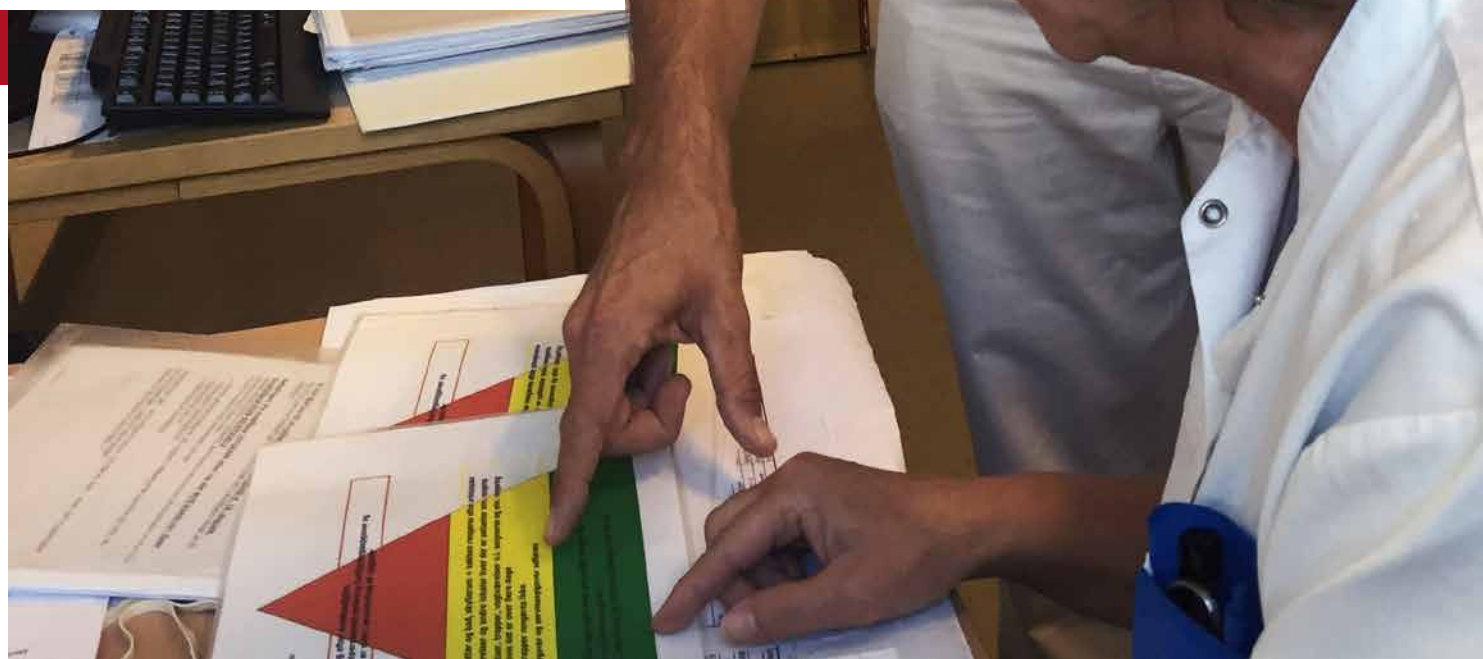




# Årsmøde- magasin

Kost- og Servicesektoren  
2013-2016



# Indhold

<b>Leder</b>	
Som ringe i vandet	3
<b>Uddannelse</b>	4
Uddannelse til alle ufaglærte	4
Meget mere end spand og klud	6
Millioner til uddannelse	8
<b>Arbejds miljø</b>	10
Tid til tryghed	10
Arbejdsgiveransvar uden decimaler	12
Rummelighedens udfordringer	14
Uopslidelige medarbejdere	17
Alene på arbejde	18
<b>Klima</b>	20
Fra spild til gevinst	20
<b>Hygiejne</b>	22
Rød, gul eller grøn	22
<b>Velfærdsteknologi</b>	24
Gulvaskerobotter har meget at lære	24
<b>Dialog</b>	26
Faglighed og fællesskab	26
<b>Kost</b>	28
Sundhed på menuen	28
Hvad med velfærden?	30

**Politisk ansvarlig:** Gina Liisborg **Forfatter:**

Marianne Schjøtt Rohweder **Redaktion:**

Marianne Schjøtt Rohweder og Svend-

Erik Simonsen **Fotos:** Marianne Schjøtt

Rohweder, Jørgen True [s. 5, 9, 28-29]

og Niels Åge Skovbo [s. 19]

**Produktion:** Grafisk Team og FOAs trykkeri

# Som ringe i vandet

Kost, hygiejne, klima. Siden sidste årsmøde, har sektoren arbejdet i tre hovedspor.

Den røde tråd, der løber gennem disse emner og i samarbejde med andre, er hele tiden at styrke respekten for de opgaver, der udføres af sektorens medlemmer. Respekt og synlighed om velfærdsgrundlaget er afgørende for et samfund, hvor der sker meget store forandringer. Og vores velfærdssamfund er i forandring.

Flygtningestrømme fra krige ude i verden søger i sikkerhed hos os. Det er mennesker, der skal finde deres plads i vores samfund – også på arbejdsmarkedet. Det stiller nye krav til de medarbejdere, som ofte er dem, der løfter denne vigtige sociale opgave. Det kræver løsninger, som ikke bare er elastik i metermål. Der er ikke mange ufaglærte arbejdspladser tilbage i Danmark, som kan være platform for flygtninge, ledige, unge og alle mulige andre, der har brug for en hånd for at komme i gang med selvforsørgelse. Som Matthias Tesfaye siger i artiklen Grænser for rummelighed, er det et socialt ansvar, som flere fremover skal være med til at løfte.

Gennem 00'erne har alle offentlige arbejdspladser oplevet mange nedskæringer, og presset i hverdagen er de fleste steder øget voldsomt. Som vaskeriarbejder Flemming Kjølstrup Jensen siger i artiklen Grænser for rummelighed, er der kolleger, der bi-

der smerterne fra sliddet i sig og arbejder i deres fritid, for at nå det hele. Tidspres går også ud over sikkerheden og trygheden fx på de psykiatriske bosteder, som næstformand i KLS Mimi Bargejani fortæller om i artiklen Tid til tryghed. Når en ny 'kvalifikation' som robusthed begynder at dukke op i stillingsannoncer, må det også ses som et udtryk for, at helt almindelige arbejdspladser er så trængte, at de nu tyr til kræfter ud over det sædvanlige for at løfte velfærdssamfundets grundlæggende opgaver. Men det kan selvfølgelig aldrig være medarbejdernes psykiske og fysiske styrke, der skal få enderne til at hænge sammen.

Tidspres på de somatiske sygehuse er også en væsentlig grund til, at det ikke har været muligt at få has på sygehusinfektionerne. Tusindvis af borgere rammes hvert år, og det er simpel logik, at farlige bakterier kræver ordentlig hygiejne. Alligevel skæres der stadig og hovedsageligt på rengøringen, efter 'grønthøstermetoden', som professor på Odense Universitetshospital, Hans Jørn Kolmos siger i filmen Efter Marie. På de arbejdspladser, hvor man er gode til at arbejde sammen, findes dog også kreative løsninger. Et eksempel er prioriteringstrekanten, som er beskrevet i artiklen Rød og Gul og Grøn. Den har hjulpet på spidsbelastningerne og styrket tværfagligheden på neurokirurgisk sengeafdeling på Aarhus Universitetshospital.

Ikke alle besparelser er af det onde. At spare på madspild, som man gør på bl.a. Slagelse Sygehus, er win-win også set i forhold til de næste generationer.

Børn har brug for et godt fysisk, psykisk og socialt miljø. Som de voksne oplever de dog også stigende sociale forskelle. Det kan ses på deres trivsel og sundhed. 70 procent af den mad, de spiser, indtages i daginstitutioner. Alligevel har kun hver femte børnehave en madordning. At madordningerne er på valg hvert andet år, er ikke særlig fremtidsorienteret.

