen.

”Især det, at medarbejderne selv skulle fordele listen mellem sig, hvis der var sygefravær om morgenen. Det var lidt angstprovokerende for mig. Jeg var nervøs for, om den bare ville komme til at hænge i luften, fordi man som medarbejder ville sidde og vente på, at de andre meldte sig”.

”I det ene miniteam havde vi et

langt tilløb, men det viste sig, at det ikke var fordi, medarbejderne ikke var klar. Det var mig, der skulle lære at give slip”.

LAVT SYGEFRAVÆR

Når det er blevet lettere at dække hinanden ind i forbindelse med sygefravær, hænger det måske også sammen med, at sygefraværet er dalet drastisk.

Det handler blandt andet om, at man tager mere ansvar for hinanden i et lille team, hvor man kender hinanden. Men det handler også om, at der er arbejdet bevidst med, at der skal være et alternativ til at melde sig syg, fortæller Johnny Kjeldsen.

”Vi har talt meget om, hvad er sygdom, og hvad er ikke sygdom. Skal man melde sig syg, hvis man vågner med lidt hovedpine? Det er det kun dig selv, der kan afgøre, men der er kommet en større opmærksomhed på lige at mærke efter. Man kan godt have en dag, hvor man ikke er på toppen fysisk eller psykisk og måske ikke kan yde 100 procent. Men så kan man måske yde 60 procent, og så hjælper vi hinanden med resten”.

”Man kan også få brug for at få akut fri, og tidligere var den eneste mulighed at melde sig syg. Nu kan vi ringe ind samme morgen og bede om lov til at afspadsere nogle timer”.

Men når man er syg, så bliver man selvfølgelig hjemme, understreger han.

”Der er ingen, der møder op med snotnæse og feber, men vi melder os ikke syge, fordi katten har fået killinger, eller en søn skal til tandlægen”.

KONTINUITET OG KVALITET

Formålet med at indføre mini-teams var at forbedre kontinuiteten, og det er lykkedes, mener Johnny Kjeldsen.

”Hvis jeg har en fridag, så er det Mia, Jimmy, Martin, Lykke eller en anden, som borgeren kender, der kommer i stedet for mig. Borgerne oplever ikke længere, at det er en helt fremmed, som kommer ind ad døren, og borgerne føler ikke, at det nogle gange er dem, der skal guide medarbejderen i stedet for omvendt”.

Samtidig har de små teams styrket kvaliteten. Vejen til videndeling er blevet kortere, og kendskabet til borgeren er spredt ud på færre hænder.

”Der er jo nogle symptomer eller ændringer i borgernes liv, der bliver opdaget hurtigere, og nærtkontakten til de pårørende bliver bedre”, siger teamleder Tina Karlsen.

”Men selvfølgelig skal vi også have for øje, at hvis der kun er en lille gruppe, der kommer hos en borger, kan der indimellem være brug for, at nogen kommer udefra og stiller spørgsmål til måden at gøre tingene på”.

KULTURÆNDRINGER TAGER TID

At ændre en kultur og måden at arbejde på er ikke noget, man kan gøre fra den ene dag til den anden, understreger hjemmeplejeleder Tine Nielsen.

”Det er en lang proces. Nogle medarbejdere er med på den fra starten af, andre er ikke. Der er nok gået et lille års tid, før alle kan se, at det her bærer frugt. Jeg tror ikke, at der er én måde at komme i mål på – det vigtige er at inddrage medarbejderne”.

Og så skal man huske, at en kultur

skal holdes ved lige, siger Tine Nielsen. Ellers risikerer man at glide tilbage til de gamle mønstre.

"Hver gang vi skal ud at søge nye medarbejdere, skal kulturen dannes igen i en ny konstellation. Så jo større uro og udskiftning, der er i et team, jo længere går der også, før du kan mærke, at nu kører det igen. Alt efter hvor trygt og stabilt teamet er, jo hurtigere bliver man som ny medarbejder en del af kulturen".

VISITATIONEN

Nu kører det så godt i de små teams, at hjemmeplejen er klar til at styrke samarbejdet med visitationen endnu mere, fortæller Tine Nielsen.

"Vi arbejder på at finde en ny samarbejdsmodel mellem hjemmeplejen og visitationen. Inden længe indkalder vi til workshops, hvor ledere og medarbejdere bliver inddraget i at finde en model, der gør arbejdet omkring visiteringer og afvisiteringer lettere

og bringer dem tættere på borgerne", forklarer hun.

Og også her skulle man tro, at regeringen har smuglyttet ved dørene i Ballerup, inden de kom med deres forslag til ældrereform.

Reformen indeholder nemlig en ny og mere borgernær form for visitation, der bygger på tillid til medarbejderne og deres kendskab til den enkelte borger.



Teamleder Tina Karlsen, social- og sundhedshjælper og arbejdsmiljørepræsentant Johnny Kjeldsen, teamleder Anja Nielsen, leder af hjemmeplejen Tine Nielsen og social- og sundhedshjælper Mattias Tollow.





FAGLIGHEDEN ER SLUPPET **FRI**

**Visitationen rykket tæt på borgerne
i Hjemmeplejen Sundparken på Amager.
Her visiterer medarbejderne selv med
baggrund i deres faglige kompetencer
og kendskab til borgerne.**





TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Fleksibilitet og tillid.

Sådan lyder i korte træk nogle af de værdier, der ifølge regeringen skal kendetegne fremtidens ældrepleje.

Regeringen foreslår en reform af ældreplejen, som i højere grad tager hensyn til den ældres ønsker og behov og bygger på tillid til, at medarbejderne kan bruge deres faglige dømmekraft.

I hjemmeplejen i ældreboligerne Sundparken på Amager er man på forkant med reformen.

Her har et tværfagligt hjemmeplejeteam siden foråret 2022 været en del af projekt "Slip hjemmeplejen fri", hvor medarbejderne har fået frihed til at planlægge og udføre arbejdet ud fra borgerens aktuelle situation og behov – og udenom den centrale visitation.

TILBAGE TIL RØDDERNE

Social- og sundhedsassistent Iben Petersen har været med fra begyndelsen, og for et år siden sluttede hendes kollega social- og sundhedshjælper Linda Timm sig til teamet.

Selvom der har været udfordringer undervejs, og ikke alt er blevet som planlagt, er de enige om, at de er havnet et rigtig godt sted, hvor de får lov at udfolde deres faglighed på en helt anden måde end før.

"Da jeg faldt over stillingsopslaget, tænkte jeg 'Yes!' Nu er vi tilbage til dengang, jeg blev færdiguddannet i 1997, hvor borgerne ikke skulle passe ind i nogle bestemte kasser. Vi kunne gå ind og sige 'Godmorgen, hvordan går det, og hvad kan jeg hjælpe dig med i dag'", siger Linda Timm.

"Jeg følte efterhånden, at jeg var ved at miste min faglighed. Men her er vi kommet tilbage til rødderne og kan tage hensyn til borgernes behov uden at skulle igennem visitationen. Det fungerede jo dengang, og det er det, som vi på gulvet har råbt op om i flere år. Jeg synes jo, at det er lidt sjovt, at man siger, at det her er noget helt nyt. Det er det ikke - tværtimod".

STØRRE ANSVAR

"Nu kan vi stoppe op og lytte og selv skruer op for tiden, hvis der er behov for det", siger Iben Petersen.

"Jeg havde en borger, som blev ved med at tabe sig. Jeg kunne simpelthen ikke forstå hvorfor, men jeg fandt ud af, at hun satte maden i køleskabet i stedet for at spise den. Så gik jeg selv ind og skruede 10-15 minutter op for hendes støtte til spisesituationen om aftenen, for hun skulle virkelig skubbes til".

