



Hvorfor ikke?

**Brigitta Kovács tog springet
og blev tillidsrepræsentant.**

Side 18-20

DET FASTE

Leder	3
Kort og godt	13, 27
Arbejdsmiljøkolumne	14
Brevkassen	28
Kalender	30
SOSU-kryds	32

4 MERE FOKUS PÅ NATARBEJDE

Med de nye overenskomster er der kommet fokus på at begrænse de negative konsekvenser af natarbejde.

8 GENERALFORSAMLING HVERT ANDET ÅR

En ekstraordinær generalforsamling skal tage stilling til et forslag om kun at afholde generalforsamling hvert andet år.



10 ER DER FOLK PÅ FOLKEMØDET?

Det er en myte, at Folkemødet kun er for politikere, journalister og akademikere.

18 FAGFORENING VAR ET TÅGET BEGREB

Brigitta Kovács kastede sig up på dybt vand, da hun meldte sig som tillidsrepræsentant for mammografi-assistenterne. Det er først nu, hun rigtig forstår, hvad man kan bruge sådan en til.



22 HISTORIER FRA SOSU-VEJEN

FOA SOSU holder til på Godthåbsvej på Frederiksberg. Redaktionen har været en tur nede ad vejen og fundet nogle af de mange medlemmer, der har adresse samme sted.

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 SUNDHEDSASSISTENT BRIGITTA KOVÁCS. FOTO: ANNE GULDAGER

HVEM SKAL NU BETALE?

De offentligt ansatte har fået en ny overenskomst, og lønstigningerne begynder at ramme lønsedlerne.

OK24 har – godt hjulpet på vej af trepartsmidlerne – givet forbedringer, som de færreste af os har set før.

Som sædvanlig kommer forbedringerne i mange dryp, og denne gang kommer der særligt mange dryp til social- og sundhedshjælperne og social- og sundhedsassistenterne.

Når de to år er gået, som overenskomsten dækker, er det blevet til 3 løntrin til langt de fleste i de to grupper og mere end 5,5 procent i generelle lønstigninger.

Og derud over flere penge til dem, som ikke bare arbejder mandag til fredag mellem klokken 7 og 16. Pengene kommer både som løn og – i kommunerne – som en højere pension af genetillæggene.

I regionerne er det blevet til et særligt tillæg til dem, som arbejder mest på "skæve tidspunkter".

Nu hører vi så historier ude fra arbejdspladserne om, at der ikke er råd til vikarer resten af året, fordi "overenskomsten er så dyr".

Det er simpelthen ikke rigtigt, for pengene er der.

Det er allerede nu afklaret, at kommunerne og regionerne bliver kompenseret for OK24-stigningerne og for trepartsmidlerne – både i 2024 og i budgetårene 2025-2027.

Selvfølgelig er det ikke jer medarbejdere, der skal betale for jeres egne lønstigninger gennem et dårligere arbejdsmiljø med flere opgaver og mere stress.

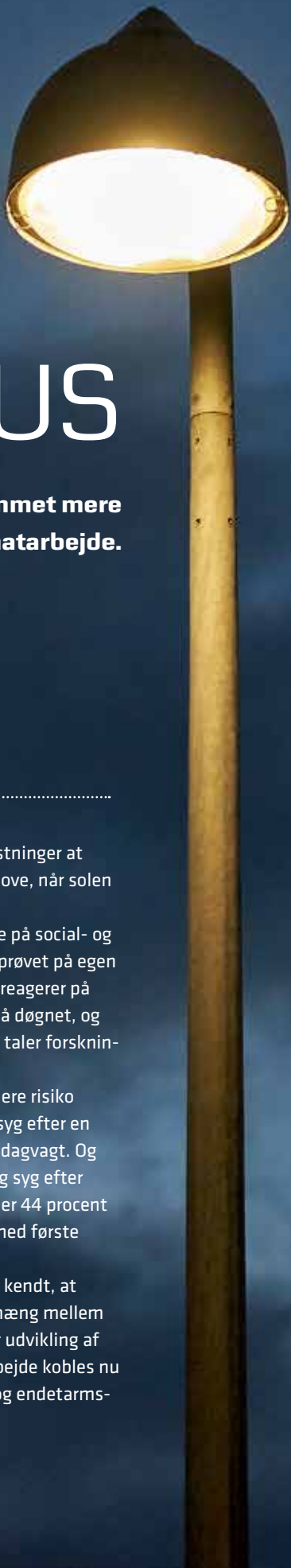
En overenskomst er en gensidig aftale, og man kan ikke give med den ene hånd for så bagefter at tage med den anden.

Desuden er det mig en gåde, hvordan arbejdsgivere overhovedet kan tænke på at forringe arbejdsmiljøet ved at skære i normeringer og vikarer i en tid, hvor alle er enige om, at det gælder om at tiltrække flere til faget og ikke mindst holde på dem, der er.

I fagforeningen skal vi nok gøre vores for at følge op på, at pengene kommer derhen, hvor de er tiltænkt, og ikke bare forsvinder ind i det kommunale husholdningsregnskab.



Selvfølgelig er det ikke jer medarbejdere, der skal betale for jeres egne lønstigninger gennem et dårligere arbejdsmiljø med flere opgaver og mere stress.



MERE FOKUS

Med de nye overenskomster er der kommet mere fokus på at begrænse de negative konsekvenser af natarbejde.

TEKST ANNE GULDAGER

Det er ikke uden omkostninger at arbejde om natten og sove, når solen er stået op.

Mange medarbejdere på social- og sundhedsområdet har prøvet på egen krop, hvordan kroppen reagerer på at få vendt op og ned på døgnnet, og skulle man være i tvivl, taler forskningen sit tydelige sprog.

Der er 22 procent højere risiko for, at man melder sig syg efter en nattevagt end efter en dagvagt. Og risikoen for at melde sig syg efter tredje nattevagt i træk er 44 procent højere sammenlignet med første nattevagt.

Det har længe været kendt, at der kan være sammenhæng mellem natarbejde og risiko for udvikling af brystkræft, men natarbejde kobles nu også til prostata, tyk- og endetarmskræft.

NFAs ANBEFALINGER

- Højst 3 nattevagter i træk.
- Mindst 11 timer mellem to vagter.
- Højst 9 timers varighed pr. vagt.
- Maksimalt 1 nattevagt pr. uge for gravide

PÅ NATARBEJDE

Forskningen viser desuden en tydelig sammenhæng mellem natarbejde og risikoen for abort.

Også den generelle sundhed kan blive påvirket. Forskningen peger på, at medarbejdere med fast natarbejde er mindre tilbøjelige til at stoppe med at ryge, har sværere ved at blive mere fysisk aktive i deres fritid og har større risiko for udvikling af diabetes.

IND I OVERENSKOMSTEN

På den baggrund er Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) kommet med en række anbefalinger til, hvordan natarbejdet bør tilrettelægges.

Blandt andet lyder anbefalingen, at man ikke bør have mere end højst tre nattevagter i træk.

Anbefalingerne er ikke nye, men det nye er, at de nu er blevet indarbejdet i overenskomsterne. Arbejdsgiverne og de faglige organisationer

har dermed givet hinanden håndslag på, at anbefalingerne skal op af skuffen og så vidt muligt ud at leve i virkeligheden.

ANSØGERNE HOLDT SIG VÆK

Allerede i 2019 besluttede Sundhedsforvaltningen i København, at nye medarbejdere udelukkende skulle ansættes i vagtskemaer med højst fire nattevagter i træk.

Beslutningen måtte dog hurtigt droppes igen, da de kortere rul fik ansøgerne til at holde sig væk, og andre kommuner har gjort samme erfaringer.

Det er derfor heller ikke fagforeningens mål at afskaffe alle rul med 7 nattevagter i træk, understreger medlem af politisk ledelse Eva D'Artibale Lorenzen, som har det politiske ansvar for fagforeningens indsats omkring arbejdsmiljø.

"Vi ved godt, at mange af dem, der arbejder i fast nattevagt hver



RET TIL HELBREDS- KONTROL

Du har ret til regelmæssig helbreds kontrol, når hele eller mere end 3 timer af din daglige arbejdstid ligger i tidsrummet 22-05, eller hvis du årligt har mere end 300 timer i nattevagt.

Den første kontrol udføres, efter at ansættelsesbrevet er underskrevet, men inden du starter på natarbejde.

Den regelmæssige helbreds kontrol skal foretages med minimum 3 års mellemrum.

Hvis du lider af helbredsproblemer, der skyldes natarbejde, skal du så vidt muligt tilbydes vagter om dagen.

MERE FOKUS PÅ NATARBEJDE...



anden uge, trives med det og på ingen måde ønsker sig at få det lavet om".

"Vi er ikke sat i verden for at trække noget ned over hovedet på vores medlemmer. Men med overenskomsttaftalen har vi fået et medansvar for, at anbefalingerne bliver fulgt – eller i hvert fald sikre, at det sker på et oplyst grundlag, hvis medlemmerne selv vælger at gå imod anbefalingerne".