At alle kan vride en gulvklud er en sejlivet myte og en farlig modspiller. Også Maria Jensen tænkte sådan, inden hun blev ansat i Servicekorpset i Køge. Hun blev dog klogere, og er i dag med på det første hold af akademiuddannelsen. Maria, Siham, Flemming, Søren, Mimi, Svetlane, Dzemila, Henrik og alle de andre i dette magasin ved, at fremtiden kræver meget mere end blot en myte om en spand og en klud. Og sektorens forskellige dialogmaterialer er alle invitationer til dialog om faget og fremtiden, politikerne og omverdenen.

Lad fortællingerne brede sig – som ringe i vandet.

Venlig hilsen

*Gina Liisborg*  
Gina Liisborg

## Uddannelse

# Uddannelse til alle ufaglærte

**Ret og pligt til uddannelse med fuld løn ville have betydet et løft til 50.000 FOA-medlemmer. Men selvom det var tæt på, kom en aftale ikke i hus ved OK15. Nu arbejdes der på, at det sker ved OK18.**



*“Det er stadig vores hovedmål, og vi arbejder videre på, at så mange som muligt af vores medlemmer får en uddannelse,” siger Gina Liisborg.*

At en tredjedel af sektorens medlemmer i dag har gennemført en erhvervsuddannelse, er ifølge formand for Kost- og Servicesektoren Gina Liisborg, et vigtigt tigerspring.

“Men vi skal videre endnu, og målet for sektoren er, at så mange som overhovedet muligt bliver faglærte,” siger hun.

“At gøre rent er et fag, og det er vigtigt at have teorien bag og papirer på, hvad man kan. Dagens arbejdsmarked kræver meget, og den udvikling stopper ikke. Tværtimod. Det går sindssygt hurtigt, og hvis ikke man har kompetencerne, bliver jobmulighederne stadig mere begrænsede. Serviceassistentuddannelsen er en meget bred uddannelse, og selvom ret til at blive faglært også kan betyde, at der vil være medlemmer fx i køkkenerne, der vil uddanne sig ud af sektoren, så skal vi arbejde på, at alle får muligheden for at få en uddannelse.”

## På vej mod faglært

Selvom Kommuneres Landsforening (KL) var med på at sætte penge af til uddannelsesmæssig udrustning, kom uddannelse til alle ufaglærte ikke i hus ved overenskomstforhandlingerne i 2015.

“Det var smadderærgeligt. Det ville have været et historisk løft til vores medlemmer,” siger Gina Liisborg.

“Til gengæld understregede forhandlingerne, at arbejdsgiverne efterhånden er meget interesseret i uddannelse til deres ufaglærte ansatte. Det er glædeligt, og i FOAs hovedbestyrelse er det besluttet, at arbejde på en fælles strategi for ret og pligt til uddannelse til ufaglærte FOA-medlemmer frem til de næste overenskomstforhandlinger i 2018.”

## Oprustning til uddannelse

En ikke ubetydelig del af medarbejderne på FOAs område mangler de basale forudsætninger for at kunne gennemføre en faglært uddannelse. De er udfordret på læse-, stave-, regne- og IT-færdighederne, og for nogle faggrupper kniber det med det danske sprog.

“Der er afsat midler til at opruste de medlemmer, der har brug for noget ekstra for at kunne tage en uddannelse, og et projekt for de medlemmer, der ikke taler dansk, er i støbeskeen,” siger Gina Liisborg.

“Mange af vores medlemmer er tilbageholdende, fordi de har dårlige erfaringer fra skoletiden. Men erfaringerne fra de medlemmer, der har



gennemført en uddannelse, er jo, at de klarer sig fint. Vi oplever igen og igen, hvor meget uddannelse løfter og hvor stor tilfredsstillelse, der lig-

ger i at få anerkendt sin faglighed og den følelse af ligeværdighed, der følger med at have et papir på det, man kan."

*"Uddannelse til alle ufaglærte ville have været et historisk løft," siger Gina Liisborg.*

## Uddannelse

# Meget mere end spand og klud

**Hygiejneglæde. Maria Nielsen er en af de første serviceassistenter på akademiuddannelsen, der er en overbygning til serviceassistentuddannelsen.**

**Hun er begejstret, for hygiejne er så meget mere end 'bare' at gøre rent.**

*Maria Nielsen er halvvejs gennem akademiuddannelsen og kan allerede nu mærke, hvordan viden om faget avler respekt og styrker kvaliteten.*

Rengøring, ja, hvorfor ikke? Det kan alle jo finde ud af!

Da Maria Nielsen efter endt barsel for 8 år siden måtte skifte job, fordi arbejdstiderne som butiksassistent ikke passede ind i familielivet, søgte og fik hun job i Servicekorpset i Køge.

“Jeg havde den samme holdning, som så mange andre, at rengøring ikke var et fag og ikke krævede særlige forudsætninger,” fortæller hun.

“Men efter kort tid fik jeg ondt i både håndled og ryg, selvfølgelig fordi jeg ikke vidste noget om arbejdsstillinger. Jeg gik til min leder og fik en ledig stilling, som var en blanding af indkøb for borgerne og kontorarbejde. I dag arbejder jeg desuden med kvalitetskontrol af INSTA 800.”



Som de øvrige i servicekorpset er Maria Nielsen uddannet serviceassistent, og for halvandet år siden startede hun på det allerførste hold af akademiuddannelsen.

“... og i dag er min holdning til rengøring en helt anden, end da jeg startede for 8 år siden,” siger hun.

### Tvivlen opløses

Maria var længe glad for sin butiksuddannelse og meget i tvivl om, hvorvidt rengøring var hendes fremtidige karriere. Og hun var en af de sidste, der tog mod uddannelses tilbuddet.

“Men da jeg så startede på skolen, fik jeg jo øjnene op for hygiejne,” siger hun.

“Jeg fandt ud af, hvordan man med relativt enkle tiltag og metoder kan forhindre smittespredning og dermed spille en meget vigtig rolle i forhold til borgerne. Den indsigt var spændende, og dertil kom, at vi lærte så meget om de mennesker, vi hele tiden færdedes i blandt, om demens, fysisk og psykisk sygdom.”

“Som serviceassistenter opholder vi os ofte i borgerens hjem i længere tid end fx sundhedspersonalet, der ofte bare lige kommer ind og ud. Jeg har oplevet at være den, der registrerede fysiske sygdomme og begyndende demens og den, som kunne give den information videre, fordi jeg har en uddannelse og ved, hvad jeg skal se efter og spørge om. Uddannelse har givet mig viden og indflydelse, og det er meget tilfredsstillende.”

### Viden = respekt

Akademiuddannelsen består af en række moduler, både obligatoriske og valgfri, som man tager over 3 år. Uddannelsen afsluttes med et afgangsprøve. Maria og hendes medstuderende, der nu er halvvejs, kan efter endt uddannelse kalde sig AU i hygiejne og rengøringsteknik.

“Uddannelsen er så ny, at den bliver til, mens vi går på skolen, og det er endnu ikke helt defineret, hvilke stillinger den vil åbne for,” siger Maria.

“Vi får en dybere viden om hygiejne, bakterier og smittespredning, om ledelse, om forudsætningerne for udbud osv. Og selvom uddannelsen ikke er målrettet bestemte stillinger, er jeg ikke i tvivl om, at en dyb viden i vores fag er fremtidsrettet.”

I det daglige arbejde med kvalitetskontrol, har akademiuddannelsen indtil videre styrket Marias faglige grundlag for at vurdere mange forskellige situationer. Det gælder fx, som hun for nyligt oplevede, at komme ud til en beboer, der er smittet med clostridium og opdage, at de værnemidler, der er sat frem, ikke er de rigtige.

“Jeg ved, hvad jeg taler om, og det giver modet til at sige fra, hvis tingene ikke er, som de skal være. Jeg kan også tydeligt mærke, at andre faggrupper ser på mig med en ny respekt. Og respekt og anerkendelse trives vi alle med.”