Indsatskataloget er blevet meget mindre og mere overordnet, og det er blevet nemmere at sætte borgerne op i ydelser eller tilføje nogle nye. Til gengæld kræver det, at man er skarp i funktionsevne-vurdering og dokumentation og i det hele taget er klar til at tage et større ansvar, forklarer hun.

"Selvfølgelig kom vi også til at overvisitere i begyndelsen. Men det handlede ikke kun om, at vi gav for meget tid. Det var mere, at vi ikke fik oprettet det i den rigtige blok. Man skal bruge sin faglighed og argumentere grundigt for den visiterede tid, og hvis det handler om psykisk støtte, skal det ikke stå som personlig pleje".

MERE TVÆRFAGLIGHED

Fordi det er teamet selv, der planlægger indsatsen omkring borgerne,



Linda Timm og Iben Petersen nyder, at deres faglighed er blevet sluppet fri.

kan tværfagligheden for alvor komme i spil.

"Hvis der er en sygeplejerske, der skal op og måle lidt blodsukker, så tager de ofte også lige morgenmaden eller får smurt frokosten, så vi ikke skal komme tre-fire forskellige mennesker", siger Linda Timm.

"Jeg synes, det er rigtig godt, at vi er kommet tættere på hinanden. Hvis jeg observerer, at en borger har fået svært ved at rejse sig, kan jeg lige hive fat i fysioterapeuten og spørge, om hun vil komme med og se på det".

"Det er ikke sikkert, hun kan samme dag, men så kan hun måske



dagen efter. Det går i hvert fald meget hurtigere, end dengang de ikke var del af teamet og sad et helt andet sted. Og fordi vi kender hinanden, er det meget lettere at dele observationer. Du kan læse dig til meget, men du kan faktisk ikke skrive dig til alt”.

Af samme grund er det også et stort fremskridt, at der nu er overlap i vagtlagene, så man som dagvagt kan dele sine observationer med aften-vagten, mener Linda Timm.

”Før var det kun de dagvagter, der var på 37 timer, som havde de lange vagter og lappede over med aftenvagterne, men nu kører vi meget mere forskudt og møder hinanden på den måde”.

UDFORDRINGER UNDERVEJS

Iben Petersen og Linda Timm er enige om, at det er det eneste rigtige at slippe hjemmeplejerne fri, men det har ikke været uden udfordringer, fortæller de.

Ambitionen om, at medarbejderne i teamet skulle dække hinanden ind i forbindelse med fravær og i store træk selv lægge vagtplanen, er man ikke kommet i mål med. Desuden har udskiftninger i ledelsen gjort det svært at give medarbejderne den ledelsesopbakning, der er brug for, når man skal ændre en kultur. Og ikke alle medarbejdere har kunnet omstille sig til den nye måde at arbejde på.

Men nu lysner det så meget, at Linda Timm og Iben Petersen håber for deres københavnske kolleger, at den frisatte hjemmepleje breder sig til hele kommunen.

Men det kræver nok et generations-skifte at få alle med, gætter Linda Timm.

”Hvis man har været i faget i mange år og måske kun har få år tilbage, er det rigtig meget at få pålagt, at man lige pludselig skal gøre tingene på en helt anden måde og være meget mere administrativ. Skal man trives i et selv-visiterende team, skal man have et særligt drive. Du skal have lyst til at stikke fingrene helt ned i bolledejen og tage ansvar for helheden”.

”Hvis nogen kommer og tror, at her er masser af tid til at sidde og drikke kaffe, så tager de fejl. Vi arbejder ikke mindre end andre steder, og man skal ikke lade sig lokke af et glansbillede”, tilføjer Iben Petersen.

”Men vi bruger hele vores faglighed og kan være noget mere for borgerne. Og når vi går ud ad døren, kan vi sige *’vi ses i morgen’*, for det ved vi, at vi gør”.

FAKTA OM PROJEKTET

Projektet ”Slip Hjemmeplejen Fri” er forankret i hjemmeplejerne Sundparken på Amager og Guldbergshave på Nørrebro.

I Sundparken er den frisatte hjemmepleje organiseret i tre tværfaglige teams og en aftengruppe, som består af social- og sundhedsassistenter, social- og sundheds-hjælpere, sygeplejersker, en ergoterapeut, en fysioterapeut, en pædagog, elever og studerende.

De tværfaglige teams planlægger, visiterer og løser sammen opgaverne omkring borgerne.

DER VAR ENGANG EN HJEMMEPLEJE MED FOR MEGET TID

Det lyder som et eventyr, men det er ganske vist. Engang var der så mange ressourcer i hjemmeplejen, at det var svært at få tiden til at gå.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Den 31. januar var det slut.

Social- og sundhedshjælper Helle Arvidsen gik efter 45 år for sidste gang ud ad døren i den københavnske hjemmepleje og kan nu kalde sig pensionist.

Dermed bliver hun ikke en af dem, der skal bære regeringens visioner på ældreområdet i mål.

Og måske gør det heller ikke så meget. For Helle Arvidsen har allerede oplevet det meste, og hun vil hellere fortælle om, hvordan det var, end gætte på hvad der venter forude.

LÆRTE AT SY KNAPPER I

Hjemmeplejen har ændret sig en hel del, siden Helle Arvidsen blev ansat som hjemmehjælper i 1978.

Tidligere havde hjemmehjælperne heddet "husmoderafløsere", og jobbet som hjemmehjælper var mere eller mindre det samme. Sygeplejersker-

ne udførte den personlige pleje, og hjemmehjælperne tog sig udelukkende af praktisk hjælp og havde ingen egentlig uddannelse.

"Nogle få skulle hjælpes med et bad, men ellers gjorde vi rent, købte ind, lavede mad, vaskede tøj, pudsede vinduer og sølvtøj og vaskede døre og karme. Der var et introforløb på fire dage, hvor vi fik lidt at vide om, hvad jobbet gik ud på. Vi snakkede lidt om mad og lærte at stoppe strømper og sy knapper i", fortæller Helle Arvidsen.

"Om fredagen gik jeg én dag som føl med en, der var lidt ældre end mig. Jeg kan huske, at hun pudsede vinduer. Om mandagen fik jeg mine arbejdsleder. Og så var jeg alene. Men jeg havde selvfølgelig lidt med hjemmefra, fordi jeg var 20 år og havde et barn og min egen lejlighed".

RYSTER PÅ HOVEDET

"Det var dengang, man havde tid", siger Helle Arvidsen.

"Jeg kom blandt andet i et hjem,

hvor jeg havde to hele timer tre gange om ugen til vask, indkøb og rengøring – i en etværelses lejlighed. Når man gik ned og vaskede tøj, så sad man og kiggede på, at tøjet vaskede. Der var for meget tid dengang, og der gik i hvert fald 10 år på den måde".

Helle Arvidsen ryster selv på hovedet af, hvor meget tid der var til rådighed, og hun ønsker sig på ingen måde tilbage til en tid, hvor samfundet brugte ressourcer på, at nogen skulle vaske den samme dør flere gange, fordi der ikke var andet at lave.

Men man er havnet for meget i den modsatte grøft, mener hun.

"Vi har alt for travlt, og det kan borgerne mærke. Det er hverken godt for borgerne eller godt for os".

KÆMPEDE FOR FROKOSTSTUE

Når Helle Arvidsen tænker tilbage, dukker også minder om arbejdskampe op. Blandt andet kampen for et sted at mødes og spise sin frokost.



Efter 45 år i den københavnske hjemmepleje kan Helle Arvidsen nu kalde sig pensionist.

"Vi var tvunget til at holde frokostpause, men vi skulle selv betale pausen, og vi havde ikke noget sted at holde den", fortæller hun.