Af samme grund var NFAs anbefalinger et punkt på fagforeningens årlige konference for tillidsrepræsentanter i april måned, hvor tillidsrepræsentanterne fik en grundig gennemgang af den forskning, der ligger bag.

HELBREDSKONTROL

En af de knapper, fagforeningen har at skrue på, hvis de usunde rul ikke kan udryddes, er at sætte fokus på, om medarbejderne får de helbreds-kontroller, som de ifølge en vejledning fra Arbejdstilsynet har krav på, mener Eva D'Artibale Lorenzen.

"Nu har vi en aftale med arbejdsgiverne om, at der skal fokus på at forebygge helbredsmæssige konsekvenser af natarbejde. Der-



Eva D'Artibale Lorenzen: – Nu har vi en aftale med arbejdsgiverne om, at der skal fokus på at forebygge.

for har jeg også tillid til, at arbejdsgiverne vil være enige med os i, at det er dem, der skal være opsøgende. Helbreds-kontrol er ikke bare noget, medarbejderne har ret til – i vores optik er det noget, arbejdsgiverne har pligt til".

OK24: FOKUS PÅ NATARBEJDE

De nye overenskomst for ansatte i både regioner og kommuner indeholder et fokus på nat-arbejde.

Det anbefales, at arbejdet tilrettelægges med så få natte-skift som muligt, og at den enkelte højest har tre natte-vagter i træk.

Konkret anbefales det, at gravide højest må have én natte-vagt om ugen, og at aftalen skal være på plads senest 14 dage efter, at lederen er blevet underrettet om, at en medarbejder er gravid.

Som en del af den kommunale overenskomst er der afsat 500.000 kroner til et projekt, der skal rådgive medarbejdere og ledere om, hvordan man kan tage højde for den risiko, der kan være i forbindelse med nat-arbejde – eksempelvis hvis man arbejder mere end tre natte-vagter i træk.

I aftalen med regionerne har parterne en fælles målsætning om, at natarbejdet skal fordeles blandt 'flest mulige', og at der er særlig fokus på initiativer, der forebygger diverse gener.

Faglig udvikling og fordybelse - hvilken vej vil du?

Vil du gerne specialisere dig og blive særlig dygtig på et område, du brænder for? SOSU H Kompetencecenter udbyder en række relevante og spændende arbejdsmarkedsuddannelser, som klæder dig godt på til din praksis - eller til at gå nye veje.



Velfærdsteknologi

Udvikling af kompetencer til implementering og forankring af velfærdsteknologi

Kompetencecenteret udbyder en række relevante efteruddannelser:

- Velfærdsteknologi i det daglige omsorgsarbejde I - 3 dage, AMU 48879
- Velfærdsteknologi i det daglige omsorgsarbejde II - 3 dage, AMU 48880
- Velfærdsteknologisk ressourceperson i omsorgsarbejdet - 4 dage, AMU 49567
- Projekt- og kvalitetsudvikling i sundhedsvæsenet - 5 dage, AMU 49933

Uddannelse som nøglen til succes

Undersøgelser viser, at implementering fortsat er den største barriere for anvendelsen af velfærdsteknologi, og manglende accept fylder også.

Vores erfaringer fra mange gennemførte forløb viser, at gennem efteruddannelse med fokus på velfærdsteknologi, kan vi styrke medarbejdernes kompetencer og tillid til teknologien. Det gør formålet tydeligere og fremmer implementeringen.

Vi glæder os til at se dig!

SOSU H Kompetencecenter

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.

Velfærdsteknologi er en tilgang til at skabe værdi og understøtter (mindst) 3 formål:

1. Bedre livskvalitet for borgere
2. Bedre arbejdsmiljø og trivsel for medarbejdere
3. Bedre udnyttelse af ressourcer - styrket organisatorisk kvalitet.

"Dygtige undervisere, og spændende og afvekslende undervisning."

Scan QR-koden og tilmeld dig KompetenceNyt



FORSLAG OM GENERALFORSAMLING HVERT ANDET ÅR

FOA SOSUs bestyrelse stiller på en ekstraordinær generalforsamling forslag om, at fagforeningens ordinære generalforsamling fremover afholdes hvert andet år. Også et forslag vedrørende valg af faggrupperepræsentanter kommer på dagsordenen.

TEKST ANNE GULDAGER

Står det til FOA SOSUs bestyrelse, skal der fremover kun afholdes ordinær generalforsamling i fagforeningen hvert andet år.

En længere periode mellem generalforsamlingerne vil frigive ressourcer til at møde medlemmerne på en anden måde og give mulighed for at lytte til flere end dem, der traditionelt kommer til generalforsamlingerne. Desuden vil det give mere tid til at komme i dybden med generalforsamlingens beslutninger, og vedtagelsen af toårige budgetter vil gøre det muligt at arbejde mere langsigtet, mener bestyrelsen.

IKKE FOR AT SPARE

Formand Tina Græsted understreger, at bestyrelsens forslag ikke skal ses som en spareøvelse.

"Forslaget kommer ud fra et ønske om at rykke fagforeningen tættere på medlemmerne. Vi oplever, når vi holder uformelle arrangementer i

huset, at det er en anden medlemsgruppe, der deltager. Det giver nogle andre samtaler om fag og fagpolitik,

når vi kan se medlemmerne i øjnene i et uformelt forum, end når vi står på en talerstol til generalforsamlingen.



INDKALDELSE TIL EKSTRAORDINÆR GENERALFORSAMLING

**Der indkaldes til ekstraordinær generalforsamling
den 10. september kl. 16.30 i FOA Social- og Sundhedsafdelingen,
Godthåbsvej 15, Frederiksberg – Mødesalen.**

Dagsorden

1. Velkomst
2. Godkendelse af forretningsorden
3. Valg af dirigenter
4. Valg af stemmeudvalg
5. Forslag om ændring af fagforeningens love

Af hensyn til forplejning må du meget gerne tilmelde dig generalforsamlingen.

www.foa.dk/sosu-aktiviteter

Og hvis vi vil mere af det ene, så kan vi ikke også det andet”.

Tina Græsted tilføjer, at en længere periode mellem generalforsamlingerne desuden vil give mulighed for i højere grad at inddrage tillidsrepræsentanterne, når der skal træffes beslutninger.

”Det er de tillidsvalgte, der er tæt på medlemmerne i hverdagen, og som kan bringe medlemmernes synspunkter ind i fagforeningen. Formålet med det her er at styrke medlemsdemokratiet og brede dialogen ud”.

KAN IKKE VENDE TIL NOVEMBER

Bestyrelsen har vedtaget, at beslutningen skal træffes på en ekstraordinær generalforsamling den 10. september 2024.

Når det ikke kan vente til den ordinære generalforsamling den 20. november, skyldes det, at timingen i forhold til FOAs kongres gør det nødvendigt at tilpasse valgperioderne til en eventuel ny struktur, inden valgene

til bestyrelse og politisk ledelse skal finde sted på den ordinære generalforsamling.

”Det er en kompliceret tidslinje, som jeg nok skal uddybe på den ekstraordinære generalforsamling. Men det korte af det lange er, at hvis beslutningen skal træffes i år, er det nødvendigt med en ekstraordinær generalforsamling. Ellers bliver vi nødt til at vente i to år”, siger Tina Græsted.

VALG AF FAGGRUPPE-REPRÆSENTANTER

Også et forslag vedrørende faggrupperepræsentanter skal op på den ekstraordinære generalforsamling.

Ifølge fagforeningens love vælger generalforsamlingen hvert andet år en repræsentant samt en suppleant for hver af fagforeningens faggrupper.

Valgene finder sted hvert andet år, men kun få stiller op, og de fleste pladser er i øjeblikket ledige.

I forbindelse med Forbundets

kongres i 2025 er der overvejelser om at ændre på den nuværende struktur for FOAs faggrupper. Derfor foreslår FOA SOSUs bestyrelse, at valget af faggrupperepræsentanter fjernes fra fagforeningens love. I stedet for beder bestyrelsen om mandat til at fastlægge en ny procedure for valg eller udpegning.

”Hvis ikke vi retter lovene til nu, skal vi vælge faggrupperepræsentanter til november. Det vil sige, at vi skal bede nogen stille op til en post, som med stor sandsynlighed vil ændre sig i løbet af valgperioden, hvis kongressen vedtager en ny faggruppestruktur”, forklarer Tina Græsted.

”De 32 FOA-afdelinger vælger eller udpeger faggrupperepræsentanter på alle mulige forskellige måder, og det er langt fra normen, at de vælges på en generalforsamling. Vi vil gerne have mulighed for at gøre det på den måde, der er mest hensigtsmæssig – både af hensyn til faggrupperepræsentanterne selv og de medlemmer, de repræsenterer”.



Maria del Rosario Scavini, fællestillidsrepræsentant på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, deltager i Folkemødet for første gang.

Hvad glæder du dig mest til?