Egentlig var ansættelsen i Servicekorpset i Køge en nødløsning for Maria Nielsen. “I dag er min holdning en ganske anden,” siger hun.

### Fakta

#### Akademiuddannelsen

Akademiuddannelsen i hygiejne og rengøringsteknik på Erhvervsakademi Sjælland er bygget op i moduler, der tages over en periode på 3 år:

- Hygiejne og Rengørings-teknologi, grundlæggende
- Hygiejne og Rengørings-teknologi, udvidet
- Projektering af rengørings- og hygiejne relaterede serviceydelser
- Rengøringsledelse og kommunikation
- Valgfag
- Afgangsprøve

15 elever startede på det første hold, heraf er 8 tilbage. Frafaldet skyldes, at nogle har skiftet job, mens andre kun ønskede 1 eller 2 moduler. På hold nummer 2 er der nu startet 5 deltagere. Der arbejdes desuden på at etablere uddannelsen i Vejle i 2017, ligesom skolen har udbudt en akademiuddannelse i ernæring.

## Uddannelse

# Millioner til uddannelse

**Kost- og Servicesektorens medlemmer går glip af de mange millioner, der er afsat i den kommunale kompetencefond. Nu er der også penge til uddannelse for de regionalt ansatte i Den Regionale Kompetencefond.**

## Fakta

## Den Regionale Kompetencefond

Fonden støtter til følgende uddannelser:

- Forberedende voksenundervisning (FVU/almen voksenuddannelse (AVU))
- Højere forberedelseseksamen (HF)
- Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)
- Videregående voksenuddannelse (VVU/akademiuddannelser) (moduler af eller hel uddannelse)
- Diplomuddannelse (eller moduler)
- Masteruddannelse (eller moduler)
- Voksenunderviseruddannelse
- Kompetenceudvikling, som udvikles og gennemføres internt i regionerne

Erfaringer fra Den Kommunale Kompetencefond viser, at medlemmer af Kost- og Servicesektoren kun i begrænset grad benytter sig af de overenskomstmidler, der afsættes til uddannelse.

Af de ca. 75.000.000 kr., der blev aftalt for Den Kommunale Kompetencefond i 2013, er der indtil juni i år udbetalt 300.000 kr. til medlemmer af Kost- og Servicesektoren. Til sammenligning har medlemmer af Social- og Sundhedssektoren og Pædagogisk Sektor henholdsvis fået udbetalt ca. 15.000.000 kr. og 13.000.000 kr.

## Nye regionale midler

Siden april i år har også medlemmer ansat i regionerne kunnet søge midler til kompetenceudvikling. Den Regionale Kompetencefond, der er aftalt mellem FOA og regionerne for overenskomstperioden 2015-2018, råder over ca. 4.000.000 kr. til FOAs område. Modsat Den Kommunale Kompetencefond er der ingen medfinansiering fra arbejdsgivers side.

Alle regionalt ansatte erhvervsuddannende serviceassistenter, husassistenter, rengøringsassistenter og servicemedarbejdere kan søge fondens midler. Personale ved selv- ejende institutioner, som har drifts-

*Kost- og Servicesektorens medlemmer er blandt de af FOAs faggrupper, der benytter sig mindst af de millioner, der er afsat til uddannelse i Den Kommunale Kompetencefond. Siden april i år har også medarbejdere i regionerne kunnet søge støtte til uddannelse.*

aftale med regionen, kan også søge fondens midler. Der gives fortrinsvis tilskud til kompetencegivende efter- og videreuddannelse ved anerkendte udbydere, og det maksimale beløb er 25.000 kr./12 mdr. pr. medarbejder.

## Hvor kan jeg søge

Vejledninger om, hvordan uddannelsesmidlerne søges og ansøgningsskemaer kan hentes her:

[denregionalekompetencefond.dk](http://denregionalekompetencefond.dk)  
[denkommunalekompetencefond.dk](http://denkommunalekompetencefond.dk)

## Fakta

## Uddannelsesstatus 2016

I alt 5.502 af Kost- og servicesektorens medlemmer har i dag taget en af følgende uddannelser (SKP = skolepraktik):

- |  |       |
|--|-------|
| ▪ Rengøringstekniker                       | 536   |
| ▪ Rengøringstekniker, SKP                  | 97    |
| ▪ Serviceassistent, virksomhedsservice     | 2195  |
| ▪ Serviceassistent, virksomhed – SKP       | 78    |
| ▪ Serviceassistent, Hospitalsservice       | 2.588 |
| ▪ Serviceassistent, hospitalsservice – SKP | 8     |

Kilde: EASY-P, 22. august 2016





#### Fakta

##### Det kan du få støtte til

Den Regionale Kompetencefond dækker udgifter til:

- Kursusafgift (deltagerbetaling)
- Materialer (dog ikke elektroniske hjælpemidler)
- Transport og ophold

## Arbejds miljø

# Tid til tryghed

**Både som pårørende og som næstformand i KLS har Mimi Bargejani fra allerførste række oplevet, hvordan nedskæringer har været med til at underminere sikkerheden på psykiatriske bosteder.**

*Mens beboerne på de psykiatriske bosteder er blevet dårligere, har personalet fået mindre tid til omsorg og samtale med dem. "Det er en meget uheldig udvikling," siger næstformand Mimi Bargejani.*



Næstformand i KLS Mimi Bargejani har fulgt nedskæringerne og effektiviseringerne i København og 17 omliggende kommuner i mange år og set de spor, det trækker i velfærd. Men også personligt har hun haft denne udvikling helt inde på livet. Mimis et år yngre søster 48-årige Yee-Wai er psykisk syg og har boet på det psykiatriske bosted Lindegården ved Roskilde i snart 20 år.

"I de år har jeg set min søster og andre beboere blive mere og mere syge samtidig med, at personalet har fået mindre og mindre tid til at lytte, guide og hjælpe," siger hun.

"Der er kommet flere konflikter, og risikoen for vold både mod ansatte og andre beboere er steget. Beboerne er langt mere syge i dag, end da min søster flyttede ind. De bliver oftere indlagt på psykiatriske afdelinger, fordi de er til fare for sig selv eller andre. Men da der også skal spares i hospitalsvæsenet, udskrives de alt for hurtigt igen, længe før psykosen er klinget af.

Det har jeg oplevet mange gange, og jeg er ofte bange for, hvilke situationer min søster i en dårlig periode kan havne i."

## Det handler også om tid

8 timer, 42 minutter og 8 sekunder. Præcist, meget! Men nej, det er ikke et sportsresultat. Det er den ugentlige arbejdstid i en lønftale mellem

en rengøringsmedarbejder og Københavns Kommune. Ansættelsestiden er hægtet op på rengøringsplanen, og der er hverken afsat minutter eller sekunder til at bevæge sig fra sted til sted, rydde op, udveksle erfaringer med kolleger og da slet ikke til at snakke med borgere.

"Siden 2012-13 har kommunen sparet og sparet, og decimalansættelser, som ovenstående, er et nyt "populært" fænomen," siger Mimi.

"Vi er for længst inde ved benet, og frem til 2020 er det desuden planen, at der skal ske yderligere besparelser eller effektiviseringer på rengøringen i Københavns Kommune."

## Rodet og utrygheden tager til

Når man skal løbe hurtigere og hurtigere for at nå opgaverne, er der ikke en tæt relation til borgerne eller tid til overs til at aflæse situationer og dermed tage en mulig konflikt i opløbet.

"Sikkerheden svækkes, når man har så travlt," siger Mimi.

"Og Arbejdstilsynets svar på voldelige episoder på fx Lindegården: et straks påbud, der indebærer, at man skal være inden for høre- og lytte-rækkevidde, kan jo være vanskeligt at opfylde indenfor en meget stram tidsramme."

Med hensyn til rengøringen på bebo-



ernes værelser, som i dag er overdraget til et samarbejde mellem beboerne og kontaktpersonen, bliver det også svært at opfylde et strakspåbud.