"Jeg var så heldig, at min mor og far boede i nærheden, men ellers var det jo noget med at mødes og holde pausen på vaskeriet eller på et gadehjørne – helst et hjørne med overdækning, når det regnede".

"Men vi tog kampen op og demonstrerede. Jeg kan huske, at vi stod med bannere på Enghave Plads for at fortælle, at nu ville vi have frokoststuer. Hvis vi ikke selv havde krævet det, var de ikke kommet. Ikke dengang i hvert fald".

Det var dog ikke alle kampe, der

blev vundet af medarbejderne, mindes Helle Arvidsen.

"På et tidspunkt skulle der spares penge, og så ville politikerne indføre en indkøbsordning, for det var jo dyrt at have os til at stå i kø i supermarkedet. Jeg var tillidsrepræsentant, så jeg strejkede selvfølgelig ikke, men mine kolleger nedlagde arbejdet".

"Set med nutidens øjne er det lidt sjovt. Hvorfor kæmpede vi egentlig imod? Men vi syntes jo, det var synd for borgerne", husker hun.

GAMMEL VIN PÅ NYE FLASKER

Nu er det nogle andre, der skal tage kampen på borgernes vegne. Helle Arvidsen kan med god samvittighed

trække sig tilbage og betragte hjemmefra, hvordan ældreformen bliver foldet ud.

"Jeg ved ikke, om det er realistisk, at der skal være mere frihed til at planlægge ydelserne i samarbejde med borgerne. Der er jo ting, der skal gøres, og det er minimalt, hvad der er af tid at flytte rundt på. Og jeg kan da godt være bange for, at nogle borgere vil have noget andet end det, de trænger mest til".

"Men det er jo fint, at politikerne vil afskaffe det minutt tyranni, de selv har indført. Men mon ikke, det bare bliver gammel vin på nye flasker. Tid kommer der i hvert fald ikke mere af".

UDSKIFTNING I FOA SOSUs POLITISKE LEDELSE

To ekstraordinære generalforsamlinger har medført udskiftninger i fagforeningens politiske ledelse.

Den 31. januar blev Camilla Pedersen valgt som FOA SOSUs nye næstformand, og den 19. marts blev Jannie Hagbo valgt til den plads i politisk ledelse, der blev ledig, da Camilla Pedersen satte sig på næstformandsposten.

Jannie Hagbo kommer fra en post som fællestillidsrepræsentant i Lyngby-Taarbæk Kommune.



Nyvalgt medlem af politisk ledelse Jannie Hagbo og næstformand Camilla Pedersen.

HJÆLP TIL SELVHJÆLP

Husk, at du ved at bruge din medlemskalender kan undgå, at fejl på arbejdstidsopgørelsen koster dig penge.



Scan koden og se en video om, hvordan du gør.

FÅ RABAT SOM FOA-MEDLEM

Som FOA-medlem kan du spare mange penge, hvis du husker at bruge dit Pluskort. Der er også penge at spare med et medlemskab af Forbrugsforeningen.

Læs, hvordan du kan spare penge med FOA på foa.dk/medlemsfordele

DEMENS PÅ FLERE SPROG

Videnscenter for Demens har lavet en række fakta-ark på flere sprog, henvendt til patienter og pårørende.

Fakta-arkene er skrevet til patienter og pårørende og omhandler demens generelt, Alzheimers sygdom, vaskulær demens samt depression og demens.

De kan downloades på engelsk, færøsk, polsk, urdu, arabisk, farsi, tyrkisk og serbisk/kroatisk/bosnisk.



Scan koden og find faktaarkene.





LØNFORHØJELSE PÅ VEJ*

Med de nye overenskomster på det offentlige område følger en lønstigning på 4 % med virkning fra den 1. april.

Lønstigningen vil dog tidligst kunne ses på lønsedlen den 30. maj, men du vil så få lønstigningen med tilbagevirkende kraft fra den 1. april.

Det skyldes, at der skal ændres i systemerne, og det kan godt tage noget tid.

LØN UNDER BARSEL FOR FAR OG MEDMOR*

Fædre og medmødre, hvis børn bliver født efter den 31. marts, vil kunne holde tre måneders ekstra barsel med løn. For børn, der er født før den 1. april 2024, er det de gamle regler, der gælder.



TILLÆG AFLØSER TILLÆG*

Med de nye overenskomster på det offentlige område er der lavet om på den måde, du bliver kompenseret på ifm. Store Bededag.

I øjeblikket får du udbetalt 0,45 % af din årsløn enten hver måned eller to gange om året som compensation for den mistede helligdag.

Efter den 1. maj 2024 vil du ikke længere få de 0,45 %, men til gengæld bliver dit særlige ferietillæg forhøjet fra 0,95% til 1,48 %.



**Redaktionen sluttede den 18. marts, og ovenstående tre ændringer gælder kun, hvis der er stemt ja til overenskomsterne.*

HUSK PENSAM, HVIS DU BLIVER SYG

Som en del af din sundhedsordning hos PenSam har du mulighed for at få hjælp ved sygdom.



Du kan i mange tilfælde få betalt behandlinger hos bl.a. fysioterapeut, kiropraktor, psykolog og diætist. Du kan også få rådgivning ved stress og en hjælpende hånd, hvis du bliver syg – eller er på vej til en sygemelding.

Bliver du ramt af en kritisk sygdom, kan du i nogle tilfælde få udbetalt 100.000 kr. fra din pensionsordning.

Læs mere på pensam.dk/sundhed

DIGITALT SELVFORSVAR



Ældre mennesker er særligt udsat for svindlere på nettet.

Svindlerne ændrer ofte taktik,

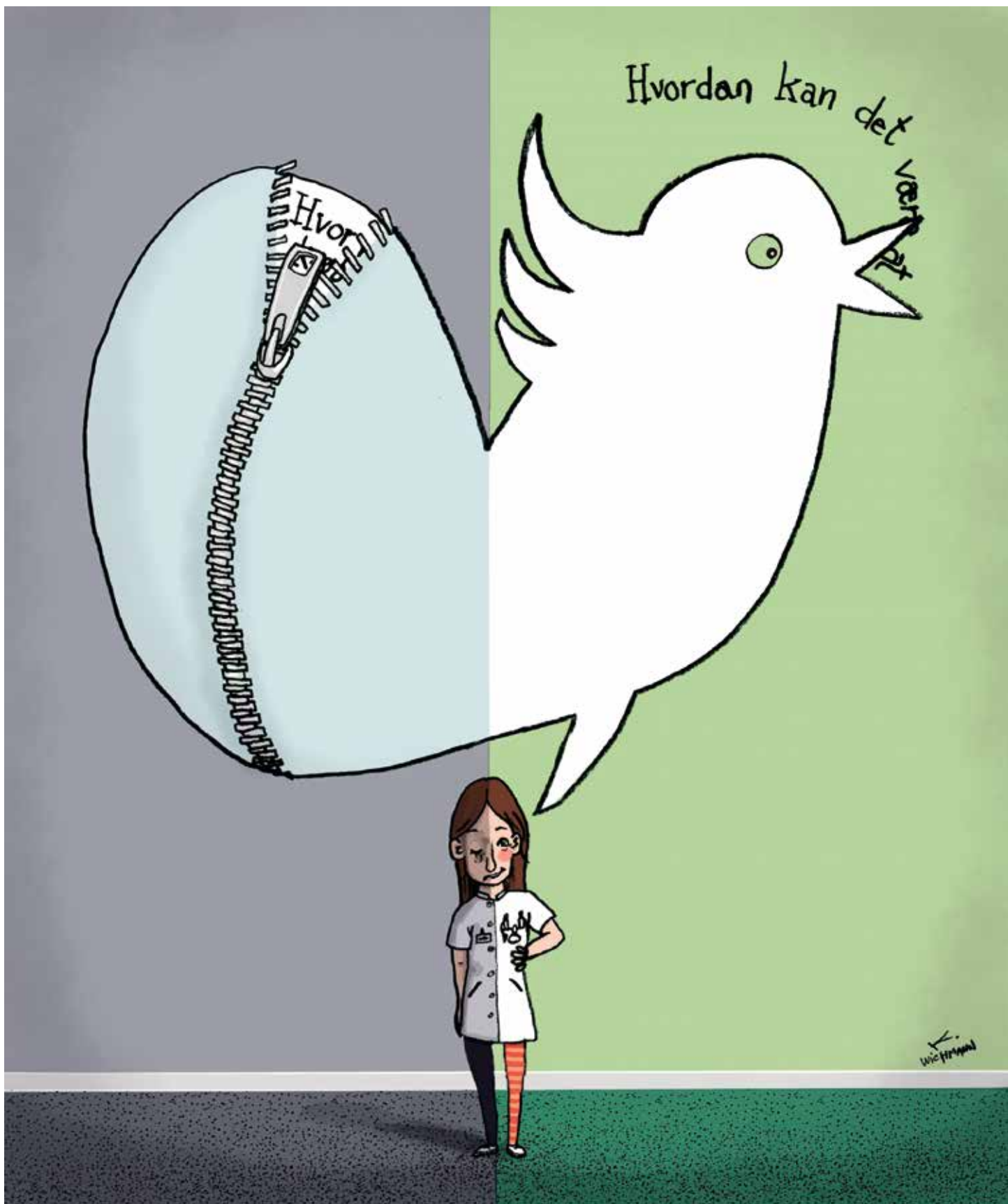
så derfor er det vigtigt at følge med i deres seneste påhit.