Til at deltage i spændende debatter og arrangementer, der fokuserer på velfærd og sundhed. Jeg ser frem til at møde en bred vifte af mennesker med forskellige perspektiver og ideer samt at bidrage med mine egne erfaringer og perspektiver til diskussionerne.

Hvilke budskaber tager du med – og til hvem?

Jeg vil opfordre til større fokus på forebyggelse, mental sundhed og social inklusion samt behovet for at investere i personalets trivsel og kompetencer. Jeg håber at kunne dele disse budskaber med politikere, beslutningstagere og alle, der er interesserede i at skabe positive forandringer.

Hvad håber du, at der kommer ud af det?

Jeg tror, at Folkemødet vil give en dybere forståelse for den værdifulde rolle, som social- og sundhedsassistenter spiller i vores samfund. Jeg håber, at det vil føre til konkrete initiativer og politiske beslutninger, der kan forbedre arbejdsforholdene og kvaliteten af pleje og omsorg samt adressere de udfordringer, vi står overfor inden for velfærdsområdet.



ER DER FOLK PÅ FOLKEMØDET?

Det er en myte, at Folkemødet kun er for politikere, journalister og akademikere. FOA SOSUs folk er mere end klar til at give politikere og arbejdsgivere noget med hjem fra mødet.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Når startskuddet lyder til Folkemødet på Bornholm torsdag den 13. juni, står FOA SOSUs deltagere klar i startboksene.

Det er langt fra første gang, FOA SOSU er til stede ved Folkemødet, men rammerne er nye. Tidligere år har fagforeningens bestyrelse afholdt bestyrelsesmøde på Bornholm i forbindelse med Folkemødet, og Folkemødet er primært blevet brugt til at samle indtryk, der kunne tages med hjem som inspiration til bestyrelsesarbejdet.

I år vender man bøtten, så det primære formål med FOA SOSUs tilstedeværelse på Bornholm er, at det er politikere og arbejdsgivere, der skal have noget med hjem, og FOA SOSUs deltagere er blevet trænet i at udbrede fagforeningens budskaber i forbindelse med de mange debatter på mødet.

ELEVERNE SKAL BEHANDLES ORDENTLIGT

Sanne Yesilmen, Hjemmehjælpen A/S,

er en af dem, der drager til Bornholm med FOA SOSU-budskaber i bagagen.

Hun har tidligere deltaget i Folkemødet i kraft af sit medlemskab af fagforeningens bestyrelse.

"Folkemødet er fantastisk! Det er følelsen af at være så tæt på det direkte demokrati, som man overhovedet kan komme. Jeg kan stoppe en hvilken som helst politiker på gaden, hvis jeg har noget på hjerte, og jeg kan blande mig i alle de debatter, jeg vil. Det giver mig en følelse af at være en del af noget meget større, og at min mening også er vigtig".

Sanne Yesilmen føler sig ekstra godt klædt på denne gang og vil især blande sig i debatter om rekruttering af SOSU-personale, fortæller hun.

"Jeg har et budskab til politikere og arbejdsgivere om, hvor vigtigt det er, at vi behandler vores elever ordentligt, hvis vi vil have flere faglærte".

"Min egen erfaring er, at man går fra Folkemødet med viden og synspunkter, man ikke havde, da man kom. Det kan godt være, de ikke kan huske mig bagefter, men de kan



Lisbeth Glaven, Sanne Yesilmen og Kate Blumensaadt Flenting tager til Folkemødet med finpudsede argumenter i bagagen – klar til at kæmpe for fagets, faglighedens og arbejdsmiljøets sag.

huske det, der blev sagt. Og hvis man ikke siger noget, bliver der ikke gjort noget”.

POLITIKERNE SKAL STILLES TIL ANSVAR

En anden af FOA SOSUs deltagere på årets Folkemøde er Lisbeth Glaven. Hun har deltaget et par gange tidligere

og var sidste år med til at arrangere en debat om behovet for sløring af medarbejderes identitet i journaler og log, så medarbejdere ikke udsættes for at blive opsøgt af patienter udenfor arbejdstiden.

Lisbeth Glaven har som en del af den tværfaglige bevægelse *#TjenestenummerNu* stædigt ►►►



Said Akrim, tillidsrepræsentant, KABS Glostrup, har deltaget i Folkemødet en enkelt gang med sin arbejdsplads, men det er første gang med FOA.

Hvad glæder du dig mest til?

At være en del af fællesskabet og få mulighed for at blande mig i debatter og oplyse om de udfordringer, FOA SOSUs medlemmer står med. Jeg glæder mig til at være med til at sætte endnu mere fokus på det gode arbejde, vi udfører hver dag i hjemmepleje, på plejecentre og hospitaler, i psykiatrien osv.

Hvilke budskaber tager du med – og til hvem?

Jeg vil gerne give mit perspektiv på, hvordan vi i fællesskab med arbejdsgiverne kan være med til at gøre vores fag mere attraktivt for unge. Jeg vil sætte fokus på vigtigheden af vores faglighed og menneskesyn i omsorg og pleje og i arbejdet med borgere med psykiske udfordringer. Og desuden vil jeg have fokus på stoltheden i vores faglighed og vigtigheden af, at vi sammen kan forbygge forræelse i fremtiden.

Hvad håber du, at der kommer ud af det?

At vi gør os synlig som fagforening og ikke mindst som faggruppe. At vi får fortalt de gode historier om vores fag og arbejde, og at vi bliver inddraget i processer i forbindelse med nye tiltage til at forbedre forholdene for borgere og patienter.



Emil Ottesen, fællestillidsrepræsentant, Albertslund, deltager i Folkemødet for første gang.

Hvad glæder du dig mest til?

Jeg ser det som en glædelig mulighed for, at der kan være gode debatter med politikere, der forhåbentlig vil bringe vigtige budskaber med hjem til deres kommuner og derved have et endnu større fokus på vores lokale velfærd.

Hvilke budskaber tager du med – og til hvem?

Jeg vil opfordre de lokale politikere til at søge dialog med medarbejderne og have fokus på medarbejdertrivsel og ledelsestræthed. Det er de lokale politikere, der er med til at sætte dagsordenen, hvor de kan prioritere vores velfærd.

Hvad håber du, at der kommer ud af det?

Jeg håber, at der vil være så stærke budskaber, at politikerne ikke har glemt det, næste gang de sætter sig i stolen og skal drøfte de kommende budgetter, hvor de forhåbentlig vil investere i vores ældre velfærd fremfor at spare.

►►► kæmpet for sagen i flere år både internt i FOA og som fællestillidsrepræsentant i Region Hovedstadens Psykiatri. Politikerne har lyttet – også dem på Christiansborg – men man er ikke i mål, så debatten skal tages igen på dette års Folkemøde.

"I år har vi fået FH's Hovedscene, og det betyder, at det har været lettere at få politikerne med", fortæller Lisbeth Glaven.

Paneldeltagerne tæller blandt andre beskæftigelsesministeren og formændene for henholdsvis KL og Danske Regioner, og Lisbeth Glaven har tillid til, at de vil gå hjem klogere, end da de kom.

"Folkemødet er en oplagt mulighed, hvis man vil frem med et budskab. Vi har talt med en hel masse politikere om den her sag. Men det har været én til én, og man står mere til ansvar, når man har deltaget i en debat med publikum på".

KÆMPER FOR KOMPETENCER

Heller ikke Kate Blumensaadt Flenting er nybegynder på Folkemødet. Men denne gang deltager hun ikke som bestyrelsesmedlem, men som meningsdanner.

"Jeg blev opfordret til at deltage. Jeg tænker, at det er fordi, jeg har stærke holdninger til vores fag og faglighed og ikke er bange for at sige min mening. Jeg har altid kæmpet for, at vi får lov at bruges vores kompetencer – både til gavn for patienten og vores egen trivsel og arbejdsmiljø", siger Kate Blumensaadt Flenting, der er social- og sundhedsassistent på Herlev Hospital.

"På Folkemødet kan jeg være med til at gøre vores fag og kompetencer synlige og vise, at man ikke behøver at være læge eller sygeplejerske for at have en mening om sundhedsvæsenet".