“Kontaktpersonerne er desuden støttepersoner, der ikke er uddannet til rengøring, og nedskæringer kan ses på hygiejnen. Jeg besøgte tit min søster og oplever meget ofte, at toiletterne er beskidte, og rodet på hendes værelse tager til.”

#### **Sikkerheden svækkes**

Sikkerheden er slidt, og tallene taler for sig selv. Efter Strukturreformen og kommunesammenlægningen i 2007 og frem til 2013 skete der en fordobling af voldelige overfald på psykiatriske bosteder i Danmark. På Lindegården, hvor Yee-Wai bor, blev en social- og sundhedsassistent dræbt af en beboer 25. marts, og i sommer var flere medarbejdere på bostedet Visborggaard i Nordjylland i alvorlig fare, da en beboer overfaldt dem. I alt er 5 medarbejdere på bo-

steder blevet dræbt de seneste 4 år. Der er generelt en stigning i antallet af indberetninger, og årsagen er både, at man er blevet bedre til at indberette episoderne, men de mange nedskæringer bærer også en del af skylden for mere vold.

“Effekten af strakspåbud afhænger meget af ledelsen,” siger Mimi.

“Desuden er det et spørgsmål, om det overhovedet øger sikkerheden. Det er tvivlsomt, om der straks indkaldes en vikar, hvis en medarbejder er syg.”

#### **Tryghed er et politisk valg**

Ifølge Mimi Bargejani skal løsningen findes et helt andet sted. I holdninger til faglighed. I uddannelse. I politisk vilje og forståelse. De nye decimalansættelser tyder ifølge Mimi ikke på, at den vilje og forståelse er lige rundt om hjørnet.

*“Det er på høje tid at indse, at sikkerheden på psykiatriske bosteder er slidt. Der er påtrængende behov for politisk vilje til forandring,” mener Mimi Bargejani.*

“Et voldeligt overfald kan ske på et splitsekund, og jeg bliver nødt til at sige, at jeg ikke er overrasket over de hændelser, der har været i år,” siger hun.

“Jeg er bekymret, fordi det hurtigt bliver glemt igen, præcis som når medierne har haft fokus på dårlig rengøring på hospitalerne og epidemier med sygehusinfektioner. Borgere som min søster er svage, og vores medlemmer råber heller ikke op. Så længe det arbejde, vores medlemmer udfører, ikke betragtes som en kerneopgave, sker der nok kun forringelser både for borgere og medarbejdere.”

## Arbejdsmiljø

# Arbejdsgiveransvar uden decimaler

**Københavns sundhedsborgmester Ninna Thomsen har en vision om en arbejdspladskultur, hvor kommunens ansatte får mere indflydelse på deres arbejdstid. I den kultur er decimalansættelser som en hund i et spil kegler.**

*“Decimalansættelser er ren udnyttelse. Det skal afskaffes,” siger næstformand i FOA Mona Striib.*



De decimalansættelser, som er begyndt at dukke op på ansættelseskontrakter for rengøringsmedarbejdere i Københavns Kommune, spiller skidt sammen med de intentioner, Københavns sundhedsborgmester Ninna Thomsen har for en kommunal arbejdspladskultur. På baggrund af en møderække med repræsentanter fra FOA, 3F og arbejdsmarkedsforskere har hun netop søsat 3 projekter, hvor medarbejderne får mere indflydelse på deres arbejdstid.

“Jeg ønsker en kultur, hvor medarbejderne kan tilrettelægge deres arbejdstid, uanset om de ønsker at gå op eller ned i tid,” siger hun.

“I støbeskeen har vi også planer om mere fleksible mødetidspunkter og bedre sammenhæng i vagterne på plejehjem.”

I første omgang er den større fleksibilitet tanker, der afprøves inden for Nina Thomsens eget resortområde, men planen er, at det skal være en mulighed, der tilbydes alle medarbejdere i Københavns Kommune.

## Spørgsmåltegn ved decimalansættelser

I en kultur, hvor alle medarbejdere kan indrette deres arbejdstid, så det

passer til deres livsvilkår, passer decimalansættelserne af rengøringspersonalet ikke ind.

“Det er første gang, jeg hører om den slags,” siger Ninna Thomsen.

“De forekommer ikke i min forvaltning, men åbenbart på skoler og i centraladministration. Det undrer mig, og det er noget, jeg nu vil sætte spørgsmålstegn ved. Vi har et rødt flertal, og som arbejdsgivere har vi en forpligtelse til at sikre alle vores medarbejdere gode arbejdsforhold.”

Næstformand i FOA Mona Striib lægger ikke fingre imellem.

“Decimalansættelser er simpelthen noget griseri, og det skal afskaffes,” siger hun.

“Sådan noget fremkommer, når man putter opmålinger af arealer i en computer, og derefter spytter et ansættelsesbrev på fx 8 timer 5 minutter og 20 sekunder ud. Der er ikke afsat tid til noget som helst andet end kvadratcentimetre. Det er grov udnyttelse, ja værre end daglejerforhold, og det underminerer arbejdsmiljø, løn, tryghed på arbejdet, kollegaskab osv.”



**KØBENHAVNS KOMMUNE**  
Økonomiforvaltningen  
Koncernservice

27-07-2016

Sagsnr.  
[REDACTED]

Dokumentnr.  
[REDACTED]

**Dette brev erstatter tidligere fremsendte:**

**Ansættelse**

Du ansættes som Rengøringsmedarbejder i Københavns Kommune fra den 1.august 2016. Dit arbejdssted er indtil videre i Børne- og Ungdomsforvaltningen ved Rengøringssektionen Team 1, Gyldenløvesgade 15, 1502 København V.

**Overenskomst**

Dit ansættelsesforhold er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde, der er indgået mellem KL (Kommunernes Landsforening) og FOA.

Du kan se overenskomsten på Københavns Kommunes intranet og på [www.kl.dk](http://www.kl.dk).

**Arbejdstid**

Din arbejdstid er gennemsnitligt 8,66 timer om ugen.

Du har pligt til over-/merarbejde, såfremt dette bliver meddelt. Over-/merarbejde honoreres efter reglerne i overenskomsten.

**Løn**

Din erfaringsdato er fastsat til 1. august 2016.

Det er dit ansvar at aflevere dokumentationen rettidigt i forhold til at sikre en korrekt lønudbetaling.

Din løn er aftalt til:

Grundløn (løntrin 14) 4.932,71

Grundlønstillæg 10,72

Din løn udgør herefter løntrin 14 samt 417 kr. i årligt pensionsgivende tillæg, angivet i lønniveau 31.3.2000. Lønnen udgør pt. 4.943,43 kr. pr. måned.

**Servicecenter  
Personale**

Borups Allé 177  
2400 København NV

Telefon  
3366 5033

EAN nummer  
5798009809124



*“Som arbejdsgivere har vi et ansvar for at sikre vores ansatte gode arbejdsforhold, og nu vil jeg rejse spørgsmålet om decimalansættelser,” siger sundhedsborgmester Nina Thomsen.*

**Fuldtidsansættelser**

Den optimale ansættelsesform er ifølge Mona Striib fuldtidsansættelse. Selvom om mange af FOAs medlemmer ikke har noget imod deltid, så har det efter hendes mening for stor slagside både socialt og økonomisk.

“Jeg tror, der er mange, især kvinder, der simpelthen ikke har øje for konsekvenserne,” siger hun.

“En ting er decimalansættelserne, som er ganske horrible, men deltidsansættelser i alle former indebærer jo, at man er ringere stillet, når man skal have pension, hvis man bliver ramt af en arbejdsskade eller sygdom.”

Ninna Thomsen er enig i, at fuldtidsansættelser er at foretrække, fordi det, som hun siger, skaber en anden helhed på arbejdspladsen.

“Jeg vil ikke påstå, at medarbejdere på fuld tid er mere dedikerede, men man har en anden tilknytning til jobbet, end hvis man kun er ansat på deltid,” siger hun.