Med appen "Mit digitale selvforsvar" kan man modtage notifikationer, når der er nye svindelmails og sms'er i omløb.

På den måde kan man være på forkant, så man kender svindelmaile, allerede inden de lander i indbakken eller på telefonen.

Scan koden og se, hvor du kan hente appen





FIK KRITIK FOR AT STILLE FOR MANGE SPØRGSMÅL

Social- og sundhedsassistent-eleven Layla mistede motivationen og udviklede præstationsangst efter et dårligt praktikforløb.

TEKST ANNE GULDAGER

ILLUSTRATION KAMILLA WICHMANN

Kan man være for ivrig efter at lære som elev?

De fleste vil nok svare nej, men der findes nogen, der mener, at alle de spørgsmål kan blive for meget, og at elever bare skal gøre, som der bliver sagt.

Sådan en har social- og sundhedsassistent-eleven Layla mødt. Og det var ovenikøbet en oplæringsvejleder.

Heldigvis har hun også mødt det modsatte, og hun har derfor sagt ja til at fortælle om sine erfaringer med både god og dårlig vejledning.

EN FORFÆRDELIG PRAKTIK

Lad os gemme det bedste til sidst og begynde med den dårlige oplevelse.

"Inden vi kom ud i praktik, lærte vi på skolen, at vi skal være nysgerrige, og vi skal reflektere, tage ansvar for egen læring og stille spørgsmål", fortæller Layla.

Det oplevede hun dog allerede i

sin første praktik, at ikke alle var enige i.

"Jeg kom for at lære, men da jeg stod i en situation, jeg var usikker på, fik jeg at vide af min vejleder, at jeg ikke skulle stille spørgsmål – jeg skulle bare gøre det. Det var anden uge i min praktik".

Til forventningssamtalen, hvor også uddannelseskonsulenterne deltog, fik Layla igen at vide af vejlederen, at hun stillede for mange spørgsmål.

"Det var en forfærdelig praktik", fortæller Layla, der alligevel holdt ud alle seks måneder, selvom FOAs fællestillidsrepræsentant tilbød at hjælpe hende med at komme væk og finde et andet sted.

"Jeg ville bevise over for mig selv, at jeg kunne færdiggøre det. Det lå også lidt implicit, at uddannelseskonsulenterne mente, at hvis jeg ikke kunne være dér, så var jeg ikke god nok".

MOTIVATIONEN FORSVANDT

Da praktikken var overstået, var Layla slidt, fortæller hun. Motivationen var væk, og selvom hun, inden hun begyndte på uddannelsen, havde en

lang erfaring med sig som ufaglært i hjemmeplejen, fik hun præstationsangst.

"Men skolepsykologen hjalp mig med at lægge det væk og i stedet tænke på, hvad jeg havde lært af situationen, og hvad jeg kunne tage med videre", fortæller hun.

"Sådan kom jeg ovenpå igen, og jeg fik jo det ud af det, at jeg lærte at sige fra".

Den læring fik hun brug for, da hun i en anden praktik igen fik at vide, at hun spurgte for meget.

Denne gang bed hun ikke tænderne sammen, men bad efter et par uger om en samtale med uddannelseskonsulenterne, da hun ønskede at skifte til en anden praktikplads.

"Uddannelseskonsulenterne gav udtryk for, at det var min attitude, det var galt med. De sagde, at hvis jeg ikke kunne samarbejde det næste sted, så måtte vores veje skilles", fortæller Layla.

EN FANTASTIK VEJLEDER

Sådan gik det ikke, og det bringer os frem til den gode del af historien.

"Jeg fik en fantastisk vejleder!",





udbryder Layla. "Hun havde lyst til at have vejlederrollen og til at lære fra sig".

"Hun lagde meget hurtigt mærke til, at jeg tit sagde undskyld og sagde, at det skulle jeg holde op med. For jeg skulle ikke undskylde, at jeg stillede spørgsmål. Så det var jo noget helt andet. Hun sagde flere gange, at det jo var hendes opgave at uddanne mig til en dag at blive hendes gode kollega".

"Men det var også en god arbejdsplads, jeg var havnet på. Med et godt arbejdsmiljø, hvor kollegerne behandlede hinanden godt og var sunde at være sammen med. Det kan godt være, at en usund arbejdsplads giver mindre plads til det gode vejlederskab", tilføjer hun.

FIK HJÆLP AF FOA

Undervejs i sit turbulente forløb har Layla fået hjælp af FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant, der har bakket hende op, og som deltog i samtalen med uddannelseskonsulenterne.

"Hun sørgede for, at min side af sagen også blev hørt, så de ikke fik lov at lægge hele ansvaret for det dårlige samarbejde over på mig. Hvis ikke det havde været for hende, havde de nok haft held med at slippe af med mig".

Endnu er Layla kun halvvejs gennem sin uddannelse, men motivationen er kommet tilbage, og hun vil ikke længere sige undskyld.

Til gengæld ved hun også, hvad hun gerne vil: "Jeg vil helt sikkert gerne være vejleder".

Layla har ønsket at være anonym, og Layla er derfor ikke hendes rigtige navn.



ER DER FOR ELEVERNE

Nogle elev-sager bygger på misforståelser og kan løses med en snak, men andre gange må fagforeningen tale med store bogstaver over for arbejdsgiveren.

TEKST ANNE GULDAGER

ILLUSTRATION KAMILLA WICHMANN

Hvis man som elev kommer på kant med sin vejleder eller af andre grunde ikke trives på et praktiksted og måske endda er i risiko for at blive opsagt, har man brug for en, der kan tale ens sag.

"Uddannelsesvejlederen kan godt have en tendens til at lytte mere til arbejdsstedets udlægning end til eleven, og så er det min opgave at være der for eleven", siger Susan McAlden. Hun er som FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i Københavns Kommune en af dem, der træder til, når en elev har brug for hjælp.