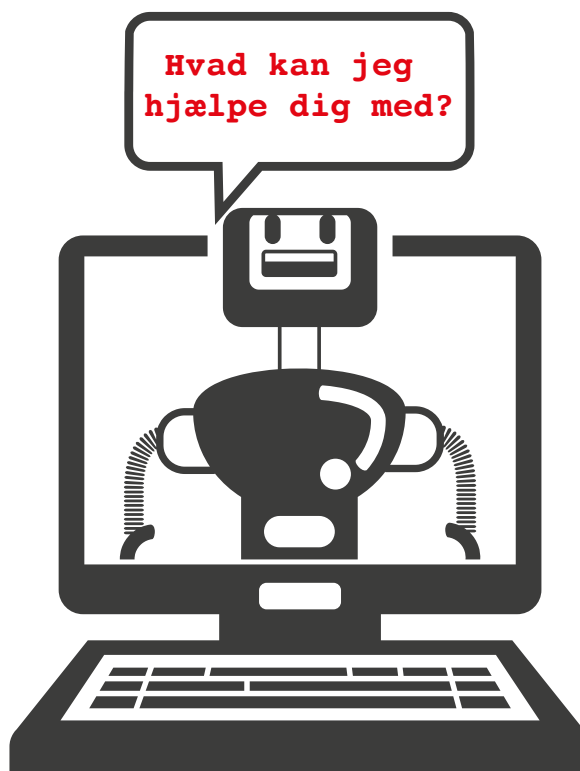
FOLKET I FLERTAL

- 61 procent af deltagerne på Folkemødet i 2023 deltog som privatpersoner.
- 28 procent deltog som en del af lønnet arbejde.
- 10 procent var frivillige.
- 123 folketingsmedlemmer deltog.
- 78 procent af deltagerne var enige eller meget enige i, at Folkemødet styrker dialogen.
- 75 procent af deltagerne var enige eller meget enige i, at Folkemødet styrker demokratiet.

FÅ HJÆLP TIL ANSØGNING MED KUNSTIG INTELLIGENS

Som medlem af FOAs A-kasse kan du få hjælp til at skrive din jobansøgning med kunstig intelligens. Alt, du skal bruge, er et stillingsopslag og dit CV.

Find ansøgningshjælperen på www.foa.dk/nyt-job



TEST DIN VIDEN OM FERIEREGLER

Hvornår ligger hovedferien? Hvor mange feriedager har du ret til? Må arbejdsgiveren flytte din ferie?

Quiz og test din viden om ferieregler ved at scanne koden.



ER DU **KONFLIKTSKY** ELLER GOD TIL AT TALE OM TINGENE?



AF ARBEJDSMILJØKONSULENT

NINA SCHNEIDERMANN

For nylig bad nogle medlemmer ansat i en kommunal hjemmepleje mig om at undervise dem i at løse konflikter.

Det er ikke en arbejdsplads, der har et specielt dårligt arbejdsmiljø, men de har fokus på at forebygge, og derfor kaldte de på mig.

Jeg spurgte dem, hvad de havde konflikter med, og de svarede, at det drejede sig om småting i dagligdagen.

Det var småting, jeg ikke troede, kunne være svære at tale om. Eksempelvis skraldeposer, der ikke bliver båret ud osv. Den slags, som foregår på alle arbejdspladser, i familier og alle andre steder, hvor mennesker mødes – for vi er jo netop alle sammen bare mennesker, med hver vores uperfekte måde at være i hverdagen på.

Men de mødte alle sammen op og deltog aktivt i undervisningen. Noget af det, de syntes var allermest spændende, var "Konfliktskytrappen".

Det er dér, hvor konflikterne eksisterer, men hvor vi aldrig får talt om det på grund af konfliktskyhed. I stedet for går vi med konflikterne inden i os selv. Dé, hvor vi – fordi vi ikke siger noget – bliver irriterede på vores kolleger over småting.

Det kan de selvfølgelig mærke, og vupti har man et dårligt forhold til en kollega, helt uden nogensinde at have sagt noget grimt til hinanden i en åben konflikt.

Vi kender det vist alle sammen. For hvis vi bare holder vore irritation inden i os selv, forsvinder problemerne – eller det tror vi i hvert fald.

Det viste sig da også, at de småting, som kollegerne oplevede, let kunne forvandle sig til større konflikter, og at irritationen alligevel og helt naturligt ulmede under overfladen.

Så hatten af for, at arbejdspladsen rakte ud og fik lært værktøjer og måder at tale om tingene på, før det blev til større konflikter. Jeg er sikker på, at arbejdspladsen kun bliver endnu bedre og mere tryk, når man aftaler med hinanden, at "konflikter og småuenigheder er noget vi godt kan finde ud af at tale om – det er faktisk noget vi *skal* tale om".

Det er en del af det vi kalder psykologisk tryk. Vi må gerne være dem, vi er. Vi er ikke perfekte som mennesker, og det må vi gerne tale om. Faktisk skal vi øve os i at tale om det og forholde os til det, så konflikterne ikke vokser sig store inden i os hver især og dermed bliver en trussel mod det gode arbejdsmiljø.

Så husk at tale om tingene derude, også de svære.

Med ønske om et godt arbejdsmiljø.

KONFLIKTSKY-TRAPPENS 5 TRIN

Trin 5. Intet er mere muligt: Nu fylder konflikten så meget, at meget energi bruges på at kontrollere ens egne reaktioner og tanker, med det resultat at konflikten optrappes, uden at det er synligt, hvad der sker.

Trin 4. Fælles fjendebilleder: Nu er den gensidige kontakt blevet så tynd, og konflikten er vokset så meget, at det bliver nærliggende at tale om den til andre eller at trække sig endnu mere ved f.eks. at melde sig syg. Det kan gælde begge parter.

Trin 3. Man trækker sig: Nu optrappes konflikten i det stille, uden at det er synligt, hvad der sker.

Trin 2. Indre billeder: Her går kommunikationen i stå og fortsætter som en indre stemme hos en af parterne (eller begge parter).

Trin 1. Uoverensstemmelse: Konflikten starter med, at der er en uoverensstemmelse.

Kilde: "Konflikt og kontakt" af Else Hammerich og Kirsten Frydensberg

INDKALDELSE TIL GENERALFORSAMLING

Der indkaldes til ordinær generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen onsdag den 20. november 2024 kl. 17.30 på Scandic Copenhagen, Vester Søgade 6, København V.

Forslag – herunder lovforslag og opstilling til valg – skal være fagforeningen i hænde senest den 23. oktober kl. 12. Sendes til gfsosu@foa.dk eller med posten til **FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg.**

Nærmere information følger i fagforeningens nyhedsbrev.

Får du ikke FOA SOSUs nyhedsbrev?
Scan koden og tjek dine abonnementer:



TILLIDSREPRÆSENTANT – DERFOR!





Brigitta Kovács er den første tillidsrepræsentant for social- og sundhedsassistenterne på afdelingen for brystundersøgelse. "Jeg ærgrer mig over, at jeg ikke har gjort det før".



FAGFORENING VAR ET TÅGET BEGREB

Brigitta Kovács kastede sig up på dybt vand, da hun meldte sig som tillidsrepræsentant for mammografi-assisterne. Det er først nu, hun rigtig forstår, hvad man kan bruge sådan en til.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

"Hvis jeg havde vidst, hvad det var for en opgave, jeg gik ind til, havde jeg nok sagt nej", siger social- og sundhedsassistent Brigitta Kovács. Hun siger det med et stort smil og uden den mindste fortrydelse i stemmen.

Den opgave, Brigitta Kovács taler om, er hvervet som tillidsrepræsentant for de 15 social- og sundhedsassistenter, der er ansat som mammografi-assisterne på afdelingen for brystundersøgelse.

Afdelingen hører under Herlev-Gentofte Hospital, men Brigitta har tjenestestedet i Hvidovre, og andre af hendes kolleger befinder sig på henholdsvis Bispebjerg, Gentofte og Nordsjællands hospitaler.

Brigitta er den første tillidsrepræsentant nogensinde på posten. Hun har været tillidsrepræsentant i et år, men først nu er hun

ved at have dannet sig et overblik over opgaven.

UD PÅ DYBT VAND

Det er ikke første gang, Brigitta Kovács har kastet sig ud på dybt vand uden at ane, hvad hun gik ind til, og det bliver nok heller ikke den sidste.

Hun stammer fra Ungarn, og det var en ferie hos morfaren og hans danske kone, der førte Brigitta og hendes mand til Danmark i 2008.

"Det var ikke meningen, jeg skulle blive, men jeg var imponeret over danskernes adfærd. At man kunne stå i kø i supermarkedet og hyggesnakke i stedet for at skælde hinanden eller kassedamen ud. Og så tænkte jeg, "hvordan ikke prøve chancen her?", fortæller Brigitta.

Samme dag, som parret havde besluttet at blive i Danmark, fik de job. Brigitta arbejdede på McDonalds, indtil hun mødte en, som anbefalede hende at blive social- og sundhedsassistent.

"Hvorfor ikke"? tænkte Brigitta igen.

NU VAR DET NOK

Efter et par år som social- og sundhedshjælper, hvor hun bare ventede på at blive gammel nok til at kunne få voksenelevløn, læste Brigitta til social- og sundhedsassistent.

"Så sagde jeg, at nu havde jeg fået uddannelser nok", fortæller hun.

Det holdt, lige indtil hun en dag faldt over en artikel om jobbet som mammografiassistent.

"Jeg anede ikke, hvad det var, og havde aldrig selv været til mammografi, men det lød rigtig spændende, og så var jeg jo nødt til at læse lidt igen".

Uddannelsen til mammografiassistent tager et halvt år, og da den var gennemført, erklærede Brigitta igen, at nu var det slut med at uddanne sig.