“Vi vil derfor også gøre det lettere for lokale ledere, i stedet for automatisk at slå en ledig 30 timers stilling op, at tilbyde timerne til allerede ansatte, der ønsker at gå op i tid.”

## Arbejds miljø

# Rummelighedens udfordringer

**Balancen. Det rummelige arbejdsmarked er en af velfærdssamfundets smukke tanker. Men det er også en tanke, der kommer under pres, når det er de samme skuldre, der altid skal bære.**

*Der er stadig plads til rummelighed, men balancen mellem ekstraordinært og ordinært ansatte er belastet, mener bl.a. vaskerimedarbejder og tillidsrepræsentant på Centralvaskeriet på Bispebjerg Hospital Flemming Kjølstrop Jensen.*

“Det forventes, at man bare lige oplærer endnu en grøn kollega, der måske ikke engang taler dansk. Det er problematisk, for vi er rigeligt pressede i forvejen,” siger vaskerimedarbejder Flemming Kjølstrop Jensen, der er tillidsrepræsentant på Centralvaskeriet på Bispebjerg Hospital, og var en af dem, der ikke jublede over resultaterne af trepartsforhandlingerne, som blev fremlagt på faggruppelandsmødet i foråret, en aftale om IGU (Integrationsuddannelse), som i øvrigt blev gennemført udenom FOA, der stemte imod.

Gennem den seneste halve snes år har Flemming oplevet sin arbejdsplads som en skrue, der hele tiden drejes i det store beskæftigelsesmaskineri af oplæring, indslusning af ekstraordinært ansatte og nu integration af flygtninge.

“Selvfølgelig har vi et socialt ansvar, men der skal være en balance, ellers bliver man efterhånden fremmed på sin egen arbejdsplads,” siger han.

## Tydelig frustration

Da faglig konsulent i FOA Jens Folkersen på faggruppelandsmødet i år skulle fortælle om de nyeste beskæftigelsesmæssige tiltag: Integration af flygtninge på arbejdsmarkedet, blev han mødt med holdningen: Nu er nok nok.

“Det var meget tydeligt, at mange medlemmer har nået et mætningspunkt,” fortæller han.

“Vaskerimedarbejderne er blandt de faggrupper, der gennem mange år er rykket til side for at skabe plads til ekstraordinært ansatte kolleger. De har desuden oplevet mange nedskæringer samtidig med at det netværk, der skulle gribe dem, er blevet svagere. Frustrationen var til at tage og føle på.





De seneste års nedskæringer kombineret med et stadig mere hullet sikkerhedsnet slider.

“Vi kan mærke det både på krop, tryk og arbejdsglæde,” siger vaskerimedarbejderne Flemming Kjølstrop Jensen og Svetlana Vuceljic, der begge har været meget længe på arbejdsmarkedet.

#### Fakta

##### Integrationsuddannelsen (IGU)

1. juli 2016 trådte resultatet af trepartsforhandlingerne, Integrationsuddannelsen i kraft. Den skal sikre mulighed for arbejde til og opkvalificering af flygtninge og familiesammenførte mellem 18 og 40 år, som har opholdt sig mindre end 5 år i Danmark, og som ikke lever op til kravene på det danske arbejdsmarked. Uddannelsens indhold, fx faglige kompetencer og sprog, aftales mellem arbejdsgiver og elev. Rammen er 2 år med 20 ugers undervisning og 84 ugers praktik med mindst 25 timer om ugen, som kan tilrettelægges fleksibelt.

IGU indskrives i lovgivningen og kræver ikke yderligere implementering i de kollektive overenskomster. Lønsatsen svarer til satserne på EGU. På FOAs område: 7.908,39 i praktikken og i ugerne med undervisning får eleven integrationsydelse. For en enlig uden børn: 5.945.

#### Et langt arbejdsliv kan mærkes

Som mange andre offentligt ansatte, er Flemming startet meget tidligt på arbejdsmarkedet og har arbejdet, siden han var 14. Han og hans kolleger har set efterlønnen fordufte, muligheden for førtidspension, sygedagpenge, dagpenge svinde ind. Det seneste skud på stammen, er regeringens forslag om atter at udskyde tilbagetrækningsalderen, kommer lige i halen af trepartsforhandlingernes integrationsaftale.

“Jeg er 52 år og har arbejdet med rengøring og på vaskeri i de 33,” siger han.

“Jeg har virkelig arbejdet meget i mit liv, ligesom mange af mine kolleger. Det har jeg været meget glad for. Arbejdet er blevet lettere og mere varieret hen ad vejen. Men det gør ikke den store forskel at skifte spand og klud ud med fiberklud og moppe, når man samtidig skærer ned, og vi skal klare flere kvadratmetre og opgaver, samtidig med at nervøsiteten for at beholde jobbet stiger. Jeg kender mange mennesker, der arbejder, selvom de har fri, for at nå det hele. På den baggrund er det svært at skulle være mere rummelig. Igen.”



*“FOAs arbejdspladser er et af de steder, flygtninge skal vinde fodfæste på arbejdsmarkedet. Til gengæld skal samfundet sikre, at de ikke står med opgaven alene,” siger Mattias Tesfaye.*

“Det er vigtigt, at holde fast i, at tilidsfolkene hele tiden er inddraget, og at de har ret til at sige fra, hvis balancen tipper,” siger han.

“Der skal også være beskæftigelsesperspektiv for de mennesker, der er i støttet beskæftigelse. Og det, der bekymrer mig mest, er om alle ordningerne i virkeligheden leder til regulære job, eller om de ekstraordinært ansatte bare får lov at cykle rundt i systemet og bliver usynlige i kommunerne. Arbejde, der skal udføres i Danmark, skal være på reelle vilkår. Vi skal ikke have sektorer, der fungerer som beskæftigelsesprojekter.”

### Utryghed er gift

Finanskrisen har givet samfundet slagside, erkender Mattias Tesfaye. Mange af de mennesker, der nu igen oplever, at skulle påtage sig socialt ansvar, er også dem, der mærker effekterne af krisen.

“Det er deres børn, der mangler en læreplads, det er dem, der har oplevet nedskæringer, og som ikke har fået gavn af skattestop, afgiftsnedsættelser på biler osv.,” siger han.

“Vi har et rimeligt velfungerende samfund. Men der eksisterer en enorm usikkerhed over, om det nu også varer ved. Den bedste kur for dansk økonomi, er tryghed, hvor folk kan regne med, at de kan beholde deres arbejde. Utryghed er gift for et samfund, og vi skal sørge for at skabe et arbejdsmarked på en rolig platform, hvor flest mulige mennesker er i beskæftigelse på gode og ordnede forhold.”

### Opgaven skal løftes!

Folketingsmedlem Mattias Tesfayes [S] svar til Flemming og andre, der er ved at løbe sur i et socialt ansvar, er, at det er en opgave, de skal løfte.

“Men de skal ikke gøre det alene,” siger han.

“Og det har været for snæver en del af det danske arbejdsmarked, der har båret det sociale ansvar. Det er godt, at der er nogle, der råber op. Det er det, der skaber forandring. Der er ikke mange arbejdspladser at bringe i spil i beskæftigelsesindsatsen. De store skibsværfter, industrien og andre ufaglærte arbejdspladser eksisterer ikke mere. Mennesker, der har brug for hjælp til at komme i arbejde, skal sluses ind på stadig færre arbejdspladser. Og den udvikling går kun en vej.”

“Hvis ikke man ønsker, at hele sektorer skal være støttet beskæftigelse,

må man få flere brancher til at løfte en del af ansvaret,” siger Mattias Tesfaye.

“Mange af de flygtninge, der nu skal ud på arbejdsmarkedet, skal ikke omskoles, deres job er midlertidige, og de skal primært have kontakt med arbejdsmarkedet og opleve at møde et kollegialt sammenhold. Det er også stadig kun en lille andel, der er uden for det ordinære arbejdsmarked. Udfordringen består i at sprede ansvaret og sørge for ansættelser på overenskomstmæssige vilkår.”