FLERE BLIVER OPSAGT

Selvom fællestillidsrepræsentanterne både i København og andre kommuner ofte har held til at få løst sagerne, så eleverne kan enten fortsætte på praktikstedet eller blive flyttet til et andet sted i kommunen, viser FOA SOSUs tal, at der er sket en stigning i antallet af elever, hvis kontrakt bliver ophævet.

Det er også Susan McAldens oplevelse.

"Arbejdsstederne bruger prøvetiden til at finde ud af, om den enkelte

elev overhovedet egner sig til at være i faget – og det skal de også. Men desværre er der ved at være en tendens til, at flere ophæves i den sidste praktik. Så går vi hele vejen og taler med meget store bogstaver, for det er simpelthen usagligt, at der ikke er blevet sagt til noget før", mener hun.

SVÆRT AT VÆRE ELEV

Også på Frederiksberg bliver der indimellem talt med store bogstaver.

"Jeg synes generelt, vi har for mange sager. Ofte handler det om helt tåbelige ting – nogen, der "synes" noget og ikke noget konkret", siger FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i Frederiksberg Kommune, Carina Barsøe.

"Det er svært at være elev. Man er nederst i hierarkiet, og det er svært at sige fra. Ingen skal behandles dårligt i vores kommune, og slet ikke elever", mener hun.

"Jeg har aldrig mødt en elev, der ikke var fornuftig, så hvis ikke vi kan finde en løsning dér, hvor de er, så kan vi måske finde den et andet sted".

Egentlig burde det være kommunens ansvar at finde et andet praktiksted, mener Carina Barsøe, men nogle gange er det lettere bare at gøre tingene selv.





Sådan er det også i Brøndby. Her påtager FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant Lone Gitte Hansen sig gerne opgaven med at finde en anden praktikplads til en elev, hvis det er det, der skal til, for at eleven kan gennemføre sin uddannelse.

"Jeg kender arbejdspladspladserne og de enkelte ledere og ved, hvor der er ro, og hvor der er meget udskiftning. Det ved uddannelsesafdelingen ikke altid", forklarer hun.

"En af de største udfordringer er, at eleverne jo ikke selv vælger deres praktiksted. Vi andre kommer til ansættelsessamtale og kan sige nej, men den mulighed har eleverne ikke. Og nogle gange er der bare tale om et dårligt match".

MANGE VEJLEDERE HAR DÅRLIGE VILKÅR

De tre fællestillidsrepræsentanter understreger, at det sjældent er vejlederne, der er problemet, men snarere de rammer og vilkår, de arbejder under.

"Jeg kan godt sidde til en samtale, hvor jeg er nødt til at gå hårdt til vejlederen. Selvom vejlederen også er medlem af fagforeningen, er min rolle i den situation, at jeg skal varetage elevens sag. Men jeg begynder altid med at sige, at jeg godt ved, at vejledere har dårlige vilkår og ikke kan være der for eleven hele tiden", siger Susan McAlden.

Carina Barsøe er enig: "Jeg vil ikke kaste vejlederne under bussen, for an-

svaret ligger hos lederen. De rammer, der er sat for vejledere og elever, er tit ikke gode nok, og jeg kommenterer aldrig på vejlederen, når jeg er til et møde om en elev. Men jeg ville gerne have, at vejlederne blev klædt lidt bedre på til at have med de elever at gøre, der ikke lige passer ind i en firkantet kasse".

ELEVERNE SKAL OGSÅ SE INDAD

Selvom de tre fællestillidsrepræsentanter er der for eleverne, når det går galt, er de ikke blinde for, at eleverne også har et ansvar.

"Nogle elever har en tendens til at stille mange spørgsmål til den måde, tingene bliver gjort på, og tro, at det kun er deres egne svar, der er de rigtige", siger Lone Gitte Hansen.

"Man kan godt komme med en lang erfaring som ufaglært og tro, at man ved en hel masse, men uden at kunne koble sin praksis til den teori, der findes i dag. Så er der en hel masse, der skal aflæres, inden man kan blive en god elev, og man er nødt til at være lidt ydmyg i forhold til sin rolle", mener hun.

Andre gange bunder problemerne i urealistiske forventninger, siger Susan McAlden.

"Skolen giver nogle gange eleverne nogle forventninger, som stederne ikke kan leve op til – for eksempel at de skal ud og dosere medicin og tage sig af kompleks sårbehandling i deres første praktik. Så må vi tage en snak

med eleven om, at det helt basale skal være på plads først".

HELLERE FOREBYGGE

Lone Gitte Hansen møder altid eleverne den dag, de starter i deres første praktik, og hun gør meget ud af fortælle eleverne, at hun altid står til rådighed.

"For det er bedre at forebygge end at helbrede", som hun siger.

Sådan burde arbejdsgiverne også tænke, mener Carina Barsøe.

"Når jeg kommer ind i billedet, er sagen kommet alt for langt ud, så det er svært at finde en løsning uden at flytte eleven. Når den er kommet helt derud, kan arbejdspladsen ikke se hele vejen rundt og lægger al skyld på eleven. Arbejdspladsen skal prøve at få det rettet op på et meget tidligere tidspunkt".

OPLÆRINGSVEJLEDERNES VILKÅR SKAL



**Fagforeningens bestyrelse
har besluttet, at der skal dykkes
længere ned i oplæringsvejledernes
rammer, vilkår og uddannelse.**

TEKST ANNE GULDAGER

ILLUSTRATION KAMILLA WICHMANN

Når elever har et dårligt praktikforløb,
peger fingeren ofte på oplærings-

vejlederen. Men er det rimeligt?

Hvis en oplæringsvejleder ikke har
den tid og de kompetencer, der skal til
for at yde en ordentlig vejledning, skal
ansvaret placeres højere oppe: Hos
arbejdsgiveren.

Det mener FOA SOSUs bestyrelse,
som derfor har besluttet, at vejlederes
rammer, vilkår og uddannelse skal
kortlægges for hver af FOA SOSUs 18
kommuner.

Formålet med kortlægningen er
først og fremmest, at flere elever skal
gennemføre deres uddannelse. Alt for
mange falder nemlig fra undervejs, og
det største frafald sker i oplæringspe-
rioderne.

TID OG UDDANNELSE

Bestyrelsen ønsker blandt andet at få
mere at vide om, hvor mange elever
en oplæringsvejleder har ad gangen,
om der er indgået aftale om anvendt
tid pr. elev, og om oplæringsvejlederne
fritages for deres sædvanlige opgaver
når de har elever.

Kortlægningen skal også vise,
om oplæringsvejlederne i de enkelte
kommuner har en formel uddannelse
og mulighed for efteruddannelse og
kurser.

Også elevernes vilkår inddrages
i kortlægningen, for eksempel ved
at undersøge, om de er en del af
normeringen, og om der er mulig-
hed for fleksibelt tilrettelagte
forløb ud fra hensyn til den enkelte
elev.

Resultaterne af undersøgelsen vil
blive brugt i fagforeningens fortsatte
arbejde med forbedring af elevers og
vejlederes vilkår. Det er en del af det
fokus på fastholdelse og rekruttering,
som er besluttet af FOA SOSUs gene-
ralforsamling.

DET KAN VÆRE EN FORDEL IKKE AT KUNNE SPROGET PERFEKT

Med sin baggrund fra i Brasilien har Euda Santos da Silva nogle helt særlige kompetencer, hun kan trække på i sin rolle som tillidsrepræsentant.

TEKST OG FOTO: ANNE GULDAGER

Det var et tilfælde, der for 18 år siden førte Euda Santos da Silva til Danmark.