Det løfte holdt hun dog heller ikke,





for Brigitta blev tillidsrepræsentant, og som tillidsrepræsentant i FOA SO-SU gennemgår man landets længste grunduddannelse.

TOG SELV INITIATIVET

Når man spørger tillidsrepræsentanter, hvordan de havnede i rollen, lyder svaret ofte, at de blev opfordret til det, eller at der ikke var andre, der ville. Sådan var det ikke for Brigitta Kovács, der selv tog initiativet.

"Når man kommer fra udlandet, er det svært at vide, hvad man egentlig har ret til. Mange af os er vant til, at vi bare gør, hvad cheferne siger, og at du kan blive fyret fra dag til dag. Social- og sundhedsassistenterne i mammografi-afdelingen har aldrig haft en tillidsrepræsentant, og jeg har indimellem været i tvivl, om tingene foregik på den rigtige måde, og vores rettigheder blev overholdt".

"Vi fik god hjælp af fællestillidsrepræsentanten, men vi er jo en særlig afdeling, fordi vi er fordelt på flere hospitaler, så det er en svær opgave at løfte, hvis man ikke har sin daglige gang her. Så jeg ville lige prøve at se, om jeg ikke kunne gøre noget mere".

ET TÅGET BEGREB

Selvom Brigitta Kovács havde en fornemmelse af, at det ville være en fordel at få en tillidsrepræsentant, var værdien af en fagforening et lidt tåget

Vi er rigtig mange i det her fag, der kommer fra udlandet, og som ikke aner noget om fagbevægelsen. Jeg har altid fået at vide, at i Danmark er det vigtigt at være med i en fagforening, men jeg har aldrig før forstået, hvorfor det var vigtigt.

begreb helt frem til hun begyndte på TR-uddannelsen.

"Vi er rigtig mange i det her fag, der kommer fra udlandet, og som ikke aner noget om fagbevægelsen. Jeg har altid fået at vide, at i Danmark er det vigtigt at være med i en fagforening, men jeg har aldrig før forstået hvorfor det var vigtigt. Da jeg blev færdig som assistent meldte jeg mig ud af FOA og ind i Det Faglige Hus, fordi det var billigere. Jeg anede jo ikke, at det ikke er en rigtig fagforening, og at de ikke havde ret til at forhandle på mine vegne, fordi det ikke er dem, der har overenskomsten".

"Nu forstår jeg, at det er fagforeningerne, der har forhandlet vores gode vilkår, og at vi risikerer at ødelægge de gode vilkår, hvis vi ikke søger medindflydelse og holder fast".

Brigitta Kovács har kun mødt støtte og opbakning fra ledelsen i sin rolle som tillidsrepræsentant, fortæller hun.

"Jeg fornemmer, at min leder er glad for, at vi har fået en tillidsrepræsentant. Hun har sagt, at det vigtige er ikke, hvem af os, der får ret, hvis vi er uenige – det vigtige er, at tingene bliver gjort rigtigt i den sidste ende".

SKULLE HAVE GJORT DET FØR

Brigitta Kovács ser frem til at komme rundt til sine kolleger på de forskellige hospitaler og præsentere sig som deres tillidsrepræsentant.

"Selvom alle mine kolleger er medlemmer af fagforeningen, aner mange af dem ikke, hvad de kan bruge en TR til, og hvad de har af rettigheder. De skulle gerne blive ved med at være medlemmer, og det handler jo blandt andet om, hvordan jeg opbygger relationen. Jeg skal ud og tale med dem, så alle føler, at de kommer til orde og har indflydelse".

På trods af at Brigitta Kovács ikke anede, hvad hun gik ind til, da hun meldte sig, fortryder hun det ikke.

"Tværtimod ærgrer jeg mig over, at jeg ikke har gjort det før. Vores afdeling har gennemgået nogle meget store forandringer, siden jeg blev ansat, og tingene var måske blevet gjort på en anden måde, hvis vi havde haft en tillidsrepræsentant".

FASTE TEAMS GIVER IKKE AUTOMATISK HØJERE KVALITET

Faste, selvstyrede teams i ældreplejen er det eneste rigtige. Men det kræver faglært personale, så fokus bør stadig være på fastholdelse og rekruttering, mener næstformand Camilla Pedersen.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO: COLOURBOX

Der er store forventninger til den reform af ældreområdet, som Regeringen og et stort flertal i Folketinget er blevet enige om.

Reformen skal sætte ældreområdet fri, og plejen skal i højere grad bygge på tillid til medarbejderne og selvbestemmelse til borgerne med udgangspunkt i faste, tværfaglige og selvstyrede teams med rum til kvalitet og faglighed.

I en ny rapport har forskningscentret VIVE analyseret erfaringerne fra 25 kommuner, der allerede er i gang.

DET ENESTE RIGTIGE

Rapporten viser, at de faste teams i den ideelle verden er det eneste rigtige, mener næstformand i FOA SOSU, Camilla Pedersen.

"Vi kan se, at der opstår et bedre samarbejde, der bliver øget tværfaglighed, og medarbejderne får mulighed for at bruge deres faglighed på en helt anden måde".

"Men vi står jo i en situation, hvor vi mangler rigtig mange faglærte kollegaer", tilføjer hun.

"Der er mange ubesatte stillinger, og der bruges rigtig mange vikarer. Og det er jo en udfordring at være i et lille fast team, hvis der ikke er kolleger at være i et team sammen med".

Trods bekymringen for, at manglen på medarbejdere kan spænde ben



for de gode intentioner, understreger Camilla Pedersen, at fagforeningen vil gå konstruktivt ind i samarbejdet omkring etableringen af de faste teams.

"Vi går selvfølgelig ind i ethvert samarbejde, der øger trivslen. Men vi siger bare samtidig til kommunerne, at det kommer til at koste noget. Det kræver, at man har fokus på at reducere forbruget af vikarer og i stedet ansætter fast, faglært personale".

SKÅRET IND TIL BENET

Hvis man tror, at de faste teams automatisk giver en højere kvalitet, risikerer man at blive skuffet, mener Camilla Pedersen.

"Der er skåret helt ind til benet. Hvis medarbejderne ikke har tid til at løse

opgaverne og bliver syge af stress, så falder teamet fra hinanden. Forudsætningerne for at få det her til at lykkes, er, at ressourcerne er til stede. Både i form af faglært personale og tid".

Med dét på plads har Camilla Pedersen et sidste råd til de kommuner, der nu skal i gang med en ny organisation af ældreplejen:

"Hvis man skal i mål med faste teams, kræver det, at medarbejderne inddrages fra starten. Det gælder jo i alle sammenhænge, at inddragelse gør, at man har lyst til at blive på sin arbejdsplads".

"Hvis man lytter og sammen med medarbejderne strikker det sammen, så de kan se sig selv i det, så tror jeg, at man kan komme langt".



HISTORIER FRA SOSU-VEJEN

Godthåbsvej er 2 kilometer lang. Den begynder på Frederiksberg og slutter i Vanløse.

FOA SOSU holder til i nr. 15, og hele 17 af fagforeningens medlemmer har adresse på vejen.

Medlemsbladet er spadseret en tur ned ad vejen til en snak med nogle af dens beboere ud fra ideen om, at alle har en historie.

TEKST OG FOTO: ANNE GULDAGER



**Anette Bernhardt, 62 år,
sygehjælper, Plejeboligerne Øster-
vang**

**Jeg bor meget tæt på min arbejds-
plads,** Plejehjemmet Østervang. Jeg
har været der i 17 år, og jeg er ikke kun
blevet der, fordi det er tæt på. Det
giver mig meget at gå på arbejde med
gode gode kolleger, som jeg har kendt
i rigtig mange år. Mange af os er over
60 år, og nogle har været der i 20-30
år, så det er jo blevet lidt ligesom en
anden familie.

Inden jeg blev sygehjælper gik jeg på
Handelsskolen. Det var min far, der
syntes, at det var en god ide. Men jeg
kedede mig simpelthen så meget. Alt
det der med debet og kredit sagde
mig ingenting. Der går simpelthen
et kedsomhedsfilter ned, når det er
noget med tal.

Ved siden af skolen havde jeg et
fritidsjob på et plejecenter, og når
jeg kom derind, havde jeg det meget
sjovere. Der var en afdelingsleder,
der syntes, at jeg var god til det, og

så tænkte jeg, at jeg jo lige så godt
kunne tage den uddannelse.

Jeg er er et godt sted. Jeg går glad
hjem fra arbejde, og jeg tror, jeg bliver
ved, så længe jeg kan. Hvis man ikke
synes, man har leveret et godt stykke
arbejde, fordi man ikke har haft tiden
til det, ville man blive fuldstændig
drænet for energi. Det har jeg også
prøvet.

Jeg synes faktisk, at mit arbejde
er kommet til at give endnu mere
mening med årene. Da jeg var ung,
syntes jeg, det kunne være lidt stille-
stående og overvejede, om jeg skulle
være på en hospitalsafdeling, men dér
når man jo ikke at lære patienterne at
kende, før de er ude igen.