### Der er grænser – også lovmæssige

Som en tommelfingerregel bør grænsen for medarbejdere i støttet beskæftigelse på en arbejdsplads ifølge Mattias Tesfaye ikke overstige 10 procent. Der findes også lovgivning og aftaler, der skal sikre en rimelig balance. Det kniber bare med at overholde den.



## Arbejdsmiljø

# Uopslidelige medarbejdere

**Robusthed er et nyt begreb i stillingsannoncerne, og det er ikke et udtryk for, at medarbejderne er blevet svagere, men, ifølge blandt andre stressforsker Thomas Milsted, for arbejdspladser med problemer.**

I 5 procent af 80.000 jobopslag på Jobindex.dk, som Ugebrevet A4 så efter i sømmene i 2015, optræder 'robust' og begrebet 'solid' forekommer i 9 procent.

Robust er afledt af det latinske ord robust, som betyder styrke eller sten, og begrebet havde også fundet vej til Kost- og Servicesektorens arbejdsmiljøkonference i januar. Her understregede forfatter og generalsekretær i Stresstænk tanken, Thomas Milsted, at robusthed ikke er et smart, moderne ledelsesredskab.

"Det er bare en måde arbejdsgiverne kan løbe fra ansvaret på, og det bliver ikke af den grund medarbejdernes ansvar," sagde han.

## Bekymrende

Risikoen for, at kravet om mere robusthed finder indpas på FOAs fagområder bekymrer. Som næstformand i FOA Vendsyssel Lene Berendt udtrykte det på arbejdsmiljøkonferencen:

"Vi oplever sygemeldinger på grund af stress. Vil det afføde spørgsmålet: Er du **robust** nok til dette fag? Jeg får myrekryb."

Og FOAs formand Dennis Kristensen ser efterspørgslen på robuste med-

arbejdere som en farlig glidebane. På arbejdsmiljøkonferencen sagde han blandt andet:

"Det er en anden måde at sige på, at ansøgere til stillinger skal være så psykisk stærke, at de kan holde til konstante forandringer, og til hvad arbejdsmiljøet og arbejdsforholdene ellers byder på. Det er en farlig tendens, at medarbejdere i helt almindelig job, skal være særligt robuste. For hvad indebærer det? At genetiske dispositioner og helbred bliver faktorer ved ansættelse? Det er vigtigt at understrege, at det ikke er medlemmerne, der skal være ekstra stærke, når arbejdspladsen er sårbar."

## Citat

Den danske ordbog

**Robust** adj: modstandsdygtig over for slid, belastninger el. vanskelige betingelser; som kun vanskeligt går i stykker el. nedbrydes; modstandsdygtig, hårdfør.

## Fakta

### Mest brugte begreber i jobannoncer

Jobindex.dk er Danmarks største portal for jobannoncer. Her er de mest brugte begreber i de 79.308 jobannoncer, som arbejdsgivere har opslået i 3. kvartal 2015 - robust og solid.

## Arbejds miljø

# Alene på arbejde

**Antallet af FOA-medlemmer, der arbejder enten mutters eller fagligt alene, er stigende. Men de fysiske og psykiske belastninger ved at arbejde alene kan blive for store.**

Der er en stigning i antallet af FOA-medlemmer, der arbejder helt alene eller uden fagkolleger. Blandt Kost- og Servicesektorens medlemmer er det ca. en fjerdedel, der arbejder uden kontakt til fagkolleger.

Nogle medlemmer foretrækker at arbejde enten mutters eller fagligt alene med fx rengøring på skoler eller madlavning i daginstitutioner, mens andre gerne så, at de havde mere fælleskab med deres kolleger.

I slutningen af 2015 gennemførte FOA en undersøgelse, som understreger, at man er mere sårbar, når man arbejder alene, og at de negative konsekvenser forstærkes, hvis arbejdstempoet er højt, der er mange krav, mangel på hjælp, støtte og feedback, eller hvis man har skiftende arbejdstider eller arbejder om natten.

FOAs mål er at sikre, at alenearbejde foregår sikkert og trygt, at man har adgang til den nødvendige faglige sparring fra kolleger og får den opbakning fra ledelsen, som betyder, at arbejdet er tilfredsstillende og ikke belaster hverken fysisk eller psykisk.

“Det er også værd at kigge på, om der er arbejde, som udføres alene af vane og som ligeså godt kan placeres på tidspunkter, hvor man er sammen med kolleger,” siger arbejdsmiljøkonsulent i FOA Nina Hedegaard.

## Vilkår kan altid ændres

Selvom alenearbejde er selvvalgt, og medlemmet trives med det, kan man ifølge Nina Hedegaard, stadig have udækkede behov for faglig sparring.

“En mulighed er at etablere faglige netværk, fx for husassistenter eller køkkenmedarbejdere, på tværs af arbejdspladser, hvor man mødes med fagfæller, udveksler gode idéer og lærer hinanden at kende,” siger hun.

Men kollegiale netværk er ifølge Nina Hedegaard ikke nok. Der er også brug for sikkerhedsnet i form af rutiner og retningslinjer på arbejdspladsen, så man ved, hvad man gør, og hvem man kontakter, hvis man har brug for hjælp. Og der er risiko for vold, er det uacceptabelt at arbejde alene.

“Der er desuden brug for at gøre op med den generelle accept, både hos medarbejdere og arbejdsgivere, af, at de negative faktorer ved alenearbejde er et vilkår, man ikke kan ændre på,” siger hun.

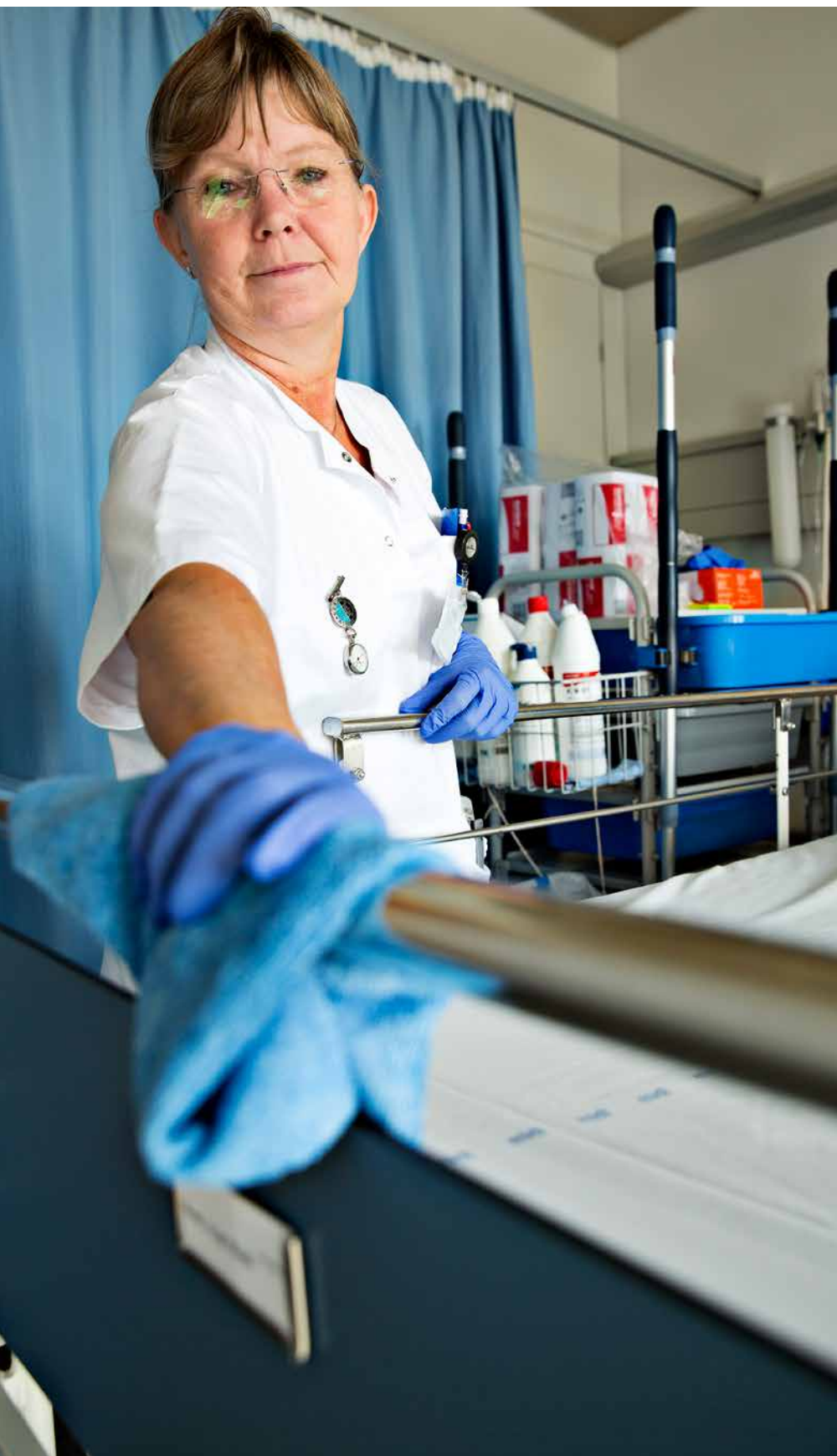
“Vilkår kan altid ændres, hvis der er vilje og penge til det.”