Hvis ikke hun havde dyrket kampsporten Capoeira på højt niveau, ville hun aldrig have mødt nogle af de mange europæere, der kommer til Brasilien for at lære sporten. Hun ville ikke være kommet i tanke om at besøge Danmark. Hun ville ikke have slået sig ned, og hun ville ikke være havnet på et københavnsk plejehjem som social- og sundhedsassistent – og som tillidsrepræsentant.

BLEV SKUBBET

Euda Santos da Silva har været tillidsrepræsentant i to år, men det er længe siden, hun fik den første opfordring til at gå i den retning. Den kom fra hendes daværende tillidsrepræsen-

tant Jean Petersen, der er lidt af en FOA-legende.

Jean Petersen, som nu er pensioneret, kom til Danmark fra Malawi og har i hele sit arbejdsliv i Danmark været en glødende fortaler for mangfoldighed i ældreplejen – og i FOA.

En af hendes kæpheste var, at medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk har brug for rollemodeller for at kunne engagere sig i fagbevægelsen.

"Jean prøvede at skubbe mig og en kollega fra Gambia til at blive tillidsrepræsentanter, men dengang ville jeg ikke på grund af sprogbarrieren", fortæller Euda.

STILLER IKKE SPØRGSMÅL

Den barriere er hun for længst hoppet over, og i dag taler hun et glimrende dansk, men hun kan stadig huske, hvordan det var ikke at kunne sproget.

Og den erfaring er en stor fordel, når man skal kommunikere med

andre i samme situation, mener hun.

"Noget af det, Jean var god til, var at hun på grund af sin baggrund kunne forklare værdien af en fagforening i simple vendinger til os, der havde et meget begrænset sprog. Det er en ekstra kompetence, som jeg også har, og som jeg bruger i mit arbejde som tillidsrepræsentant".

"90 procent af mine kolleger har udenlandsk baggrund. Jeg tror, de er mere trygge ved at tale med mig som kollega og som menneske, fordi jeg er ligesom dem selv".

En af de store forskelle på Danmark og flere af de lande, som hun og mange af hendes kolleger kommer fra, er forholdet til ledelsen, fortæller Euda.

"I mange kulturer er man vant til, at man siger "ja" og gør, som der bliver sagt, uden at stille spørgsmål. Især mine afrikanske kolleger tør dårligt se deres ledere i øjnene, for det gør man



Der er brug for flere tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund, mener Euda Santos da Silva.

ikke dér, hvor de kommer fra. Derfor er der brug for tillidsvalgte, der kan tale deres sag”.

STORE FORSKELLE

Trods 18 år i Danmark lægger Euda Santos da Silva stadig mærke til de kulturelle forskelle mellem Danmark og Brasilien.

”Jeg kan godt blive ked af det, når jeg oplever ældre, der sjældent eller aldrig får besøg af deres pårørende. Noget af det, jeg har taget med mig fra mit hjemland, er, at man skal være der for sine nærmeste. Danskerne er heller ikke så åbne. Her besøger vi ikke hinanden, medmindre vi er blevet inviteret”, siger hun.

Andre forskelle tæller dog til Danmarks fordel, mener Euda – blandt andet rettigheder på arbejdsmarkedet som barsel og seks ugers ferie.

Det er rettigheder, som næppe ville have eksisteret uden en stærk fagbevægelse, og det er blandt andet dét budskab, hun som tillidsrepræsentant skal viderebringe til sine kolleger.

Står det til Euda Santos da Silva vil flere tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund kunne tiltrække medlemmer til fagforeningerne, som det ellers er svært at få fat i.

Derfor ærgrer det hende, at nogle holder sig tilbage, ligesom hun selv gjorde tidligere.

”Jeg tror, at der er mange, som er bange for at kaste sig ud i det, fordi de tror, at de skal vide alt. Men man er jo ikke alene. Man kan sparre med de andre tillidsrepræsentanter og med fællestillidsrepræsentanten. Og det med sproget behøver heller ikke at være et problem – tværtimod”.



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

VI SAVNER EN ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Vi er på en arbejdsplads, hvor arbejdsmiljørepræsentanten er på barsel, og derfor har vi været uden en arbejdsmiljørepræsentant i en længere periode. Hvordan forholder man sig til det?

Det er godt, I spørger, for det vidner om, at I tager jeres arbejdsmiljø alvorligt.

Ifølge Arbejdstilsynets bekendtgørelse har I ret til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder. Den nye arbejdsmiljørepræsentant kan vælges for den resterende del af valgperioden eller for en ny valgperiode på 2 år.

JEG HAR BRUG FOR SÆRLIGE HENSYN

Jeg arbejder i hjemmeplejen og er egentlig glad for det, men der har været så meget rod i mit liv og i mit hoved, at jeg to gange har været nødt til at skifte job på grund af for meget fravær.

Nu er jeg blevet udredt og har fundet ud af, at jeg har ADHD. Min læge siger, at det kan forklare, hvorfor jeg har så svært ved at overskue min hverdag.

Jeg får medicin, og det hjælper, men jeg har stadig nogle udfordringer, som jeg nok ikke slipper af med, og jeg mister let overblikket, når jeg er hos borgere, hvor jeg skal nå det hele på den halve tid.

Kan jeg bede arbejdspladsen om at tage nogle særlige hensyn til mig, som de ikke tager til mine kolleger?

Du kan sagtens bede din arbejdsgiver om særlige hensyn. ADHD er en kronisk lidelse, og der findes hjælpeordninger for at fastholde borgere med kroniske lidelser på arbejdsmarkedet. En af de mange muligheder er en § 56 aftale.

En § 56 aftale er en aftale, som du og din arbejdsgiver sammen kan søge din bopælskommune om.

Hvis din kommune bevilger dig en § 56, får din arbejdsgiver fuld sygedagpengerefusion fra din første sygedag, hvis den skyldes din kroniske lidelse. På den måde har din arbejdsgiver færre udgifter, når du er væk på grund af sygdom. Aftalen skal godkendes af jobcentret i din bopælskommune.

Skulle du få behov for mere end en § 56 aftale, så er der mulighed for at din bopælskommune kan bevilge dig yderligere hjælp i form af hjælpemidler. Dette kunne være for eksempel en fastholdelsesmentor, en personlig assistent eller fysiske hjælpemidler.

En god idé kunne også være at du, sammen med din tillidsrepræsentant og din leder kontakter dit lokale jobcenter og beder om en rundbordssamtale, så jobcentret kan byde ind med hjælpemidler.

Vi opfordrer til, at du altid tager din lokale tillidsrepræsentant med til fastholdelsessamtalerne med din ledelse. Du er også velkommen til at kontakte fagforeningens socialfaglige team for yderligere råd og vejledning.

FRA TILLIDSREPRÆSENTANT TIL LEDER

Jeg har været tillidsrepræsentant i rigtig mange år, og jeg har været rigtig glad for at være mine kollegers talerør.

Nu er jeg blevet spurgt, om jeg vil rykke til et job som afdelingsleder, og så vil jeg jo skulle sige farvel til mit hverv som tillidsrepræsentant.

Jeg synes, at det er en svær beslutning. På denne side vil det jo være spændende at få en rolle med mere ansvar, men på den anden side er jeg bange for, at jeg vil savne den indflydelse, jeg har som tillidsrepræsentant.

Har I erfaringer fra andre, som er gået den vej? Er der noget, jeg særligt bør tage med i mine overvejelser?

Tillykke med jobtilbuddet.

Du er ikke den første af vores tillidsvalgte, som ledelsen får øje på til en stilling som afdelingsleder eller teamleder.

Det tyder på, at du har været dygtig til at tage ansvar og søge indflydelse på en samarbejdende og konstruktiv måde, og de kompetencer vil du helt sikkert få brug for som afdelingsleder.