Her lærer jeg menneskene og deres
familierelationer at kende. Jeg synes,
at mennesker er interessante, og jeg
får lov at opleve alle mulige sider af
det at være menneske.

**Jeg synes ikke altid, at de pårørende
behandler os med respekt.** Det
sjove er, at det er de pårørende, som
bidrager mindst selv, som har de
største forventninger til, hvad vi skal
kunne.

Det med værdighed synes jeg er
rigtig vigtigt, og jeg er med i et vær-
dighedsrejsehold under Sundhedssty-
relsen, der skal forebygge forræelse.
Men vi skal også selv behandles med
værdighed.

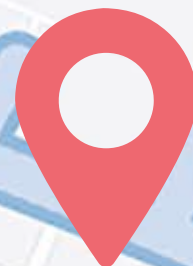
Vi skal have den drejet, så de pårø-
rende ved, at vi også har forventninger
til dem. Så kan vi bruge mere tid på

de beboere, der ikke har pårørende.
Der er en tendens til, at man kommer
til at lægge energien dér, hvor der er
kontrollerende pårørende for at undgå
ballade. Og det er ikke rimeligt over
for de andre, der måske har endnu
mere brug for os.

Den største stressfaktor i mit
arbejdsliv er de pårørende, men vi har
selvfølgelig også rigtig mange søde
pårørende, som møder os med aner-
kendelse og forståelse.

Jeg synes, det er betydningsfuldt at
være med til at øge livskvaliteten for
de mennesker, man arbejder med.
Men det er der jo ikke meget prestige
i. De, der passer på vores penge, får
meget mere i løn end dem, der passer
på vores mennesker. De faggrupper, vi
arbejder sammen med – læger, syge-
plejersker, fysioterapeuter osv. – har
respekt for det, vi kan. Men omverde-
nen har ikke. Det er først, når de selv
bliver syge – så er der ingen grænser
for, hvor dygtige vi er. ▶▶▶

FOA SOSU





Bouchra Zarigh, 47 år, social- og sundhedsassistent, Frederiksberg Hospital

Jeg er vokset op i Marokko i en familie fuld af omsorg for de ældre, hvor jeg boede i en lejlighed med min mor, min far og min farfar og mormor.

Jeg arbejdede på et hospital i Agadir, hvor jeg brændte for at give al den omsorg, jeg havde med mig fra min barndom, til de mennesker, der var syge. Lægerne opfordrede mig til at uddanne mig til sygeplejerske, fordi de mente, at jeg ville være god til det, men man skal selv betale sin uddannelse i mit hjemland, og det havde jeg ikke råd til.

Da jeg havde arbejdet på hospitalet i fem år, mødte jeg min mand. Han boede i Danmark og var på ferie i Agadir. Vi blev gift, dagen efter vi havde mødt hinanden. Seks måneder senere var tilladelserne på plads, så jeg kunne flytte til Danmark.

Jeg er god til at bage småkager, så min mand foreslog, at jeg skulle uddanne mig til baker. Men jeg ville hellere arbejde med mennesker.

I første omgang blev jeg social- og sundhedshjælper og så -assistent.

Jeg har prøvet det hele, plejehjem, hjemmepleje og hospital.

Men målet var stadig sygeplejerske, så jeg begyndte på sygeplejeuddannelsen efter to år som assistent.

Jeg havde to job. Hver anden uge arbejdede jeg i hjemmeplejen som aftenvagt og hver anden uge på plejehjem. Jeg har to teenage-døtre, men jeg var der ikke for dem. Jeg gik hjemmefra om morgenen og kom tilbage ved midnat, og når jeg havde fri, skulle jeg læse. Jeg nåede til 4. semester, men så kunne jeg ikke mere. Min yngste datter savnede mig og havde problemer i skolen, så jeg besluttede mig for at stoppe på sygeplejeuddannelsen.

Jeg er ikke en, der bare kan sidde derhjemme. Jeg elsker mit arbejde på Frederiksberg Hospital, hvor jeg arbejder med patienter, der kun har kort tid tilbage at leve i. Det passer til mig, fordi jeg så gerne vil yde omsorg. Mit hjerte kan ikke rigtig finde ud af det der med at sige til folk, at det, de kan, skal de selv gøre. Jeg vil hellere gøre det for dem.

For et år siden blev min mand syg.

Han fik en stor blodprop og blev halvsidigt lammet og mistede sit sprog.

Jeg ringede efter en ambulance med det samme, da jeg kunne se, at noget var galt. Men der gik 25 minutter, før han blev kørt på hospitalet, fordi ambulancefolkene ikke tog mig alvorligt, da jeg sagde, at det var en blodprop, og at det skulle gå hurtigt.

Det samme skete på hospitalet. Jeg er sikker på, at skaderne efter blodproppen havde været mindre, hvis man havde lyttet til mig – både som fagperson med erfaring fra akutmod-

tagelsen og som den, der kender min mand bedst.

Det er mig, der passer ham om

dagen. Jeg arbejder som aftenvagts vikar på Frederiksberg hver anden uge og som vikar ved siden af.

Kommunen betaler mig for at passe min mand, men kun 20 timer om måneden. Når hjemmeplejen kommer, er det hele tiden nye mennesker. De ved ikke, hvad de skal, og spørger bare min mand, hvad de skal hjælpe ham med.

Han har ikke noget sprog! Hvordan kan man gå ind i et hjem uden at have læst beskrivelsen først? De, der ikke tager deres arbejde alvorligt og har hjertet med, efterlader et dårligt indtryk, og det smitter af på alle os, der brænder for vores arbejde.

Jeg har fået nok; jeg bliver nødt til at passe min mand selv, når jeg ikke er på arbejde. Nu kommer hjemmeplejen kun om aftenen.

Det er svært at leve af at hjælpe

andre, når man ikke synes, at man selv får hjælp. Man skal huske at tage sig af de pårørende og ikke kun have fokus på at have omsorg for patienten. Som pårørende kan man have det ad helvede til – det ved jeg nu. Vi har brug for nogen, der krammer os og spørger, hvordan vi har det.

Jeg drømmer om at have bare fem minutter til mig selv, men jeg løber hele tiden. Jeg er en sej dame, men jeg kan ikke blive ved.

Det, der holder mig fast, er, at jeg elsker mit job. Jeg skal være rask, og jeg skal være glad. Jeg kan ikke vise patienterne, hvordan jeg har det. Syge mennesker har behov for smil – de har ikke behov for at høre min historie.



Kate Henckel Brander, 59 år, social- og sundhedsassistent, Bispebjerg Hospital, Vikarkorpset

Jeg har boet i samme ejendom på Godthåbsvej i 35 år. Vi startede i en toværelses, men nu har vi en lejlighed på 130 m², som vi er ved at renovere.

Jeg arbejder på Bispebjerg Hospital som fastansat vikar på fuld tid. Her har jeg været i snart to år.

Jeg kom fra et plejehjem med mange demente, som burde have været på en skærmet enhed. Vi blev slået meget, så chefen mente, at jeg skulle have nogle psykologtimer, så jeg kunne lære at være i det. Men jeg vidste bare, at dér skulle jeg ikke være. Jeg har fået nok af det kommunale bureaukrati, forretningsgange og ledere, der ikke lytter.

Jeg er rigtig glad for at være i vikarkorpset. Jeg har ca. fem aftenvagter om måneden, og resten er dagvagter. Jeg behøver ikke at planlægge min ferie og fridage så lang tid i forvejen, og der er ikke noget med, at man skal sidde i et forum med kollegerne og lade sig presse til at holde fri uden for højsæsonen, fordi man ikke har små børn. Jeg behøver heller ikke at forholde mig til snak i krogene. Det passer mig godt.

Jeg savner patientkontakten, fordi jeg som regel kun ser patienterne en enkelt dag og ikke kommer tilbage dagen efter og følger op. Men ellers er der ikke noget negativt ved at være vikar. Det er spændende at være på forskellige afdelinger med forskellige specialer, og jeg har været næsten alle steder.

Jeg får lov at bruge mine kompetencer, fordi de kender mig på afdelingerne og ved, hvad jeg kan. Jeg har ikke fået medicinkompetence, men det har jeg det helt fint med, for så kan jeg bruge tiden sammen med patienterne i stedet for.

Men mit bedste job var på et rehabiliteringscenter, som desværre lukkede, da jeg havde været der i fem år.

Vi havde et rigtig godt kollegaskab, og vi lærte borgerne at kende, fordi de var hos os i fire uger. De kom direk-

te fra hospitalet, og mange af dem kunne ikke noget, når de kom. Men de kunne en hel masse, når opholdet var færdigt.

En af de borgere, jeg særligt kan huske, var en kvinde, der på grund af en infektion havde fået amputeret det ene ben og en arm. Hun havde så meget vilje og så meget at leve for. Hun kæmpede virkelig, og vi fik hende trænet op, så hun kunne klare sig og få et relativt godt liv.