### Fakta

#### Rapport om alenearbejde

Rapporten kan hentes her:  
[foa.dk/Forbund/Publikationer](http://foa.dk/Forbund/Publikationer)  
 Søg under Alenearbejde og psykisk arbejdsmiljø.



Alenearbejde var et af emnerne på årets arbejdsmiljøkonference i Kost- og Service-sektoren.

#### Fakta

##### 4 gode råd ...

4 ting, du bør aftale med din leder, kolleger, TR og AMR.

- Hvordan sikrer I, at I altid kan få akut hjælp?
- Hvordan får I tid til at mødes og sparre med hinanden?
- Hvordan får I støtte og hjælp fra kolleger i situationer, som er svære eller konfliktfyldte?
- Hvordan vil I tage alenearbejde med i jeres arbejdspladsvurdering (APV)?

#### Fakta

##### ... plus 6 ting, du selv kan gøre

- Vurder altid, om der er en risiko for, at du kan komme til skade og tag ingen chancer, når du arbejder alene.
- Hold pauser sammen med kolleger, når du kan.
- Løft eller forflyt aldrig alene, når I på arbejdspladsen har vurderet, at I skal være 2.
- Gå aldrig ind til en borger eller en patient alene, hvis I på arbejdspladsen har vurderet, at I skal være 2.
- Lav klare aftaler med dine kolleger om, at de holder sig i nærheden, hvis du er alene med en borger, som kan være udadreagerende.
- Tal med din arbejdsmiljø- / tillidsrepræsentant eller leder, hvis du oplever, at alenearbejde er et problem.

FOA har også udarbejdet et skema, som kan bruges til at identificere lokale udfordringer med alenearbejde. Det kan hentes på [foa.dk](http://foa.dk)

## Klima

# Fra spild til gevinst

**Omdannelse af sygehusets madlevninger til energi er godt for miljøet, både det omgivende og det på arbejdspladsen.**

Over 2 tons af den mad, der hver uge fremstilles til patienter på Slagelse Sygehus (somatik og psykiatri) samt på Næstved Sygehus, bliver ikke spist.

En årlig omkostning i milliardklassen! Tidligere blev madresterne bare smidt ud. De seneste 3 år er levningerne blevet hældt i 2 kværne i centralkøkkenet på Slagelse Sygehus og gennem et rørsystem ført til en tank i kælderen. Hver 14. dag bliver indholdet fragtet til Hashøj Biogasanlæg i Vemmeløse, hvor biomassen omdannes til biogas, og resterne bliver til gødning. Fordi madaffaldet kan opbevares længere i tankene, betyder det også mindre transport samt nedbringelse af sygehusets CO<sup>2</sup>-udslip.

For køkkenmedhjælperne på Slagelse Sygehus Dzemila Eminoyic, Henrik Bach og Hatice Aydemir er det en tilfredsstillende at være med til at konvertere madspild til energi.

“Når vi ikke smider madresterne ud, er det positivt,” siger Dzemila Eminoyic. “Og det er dejligt at være med til noget, der gavner samfundet.”

## Frikadeller er en vinder

Hvis der skal produceres rigeligt og velsmagende mad til patienterne, kan madspild ikke undgås. Kun en lille del af resterne stammer fra produktionen i køkkenet. Hovedparten skyldes, at maden ikke bliver spist.

“Det er lettere at disponere mængderne til patienterne her på sygehuset end til dem på Næstved Sygehus, som kun får leveret mad en gang i døgnet,” siger køkkenchef Susanne Christensen Løje, som fortæller, at også menukortet spiller en rolle for, hvor mange rester, der kommer tilbage. Blandt højdespringerne er frikadeller og boller i karry.

“Når vi hele tiden bliver bedre til at lave den mad, patienterne kan lide og dermed nedbringe madspildet,



*I løbet af dagen smides resterne fra produktionen, fx skræller fra grøntsager og overskud fra rensning af kød i kværnen i køkkenet. Når den er 2/3 fyldt, kværnes indholdet og fragtes videre til tanken i kælderen.*

*3 gange i døgnet kommer rester tilbage fra afdelingerne på Slagelse Sygehus. Og en gang i døgnet modtager man levninger fra Næstved Sygehus.*





*Madkværnen har erstattet mange løft og fjernet ubehagelige lugte fra køkkenet på Slagelse Sygehus. – "Vi løfter ikke så meget mere, og det er en god fornemmelse at bidrage til et bedre miljø," siger køkkenmedhjælper Hatice Aydemir.*

bliver man da stolt," siger køkkenmedarbejder Henrik Bach.

### **Ikke længere en øv-opgave**

Men det er ikke kun det ydre miljø, der har gavn af denne måde at håndtere madaffaldet på. Også arbejdsmiljøet er blevet væsentligt forbedret. Der er færre lugtgener, arbejdshøjden er mere ergonomisk og mange tunge løft kan undgås.

Før kværnene blev installeret, blev madaffaldet samlet i 20-25 kilos plastkasser, hvorfra det blev skrabet over i en køletank. Det var med Susanne Christensen Løjes ord en rigtig øv-opgave.

"Ud over lugten var det tungt og indebar tunge løft og vrid, der belaster kroppen," siger hun.

"Selvom man altid skulle være 2 om at løfte, skete det jo alligevel, at man gjorde det alene, hvis ikke der lige var en kollega, der havde tid. Tingene skulle jo glide.

Med kværnene har vi fået mere ergonomisk rigtige arbejdsstillinger, og så er det virkelig dejligt at slippe af med lugtgenerne."

### **Lettere og mere hygiejnisk**

Omgangen med affaldet er både blevet lettere og mere hygiejnisk. Dagen igennem er der jævnt hen trafik mellem arbejdspladser og kværn med grønsags- og andet affald fra produktionen.

"Men arbejdet i køkkenet er da stadig hårdt," siger køkkenmedhjælper Hatice Aydemir.

"Og det er vigtigt, at vi holder øje med og hjælper hinanden."

I køkkenet er der medarbejdere, som har været ansat næsten et helt arbejdsliv, og i løbet af den næste tid er der indtil flere 20- og 40 års-jubilæer. Hjælpe midler som kværnen, hæve-sænkeborde mv. aflaster, men køkkenmedhjælperne er enige om, at god ledelse og kommunikation om arbejdsmiljøet er afgørende, hvis man skal kunne holde et helt arbejdsliv.