Der vil uden tvivl fortsat være rig mulighed for at få indflydelse på hverdagen på din arbejdsplads – nu endda med mere nuanceret indsigt med dit kendskab fra begge sider til at påvirke beslutninger.

Dit forhold til dine nuværende kolleger kan ikke undgå at ændre sig, og du bør overveje, hvordan du for eksempel takler eventuelle venskaber med nuværende kolleger.

De fleste arbejdspladser tilbyder nye ledere en lederuddannelse i løbet af de første år. Nogle steder vil det være et krav i forbindelse med ansættelsen, at man tager imod tilbuddet. De fleste oplever, at det er en krævende periode, men til gengæld meget givende.

Du skal være opmærksom på, at dine overenskomstforhold ændrer sig. Der er for eksempel ingen arbejdstidsaftale på lederoverenskomsten, hvilket betyder, at den ikke honorerer over- eller merarbejde samt øvrige ulempetillæg. Det vil også være svært foreneligt at arbejde ekstravagter i plejen samtidig med en lederstilling.

Vi har oplevet, at det har overrasket medlemmer, som har skiftet til en lederstilling, at det har haft ganske betydelig indflydelse på deres udbetalte løn, fordi de ikke kunne tage ekstravagter.

Vi vil anbefale dig at tale med vores lederansvarlige i fagforeningen og få nærmere oplysninger om løn- og ansættelsesforhold, som er afhængige af, hvilken lederstilling du bliver tilbudt.

VI ØNSKER FÆRRE WEEKEND-VAGTER

Vi er en gruppe af kolleger, som gerne vil have vagter hver 3. weekend i stedet for hver 2., og vi har et forslag til hvordan det kan gøres. Vi mener, at det ville være rigtig godt for vores balance mellem privat- og arbejdsliv, men vores leder synes, at det er en dårlig idé og vil ikke høre tale om det.

Kan du hjælpe med noget lovgivning på området?

Der findes ingen specifik lovgivning, som handler om balance mellem privat- og arbejdsliv, så paragrafferne kan desværre ikke hjælpe.

Til gengæld kan I hente argumenter i forskningen. Der er nemlig rigtig mange undersøgelser, som viser, at balance mellem privat- og arbejdsliv er en rigtig god ting for arbejdspladsen, og at det giver virkelig god mening af give medarbejderne indflydelse på egen arbejdstid.

Jeg kender ikke jeres forslag i detaljer eller arbejdsgiverens argumenter for at afvise det, men jeg synes ikke, I skal give op.

Der er, som alle efterhånden ved, kamp om faglært personale på vores område. Så hvis I har fundet en model, der kan fungere, er det måske det, der skal til for at fastholde og tiltrække flere kolleger til jeres arbejdsplads.



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

SÆT **X** I KALENDEREN

Den 7. juni er der sommerfest i fagforeningen.

Igen slår vi telt op i gården og byder inden for til en festlig eftermiddag for både børn og voksne.

Hold øje med nyhedsbrevet for mere information, når dagen nærmer sig.

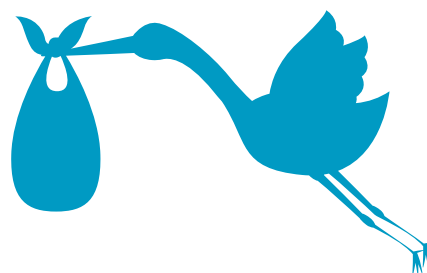


Find alle arrangementer her:



HAR DU STYR PÅ BARSELSREGLERNE?

Kom til barselscafé i fagforeningen og få viden om dine regler og rettigheder i forbindelse med graviditet og barsel.



Kommende barselscaféer:

- 19. juni kl. 10-11.30
- 25. september kl. 10-11.30
- 28. november kl. 14-15.30

HUSK SENIORKLUBBEN

Seniorklubben samler medlemmer af FOA SOSU, der er gået på førtidspension, efterløn eller folkepension.

Klubben mødes en gang om måneden fra september til maj til foredrag, kulturelle indslag, skovtur, julefrokost og meget mere.

Læs mere på foa.dk/sosu-senior



FORSTÅR DU DIN LØNSEDDEL?

Har du svært ved at gennemskue, om du får den løn, du har krav på? Så kom til løncafé i fagforeningen.

I løncaféen gennemgås en fiktiv lønseddel, og vi fortæller om de grundlæggende regler i overenskomsten, så du ved, hvad du skal være opmærksom på.

Løncaféer for offentligt ansatte:

- 29. maj kl. 15-17
- 26. september kl. 10-12
- 27. november kl. 15-17

Løncaféer for privat ansatte:

- 15. maj kl. 10-11.30
- 10. oktober kl. 14-15.30
- 4. december kl. 15-16.30

KOM TIL FESTLIG MORGENMAD **1. MAJ**

Den 1. maj byder fagforeningen traditionen tro indenfor i teltet i gården til festlig morgenmad med sang og taler i anledning af 1. maj.

Teltet åbner klokken 9, og alle er velkomne – også familien.
Tilmelding er ikke nødvendig.

Klokken 11.30 er der fælles afgang til Fælledparken for alle, der har tid og lyst til at fortsætte dagen dér eller blot mærke den helt særlige stemning i optøget.



Synlighed og opbygning af relationer er nøgleord, hvis man som tillidsrepræsentant vil lykkes med medlemsorganisering.

100%



"Det er jo jer, det handler om", sagde Jannie Hagbo og hev fat i de kolleger, der var til stede i frokostpausen. Fra venstre Anne Koluda, Shahla Ahmady, Jannie Hagbo, Renu Maudgil, Heidi Wähler Nielsen, Waleed Hamady, Uno Hollender, René Brandbjerg Madsen og Katarzyna Bartnik.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

En dag var der pludselig kagemand i frokoststuen i Hjemmeplejen Sorgenfri i Lyngby-Taarbæk Kommune.

"100 % medlem af FOA" stod der på kagemanden. Anledningen var nemlig, at den sidste af hjemmeplejens 32 fastansatte havde meldt sig ind i FOA SOSU, så der nu ikke er nogen, der står uden for fællesskabet.

Hverken kagemand eller en organiseringsgrad på 100 procent er hverdagskost på alle arbejdspladser, men hjemmeplejens tillidsrepræsentant, Jannie Hagbo, har prøvet det før.

"Jeg har næsten altid haft 100 procent organisering. Men indimellem finder kommunen på en ny opdeling af hjemmeplejen, og så havner der nogle uorganiserede hos mig", fortæller hun.

Og så er det jo bare at klø på med organiseringen igen.

SVÆRT AT TALE OM

FOA SOSU besøger hjemmeplejen i en frokostpause. I dag er der ingen

kagemand, "men vi kan jo bare melde os ud og ind en gang imellem, så vi kan få en ny kagemand hver gang", griner social- og sundhedshjælper Heidi Wøhler Nielsen.

Det gør hun dog næppe alvor af, for hun har været med i FOA i hele sit arbejdsliv.

Derfor har hun det også svært med kolleger, der gerne vil have goderne uden at betale for dem, men det er svært at tale om den slags, mener Heidi.

"Min mor er gammel sygehjælper. Hun har fortalt om, at man før i tiden nærmest blev frosset ud, hvis man ikke var medlem af fagforeningen. Nu ser jeg det mere som noget privat, om man er medlem eller ej".

Sådan er der også andre rundt om bordet, der har det – men så er det jo godt, at man har en tillidsrepræsentant, der kan tage de svære snakke, mener de.

VIL IKKE PRESSE

Jannie Hagbo har ingen problemer med at opfordre en kollega til at melde sig ind. Men hun kunne aldrig drømme om at presse eller fryse nogen ud, understreger hun.