Jeg er oprindeligt uddannet i Kvickly, hvor jeg var i 16 år. Men så fik jeg en chef, som kørte på mig psykisk. Jeg ved egentlig ikke, hvad der skete, for jeg var jo bare i det. Men en dag gik jeg ned ad en trappe og tog mig selv i at tænke, at det ville være godt, hvis jeg faldt, for så skulle jeg ikke på arbejde i meget lang tid.

Det var jo ikke nogen god tanke, så dagen efter sagde jeg op og gik hjem og skrev en ansøgning på tre linjer til et handicapcenter i hjemmeplejen. Og så fik jeg jobbet, selvom jeg jo ikke anede, hvad det gik ud på.

Jeg blev mere og mere glad for det, og så besluttede jeg mig for at læse til assistent. Det har jeg aldrig fortrudt, og jeg bliver ved, til jeg kan gå på pension. Eller måske lidt efter. Jeg synes jo, jeg gør en forskel. ►►►



Martin Kristian Buhl, 41 år, social- og sundhedsassistent, Psykiatrisk Center Amager

Jeg kom havde ikke været ret længe i min psykiatripraktik, før jeg fandt ud af, at det var her, jeg skulle være, og nu har jeg været her i 7 år. Det er enormt givende at have med mennesker at gøre, som har det forfærdeligt, og så hjælpe dem op igen.

Det er spændende at arbejde med problematikker, som er meget forskellige fra patient til patient. Der er tusind faktorer, der spiller ind. Nogle gange bor patienterne i en helt anden virkelighed end os andre, så jeg skal hele tiden have hjernen i omdrejninger for at forberede mig på det, som man ikke kan forberede sig på.

Jeg arbejder med forebyggelse af tvang. Vi er 10-15 kolleger, som på skift har vagter, hvor vores eneste fokus er at holde øje med, om der er risiko for konflikt – og så sætte ind, inden den opstår eller sørge for, at den bliver holdt på så lavt et niveau som muligt, så patienten ikke oplever psykiatrien som et system, der er sat i verden for at være ond.

Jeg underviser også mine kolleger og er kulturbærer i forhold til, hvordan vi taler om patienterne, og hvilke ord vi bruger. For 50 år siden hed det tosset og sindssyge – nu hedder det mennesker med psykiske lidelser. For 30 år siden hed det narkomaner og junkier – nu hedder det mennesker med rusmiddel-problematikker.

De ord, vi bruger, betyder noget for den måde, vi møder mennesker på. Forråelse er en stor kleppert af en modstander, men vi gør, hvad vi kan, for at undgå den ved at gøre hinanden opmærksom på, hvordan vi taler om vores patienter.

Politikerne taler meget om, at psykiatrien skal løftes, og at vi har fået en hel masse ekstra penge. Men jeg synes ikke, det er noget, vi kan mærke. Det er som om, at hver gang vi går flere penge, skal vi spare.

Inden for de seneste 5-10 år har vi fået en befolkningstilvækst i vores område på 25.000 mennesker med de nye byggerier i Ørestaden, Sydhavnen og ved Amager Strand. Statistisk set svarer det til, at vi har fået 1.250 flere patienter. Men vi har ikke fået så meget som et lille telt at lægge dem i. Og det er ikke, fordi vi havde tomme stuer før.

Der er nogle patienter, der kommer ind under huden. Det er ikke sådan, at jeg tager deres problemer med mig hjem, men nogle gange skal jeg lige synke en ekstra gang.

Et eksempel kunne være ukraineren, som dukkede op og sagde, at han ikke vidste, hvad han skulle bruge resten af livet til, fordi hans kone og børn var blevet skudt i smadder af nogle russere. Det er jo ikke noget,

man kan therapeutere eller medicinere sig ud af, men jeg kunne være i den sorg og ulykke sammen med ham og rumme hans følelser.

I og med han kom så meget ind under huden på mig, betød det også ekstra meget, at han trods alt forlod hospitalet med en fornemmelse af, at han nok skulle klare den. Selv dem, der er nede i de allersorteste huller, kan man hjælpe. Jeg kan ikke være det samme for alle patienter, men jeg kan have den samme intention. Intentionen om, at jeg skal være med til at knække kurven og hjælpe dem op igen.

Jeg plejer at sige, at for at være i psykiatrien, skal man have nogle egenskaber, man ikke kan læse sig til. For eksempel ro. Man er nødt til at kunne gå til en oprørt situation uden at køre med på bølgen. Du kan godt læse om deeskalerende metoder, men du kan ikke mestre dem, hvis ikke du har det i dig.

Hvis man er en, der vil vinde enhver diskussion, kan man heller ikke være i psykiatrien. Diskussionen foregår jo ikke altid i den virkelighed, vi andre befinder os i.

Jeg har indimellem tænkt tanken, om jeg skulle være gået en anden vej og for eksempel være blevet læge eller sygeplejerske, men hver gang jeg tænker over det, så lander jeg samme sted.

Jeg har arbejdet i alle mulige brancher, men jeg er aldrig gået så glad på arbejde – og så glad hjem fra arbejde – som jeg gør her. Og jeg er blevet gammel nok til at vide, at det betyder mere, end hvad der står på bankbogen. Man kan ikke købe for penge, at man går på arbejde med et smil.

HUSK AT BEDE OM DINE SENIORDAGE!

Offentligt ansatte har ret til seniordage/seniorbonus. Hvornår seniordagene begynder, og hvor mange du har ret til, afhænger af din overenskomst.

Med OK24 er der ændret på reglerne, så du aktivt skal give besked, hvis du vil afholde dine seniordage, ellers kommer de automatisk til udbetaling.

Vær opmærksom på, at du skal give besked senest den 1. oktober 2024.

HUSK AT AFTALE AFHOLDELSE AF FO DAGE

I foråret har mange optjent FO dage, husk at få planlagt sammen med din leder, hvornår de skal afholdes.

Optjente FO-dage skal de afholdes senest 3 måneder, efter de er optjent.

En FO-dag er en fridag med løn som erstatning for, at du har arbejdet på en helligdag.



OPSPARING AF FRIHED FRA 1. APRIL 2025

Med de nye overenskomster på det offentlige område får du mulighed for at spare frihed op, så du kan holde fri på et senere tidspunkt – for eksempel hvis du planlægger en længere rejse det følgende år. Opsparingen kan bestå af afspadserings- og 6. ferieugetimer.

Ordningen træder dog først i kraft fra den 1. april 2025, så du kan ikke begynde din opsparing allerede nu.



ROBOTTERNE KOMMER

Ifølge en opgørelse fra DR er der nu over 30 kommuner, som har indført robotstøvsugere i hjemmeplejen.

Jurist i ÆldreSagen Dorthe Bjerremann Erichsen, opfordrer borgere til at klage, hvis de ikke er interesserede i at få udskiftet den menneskelige hjælp med en robot.

"Kan man rent faktisk som kommune forlange, at almindelige mennesker skal købe alle mulige forskellige produkter for at få hjemmehjælp? Det mangler vi en mere håndfast afgørelse på", udtaler Dorthe Bjerremann Erichsen til DR.

Særligt til
tillidsvalgte

NU KAN I RINGE TIL SPARK

Mange arbejdspladser vil rigtig gerne arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, men er i tvivl om, hvordan de skal komme i gang eller komme videre.

Nu kan man ringe til SPARK-linjen og få sparring og anbefalinger til værktøj. Der er også mulighed for at booke et online møde, hvor flere kan deltage på en gang.

SPARK-linjen er et gratis tilbud til alle medlemmer af TRIO, MED-udvalg eller arbejdsmiljøgrupper, der arbejder på det kommunale område.



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

ER DET BEDRE AT VÆRE MÅNEDSLØNNET?

Jeg er ansat på timeløn i et privat firma. Min mand mener, at jeg må have ret til at blive månedslønnet. Men har han ret? Og hvilken forskel gør det, om jeg er time- eller månedslønnet?

Selvom du er ansat som fast tilkaldvikar/afløser, kan du måske også godt have ret til månedsløn.

Det kræver, at du har en fast tilknytning til arbejdspladsen. For eksempel hvis du har mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge, er ansat til mindst 1-3 måneders beskæftigelse, og du ikke i perioden har sagt nej til tilbudte vagter.

Som månedslønnet kan du ikke sige nej til vagter, men til gengæld

er der en lang række fordele ved at være månedslønnet:

Du får fast løn hver måned med ulempetillæg og bedre pensionsopsparing. Du kender din arbejdstid på forhånd og får tillæg for overarbejde. Du får løn under sygdom, barsel og frihed med løn ved barnets 1. og 2. sygedag. Du får anciennitetsstigninger; du får forhøjet ferietillæg og fritvalgstillæg. Og hvis du opfylder betingelserne, får du omsorgsdage og seniordage.