"For mig handler det om at være synlig og om at opbygge relationer. De er jo stadig søde kolleger, selvom de ikke vil være med, så jeg kunne aldrig finde på at udskamme dem. Jeg vil hellere gøre dem nysgerrige ved at tale om, hvad FOA står for, og hvad de går glip af ved ikke at være medlem", siger hun.

"Du er også god til at forklare det der med, at vi er nødt til at være mange for at stå stærkt i overenskomstforhandlingerne", siger Heidi Wøhler Nielsen.

Jannie Hagbo kvitterer for rosen ved at give Heidi en del af æren for de 100 procent. "Det var jo jer, der fik sagt til den sidste, at hun skulle se at få meldt sig ind, hvis hun ville have min hjælp".

FOA ALLE VEGNE

Som kommunens fællestillidsrepræsentant er Jannie Hagbo ikke på arbejdspladsen hver dag, men alle ved, at de kan finde hende en fast dag om ugen – også aftenvagterne.

"Og ellers kan vi bare skrive – hun svarer altid", siger Heidi Wøhler Nielsen.

Ser man sig omkring i det store lokale – og på toilettet – støder man ind i FOA-logoet alle vegne. På opslagstavlen hænger information fra fagforeningen, som Jannie Hagbo mener er vigtig for kollegerne. Og på toilettet hænger hendes "lokumsavis" med kort, aktuelt nyt og ikke mindst kontaktoplysninger.

"Som fællestillidsrepræsentant kommer jeg meget rundt, og jeg kan godt blive ked af det, hvis jeg kommer ind på en arbejdsplads, hvor man ikke kan få øje på FOA og se, hvornår og hvordan man kan få fat i sin tillidsrepræsentant. Vi er nødt til at være synlige og tilgængelige", siger Jannie Hagbo.

"Selvfølgelig handler det rigtig meget om vilkår. Jeg er helt bevidst om, at det ikke er alle, der har de samme muligheder for at komme rundt, som jeg har i kraft af, at jeg er frikøbt fællestillidsrepræsentant. Men et opslag med kontaktoplysninger kan man altid lave".

Særligt til
tillidsvalgte

Lige før bladet gik i trykken, blev Jannie Hagbo valgt til FOA SOSUs politiske ledelse. Hun er derfor ikke længere tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant, men vil fremover have sin arbejdsplads i fagforeningen på Godthåbsvej.

Vi har valgt at tage artiklen med alligevel, fordi budskabet om synlighed og relationer er evigt aktuelt.

JEG FIK MERE TRAVLT, DA JEG GIK PÅ DELTID



AF ARBEJDSMILJØKONSULENT NINA SCHNEIDERMANN

Der er så meget man skal nå her i livet – mulighederne for både pligter og aktivitet kan føles uendelige.

Internettet og streamingtjenester bugner med videoer og film, der kan ses, hjemmet er en evig kilde til ting, der skal ordnes, og menneskerne omkring os – både privat og arbejdsmæssigt – kræver vores tid og opmærksomhed.

Vi kan uden at lægge mærke til det komme til at løbe hurtigere og hurtigere. Et tempo, der hele tiden stiger, i takt med at flere og flere opgaver læsses på.

Hjemlige pligter som rengøring, madlavning og vasketøj fortsætter i én uendelighed, og det kan være svært at få tid til at slappe af og bare være i ro.

Jeg gik selv på deltid, da jeg havde små børn, fordi arbejdsopgaverne i livet simpelthen var for mange. Jeg ræsedede rundt, og det føltes, som om jeg aldrig havde et øjebliks fred. Samtidig havde jeg kronisk ondt i maven over at hente ungerne senere, end jeg havde lyst til.

Så jeg begyndte at gå en time tidligere fra arbejde hver dag og cykle hen til mine ungers institution, hente dem, køre hjem, give dem eftermiddagsmad, vaske tøj, lave mad og sørge for et hyggeligt hjem.

Den mindre tid på arbejdet, betød en væsentligt travlere arbejdsdag, med mindre tid til pauser, ro og hyggelige øjeblikke med kollegerne..

I stedet for mere ro i hverdagen løb jeg endnu mere rundt. Med følelsen af at jeg skulle/burde nå endnu mere privat, når jeg nu var på deltid.

Debatten raser om fuld tid og deltid, og ja, mit ældre og klogere jeg ville været blevet på fuld tid og fået andre mere på banen i forhold til hjælp med ungerne og det huslige. Jeg ville have tilladt mig selv at tage mig tid i arbejdstiden til den egenomsorg, der er så vigtig i dagligdagen. Tid til at lytte efter egne behov og give lidt slip i bestræbelserne på at leve op til ydre krav.

For når vi slipper projektlederrollen og perfektionisten, kan vi være så heldige, at der er nogle andre, der tager over.

Vi skal huske, at det ikke er meningen, at vi skal blive slidt ned i vores arbejde. Som der står højt og tydeligt i arbejdsmiljølovens § 38: *"Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt".*

Med ønske og et liv i balance, og et godt arbejdsmiljø.

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



Faglig fordybelse i demens

- for dig, der ser demensområdet som en spændende karrierevej

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

Her lærer du at;

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

Forløbet er bygget op med arbejdsmarkedsuddannelserne:

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

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

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

Scan QR-koden og tilmeld dig vores nyhedsbrev **KompetenceNyt**

Hvorfor skal jeg tage uddannelsen?

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

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

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



SOSU-kryds



	FAG	MOREDE SIG	I BYEN	STØR- RELSE	IKKE	VENLIG		DYR	DEKADE	DOLOR
	OVER- DELE	25				5				
	UORDEN			SVAR VEJR- MELDER	19		LEGEMS- DEL JASÅ			
	ØSTRIG		LØFTE STRAND- FUND		TRAF LUFT- ART			22		6
	NUM- MER		STONE MINDES- MÆRKE		17	MUSICAL BLOND				
			1						TON PÅHIT	

	HUND	KRAFT	VITA- MIN	↓	KERNE- SYRE	DESSERT	DEN SOM IND- STILLER	GRIBE BAKKE- DRAG	TÆRTE STOF- FET	
VED MUFFEN				3				IND- HENTE DES	ASEDE ET PAR	23
OM- TRENT			OPFATTE BUGT		16		LIGE VÆGT- ENHED	27	FORNEM HUNDE- YTRING	
UPS	18					BESTAND- DEL SNOR		21	FORBI PERI- ODEN	ANNO GRÆSK TEGN
FØR Ø		BRANCHE VÆSNER	2		MENE RYGE		FOR- BUND AFVI- SENDE		HOLDER VIKLE	15
1. MAJ						11				10
STRØM RUTI- NERET			KIGGE- KUNDE HELE				KERNE MÅLER		29	AFTALE RÆKKE
↘					13	KONGE- RIGE LED		EN ELLER ANDEN FORNAVN		ØSTRIG UDFLUGT
	TRÆ MÆNGDE	26			AFFALD FLOK			12		FILM- FIGUR MÆRKE
MEDIE- HUS			BÆST GRATIE	14			HJEMLIG NOGEN- LUNDE			FLAMME SKJORTE- DEL
ILT		ELEN- DIGHED FUGL			FORAN- DRING REDSKAB			28		7
	9					STRYGE KLUB		GRAM KLASSE	551 SVIM- MEL	MI BATTERI- TYPE
FLAM- MER			MØBEL TARA				KRADSE STØR- RELSE		LAND URAN	
FORE- KOM					KOM- MUNE	8				24

Send løsningsordet senest den 8. maj til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om en SOSU-taske. **Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev: Hanne Erica Hartz Larsen, Hvidovre**

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			

Send ind & vind!