Du er meget velkommen til at kontakte fagforeningen, så vi sammen kan se på, om du har ret til at blive ansat på månedsløn.

MINE KOLLEGER ER LIGEGLADE

Jeg har været arbejdsmiljørepræsentant i et år, men har virkelig svært ved at holde gejsten. Mine kolleger virker nemlig fuldkommen uinteresserede i arbejdsmiljøet.

Da jeg påtog mig rollen, rakte jeg ud til kollegerne for at finde ud af, hvilke forventninger de har til mig. Jeg skrev et opslag til opslagstavlen med mit billede og kontaktoplysninger og opfordrede til at komme med input. Resultatet var larmende tavshed.

Jeg har prøvet at tage ordet i frokostpausen for lige at bruge 10 minutter på at fortælle lidt om den nye viden om arbejdsmiljø, som jeg får gennem diverse nyhedsbreve. Men jeg føler nærmest, at jeg taler med mig selv.

Jeg har også forsøgt at involvere kollegerne i kampagner som "tæl skridt" og "vi cykler til arbejde", men kun et par stykker meldte sig, så det blev ikke til noget.

Jeg efterlyser et godt råd til, hvordan jeg kan ruske op i kollegerne og få dem til at forstå, at arbejdsmiljø og trivsel er vores allesammens ansvar. Hvis der ikke sker noget, er jeg bange for, at jeg snart må kaste håndklædet i ringen, hvis jeg skal bevare et godt forhold til mine kolleger.

Vi mennesker er indimellem nogle utaknemmelige bæster, og der er desværre nok rigtig mange arbejdsmiljørepræsentanter, som kan genkende din frustration.

Du må endelig ikke kaste håndklædet i ringen, for der er så meget brug for mennesker som dig, der gør en ekstra indsats for fællesskabet.

Alle dine forsøg har været godt tænkt. Men du får måske mere held med dig, hvis du prøver at gribe fat i en konkret udfordring, der rører sig blandt dine kolleger. Det kan for eksempel være, at ledelsen skal råbes op i forhold til indkøb af et hjælpemiddel, eller der skal gøres noget i forbindelse med en aggressiv beboer eller pårørende.

Hvis kollegerne oplever, at du tager handling på et konkret problem, bliver de mere opmærksomme på, hvad de kan bruge dig til – og ikke mindst opmærksomme på, at du fortjener deres opbakning til alle de gode initiativer, du tager på deres vegne.

JEG ER KED AF MIT ØGENAVN

Jeg er begyndt i et nyt job for nylig. Jobbet er fint og kollegerne er søde, men der er noget, der generer mig meget i dagligdagen.

Min leder kalder mig "Stump", og det har også bredt sig til mine kolleger.

Jeg er næsten 2 meter høj, og min højde har altid givet mig komplekser, så jeg kan ikke undgå at opfatte "Stump" som en latterliggørelse, selv om det nok ikke er tænkt sådan.

Jeg har ikke været ret længe i jobbet, og jeg er bange for, at hvis jeg siger fra, bliver jeg stemplet som "hende den sarte". Hvad skal jeg gøre?

Du er bestemt ikke sart. Du er udsat for en krænkelse, og det skal stoppes.

Som det første bør du hive fat i din leder og sige, at du ikke vil kaldes øge-

navne, og fortæl også, at øgenavnet har spredt sig til dine kolleger. Hold den på din egen banehalvdel og fortæl, hvad det gør ved dig. Dine følelser kan din leder nemlig ikke argumentere imod.

Hvis det fortsætter, selvom du har sagt fra, er du nødt til at gå videre med sagen til din tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant.

Det kan du selvfølgelig også gøre fra starten, hvis du ikke kan overskue selv at skulle tage fat i din leder.

Det vil nok gøre mest indtryk på lederen, hvis det kommer direkte fra dig, men det vigtigste er, at der bliver sagt fra. Jo før, jo bedre.

HAR VI NOGET AT SKULLE HAVE SAGT?

Mine kolleger og jeg kører på el-cykel i forbindelse med vores arbejde. Vores nuværende cykler er ved at være slidt og skal snart skiftes ud.

De gamle cykler har været noget værre l... sammenlignet med de cykler nogle af os kører på privat, så vi ville gerne inddrages, inden der skal købes nye.

Er der nogle retningslinjer, vi kan trække frem, så vi får medindflydelse, inden der bliver kastet en masse penge efter nogle dårlige cykler?

Tak fordi I spørger, for det giver anledning til at nævne, at der er kommet en opdateret vejledning fra BFA om tjenestebiler og el-cykler.

Vejledningen nævner fire parter i indkøbsprocessen – medarbejdere, ledelse, arbejdsmiljøorganisation og indkøbere. I den rækkefølge.

Som det allerførste står, at fordi i som medarbejdere er de daglige brugere, er det jeres behov, ønsker og erfaringer, der skal være udgangspunktet for indkøbsprocessen.

Det er desuden værd at nævne, at vejledningen slår fast, at biler og cykler er tekniske hjælpemidler og derfor skal være en del af jeres APV. Der skal udarbejdes en ny APV, hver gang i får en ny type bil eller cykel.

Der er masser af guld i vejledningen, som jeg synes, I skal dykke ned i og vise til jeres leder og arbejdsmiljøgruppe.

I kan finde den ved at scanne koden.



SKAL VI SELV BETALE VORES LØN?

Jeg er simpelthen så rasende. Efter de nye overenskomster har vi fået at vide, at fordi vi er steget så meget i løn, er der ansættelsesstop, så ledige stillinger ikke kan blive besat. Kan det virkelig passe, at jeg skal betale for min lønforhøjelse ved at skulle knokle for to?

Det korte svar er nej!

Den lidt længere udgave af det rungende nej kan du læse i formand Tina Græsteds leder på side 3 i dette blad.



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

Find alle arrangementer her:



ILLUSTRATIONER: COLOURBOX



DEN RØDE TRÅD

Næste møde i verdens hyggeligste strikke-/hæklecafé, Den Røde Tråd i FOA SOSU, finder sted den 11. september kl. 17-19. Vil du hellere brodere eller dimse med noget helt andet, er du også meget velkommen.



BESØG SCT. HANS HOSPITAL

En medlemsudflugt til Sct. Hans Hospital er under planlægning. Hold øje med nyhedsbrevet for yderligere information om program og tilmelding.



HAR DU STYR PÅ BARSELSREGLERNE?

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

Kommende barselscaféer:

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



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 LØNSEDEL?

I FOA SOSUs løncafé gennemgås en fiktiv lønseddel, og du lærer, hvad du skal være opmærksom på, når du kontrollerer din lønseddel.

Løncaféer for offentligt ansatte:

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

Løncaféer for privat ansatte:

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



FOA SOSU





										BLOD-PROP	PLA-CERE	HJEM	TEEN-AGER	VITA-MIN	DYR 	JOB
BEVÆ-GELSE-FRIHED										19						37
PLANTE														PERIODE GUDINDE	12	
SAMT												YDEDE FRANSK VEN				1000 TIL-BEHØR
PÅ GRUND AF													HOLD ARBEJDS-OMRÅDE		1	
★	HJÆLPE-MIDDEL	IN-STRU-MENT	100	KORT-KULØR	↓	FRED	HOVSA	SKILTE-TEKST	LIRKE ÅRLIGT	20				34	DYR STOP-SIGNAL	3
BAND	13					5					DESSERT X	31		SPIDS FAG-UDTRYK		
KLUB			SLØJFE TOV		7			AFSNIT PÅHIT-TET			4	VISER FRØ		35		40
30						FILTER LÆSE-PENGE			TRYG MEGA-TON				2			AMPERE OP-HÆNG
→	BLUS-SENDE LARGE	MALM FØR MIDDAG		18		24	VEJR-MELDER PRIK		26		GUDINDE LILLE	36			FØJ FOR-BUND	
KLUB	6			VILLAEN BJÆFFE						LIGE-FREM RET						10
MEDITA-TIONS-FORM			VADE STØJ					STERILT STROFE	23					ARK-BYGGER STRØM		
ILT		RENDETE BANDE-LEDER			38	BYDE TONER	28					39				SMALL TYSK ÆG
BRIT. SANGER				TIDS-FORK. RET				KEND.-BOGST. DYR				DEKAN-TERES SLÅ		27		
★	RÅ BLADET	14		22			SKØD I VEJRET KNEB		8					SYV IT-KONCERN		
7. JUNI	32										ENS-FARVET LÆNGDE-MÅL					SYD GUD
MODER-NE			IKKE STEMME	15		LEGITI-MATION HALEDE		KULØR GANG					BARE GRÆSK TEGN			
500		HELE TONE				EKSA-MEN JAG		TRÆF TRÆ	21							9
TALORD						17	FOR-BUND ANNO			TONEN SPANIEN				DRIK GRAM		29
FILM	16				33						11	SPION	25			

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

Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev:
Tine Midjord Mejlhart, Haslev

Løsning:

Løsning:

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

Send ind & vind!