"Vi har en god arbejdsplads med en ledelse, der lytter og heller ikke er bange for at give et nap med, hvis her er travlt," siger Henrik Bach.

"Vi er også meget opmærksomme på, at især de nyansatte gør det rigtigt, og i forhold til dem, der ikke taler så godt dansk, er vi ekstra omhyggelige med at forklare, at arbejdsstillinger er afgørende, hvis kroppen skal holde længe."



*Lige ved indgangen tømmes madvognene og levningerne findeles i kværnen.*

*De kværnede madrester ledes ned i 2 tanke i kælderen. De kan rumme 15 kubikmeter. Når de er 80 procent fyldte, vil køkkenchef Susanne Christensen Løje modtage en SMS, og tankene vil automatisk blive tømt. Det sker ca. hver 14. dag.*



## Hygiejne

# Rød, gul eller grøn

**Rød, gul eller grøn-trekanten holder styr på prioriteringer, når der er travlt eller sygdom på neurokirurgisk sengeafdeling på Århus Sygehus. Trekanten har også været en gevinst for kollegahjælp og tværfaglighed.**



Både serviceleder Signe Otzen og serviceassistent Søren Brøgger er meget glade for prioriteringstrekanten. Den er et praktisk prioriteringsværktøj, når der er travlt og sygdom.

Fredag 26. august var en af de dage, hvor neurokirurgisk sengeafdeling på Aarhus Sygehus nærmede sig den øverste røde top i prioriteringstrekanten. Der var mange patienter, 5 serviceassistenter var syge, og blandt sygeplejerskerne var der også forfald. Men så tog man fat i at prioritere på kryds og tværs. Kollegerne på operationsgangen kom og hjalp serviceassistent Søren Brøgger, og serviceleder Signe Otzen gav en hånd i køkkenet. Alle hjalp hinanden. Og Signe og Søren er enige om, at godt nok var det en travl – men det var også en god dag.

“Vi var dødtrætte, men hold op, hvor havde vi en god fornemmelse, da den var slut. Vi klarede det sammen, og det var skønt at mærke villigheds- og hjælpsomhedskulturen blomstre,” siger Søren Brøgger.

Trekanten blev indført på afdelingen for ca. 7 år siden, da travlhed og manglende hænder længe havde præget arbejdet. Søren Brøgger var blev præsenteret for den trefarvede prioriteringstrekant i FOA-afdelingen og viste den til sin daværende serviceleder. Hun syntes også det lød som en god idé.

“Og det var en gevinst,” siger Jonna Ledet Thomsen, der i dag er serviceleder på akutafsnittet.

“Denne formalisering af hvordan man prioriterer opgaverne, fjernede

den dårlige samvittighed. Og jeg er overbevist om, at mange andre institutioner også kan have stor glæde af den.”

## Plan B og C

I dag er trekanten indarbejdet og en måde at tænke på. Det er naturligt at vurdere, om dagen i dag er en af de dage, hvor de opgaver, der ikke er absolut nødvendige, skal udsættes til i morgen.

“Det er jo ikke sådan, at man kører i gult i mange dage, og prioriteringerne kan skifte i løbet af dagen,” siger serviceassistent Søren Brøgger.

“Ofte er der en glidende overgang mellem gult og grønt, og man kan også sagtens være i gult, selvom alle er på arbejde og omvendt. Endnu har jeg dog aldrig oplevet, at vi har været i rødt.”

En af trekantens store styrker er, at den har blåstemplet behovet for at prioritere og styrket kommunikationen mellem ledelsen og medarbejderne.

“Vi er udmærket klar over, at opgaverne stadig skal gøres, og trekanten ikke kan bruges, hvis problemerne strækker sig over en længere periode,” siger Signe Otzen.

“Hvis der er 3 syge, tager vi vikarer ind med det samme, ellers slider vi



**Rødt:**

Når det brænder på, beskriver trekanten de absolut nødvendige opgaver.

**Gult:**

Når dagen har udfordringer med enten mange patienter eller sygdom i personalegruppen, beskriver trekanten de opgaver, der skal gøres og hvilke, der kan vente til i morgen.

**Grønt:**

Når alle mand er på dæk og patientflowet er normalt, beskriver trekanten de daglige opgaver.

jo personalet op. Men både i det daglige og på sådan en fredag, hvor det hele brænder på, er den en stor hjælp.”

### Godt for arbejdsglæden

Også andre afdelinger og faggrupper har taget prioriteringstrekanten til sig. Fx har sygeplejerskerne på neurokirurgisk sengeafdeling i dag også deres. Filosofien er den samme, men opgaverne er selvfølgelig forskellige. Og trekanten har rykket ved faggrænserne og styrket samarbejdet, det er hverken Signe eller Søren i tvivl om.

“Trekanten har da været med til at fjerne gamle tiders skel. Hvis det skal fungere, kræver det, at der er vilje og kompetencer og ikke mindst, at man er villig til både at afgive og påtage sig opgaver,” siger Signe.

“Når jeg fortæller afdelingssygeplejersker og koordinatører, at vi

i dag er i gult, så ved de, hvad det indebærer og oplysningen om, at i dag er der ikke det samme service-niveau som normalt, bliver formidlet videre, og andre faggrupper byder ind. Social-og sundhedsassistenterne tager fx selv forflytningerne, hvor de ville have tilkaldt en service-assistent. Og omvendt. Trekanten har øget forståelsen på kryds og tværs.”

“Det er dejligt, når andre faggrupper hjælper mig, hvis jeg har travlt, og at de omvendt viser mig tillid og stoler på, at jeg kan hjælpe dem,” siger Søren.

“Det gør det både sjovere og mere varieret at gå på arbejde, at vi alle sammen på tværs af faggrupper oplever det som en fællesopgave at få denne arbejdsplads til at fungere.”



Trekanten har styrket samarbejdet mellem faggrupperne. Sygeplejerskerne har også udviklet deres egen trekant, og her konfererer serviceassistent Søren Bragger og oversygeplejerske Ane Hougaard om dagens travlhed og bemanning.

## Velfærdsteknologi

# Gulvvaskerobotter har meget at lære

**Hverdagsrobotter - robotter, som klarer de mest belastende arbejdsopgaver, er ifølge husassistent Siham Issac meget velkomne i rengøringen. Testen af den første gulvvaskerobot har dog ikke været imponerende.**



*Et plejehjem er menneskers bolig. Beboerne bevæger sig rundt – ofte på usikre ben – og kørestole, rollatorer, pårørende og indretningen iøvrigt stiller lige nu for store krav til en gulvvaskerobot.*

“Det første, jeg tænkte, da jeg hørte, at vi skulle teste gulvvaskerobotten var: “Hej med dig, betyder du, at jeg nu mister mit arbejde? Vil du erstatte mig?”

Umiddelbart var hverken 47-årige husassistent Siham Issac eller hendes kolleger på Vikærgården i Aarhus begejstrede ved udsigten til at skulle teste gulvvaskerobotten.

Rådmanden i Aarhus, Jette Skives udtalelser til pressen om, at robotter kan frigøre mere tid til omsorg og pleje af beboerne, lugtede umiddelbart også af nedskæringer på den håndholdte rengøring.

“Men så fik vi mere at vide og fandt ud af, at målet med robotten var at nedbringe sygefraværet og belastninger. Stress og rygsmerter er et problem, alle vi, der gør rent, kender,” siger Siham.

“Robotten, der kan erstatte det tunge, nedslidende arbejde, som skaffer tid til mere faglighed og kvalitet, skal derfor være velkommen. Bliver den en ekstra assistent, som ikke erstatter mig, er jeg helt rolig.”

## Ikke imponerede

Rehabiliteringscenteret Vikærgården er kommunens testcenter for nye

velfærdsteknologiske løsninger, og testningen af gulvvaskerobotten er et af 14 forsøg, som blev sat i gang i 2015. Projektet, der er blevet testet i februar, marts og april 2016, er finansieret af Aarhus Kommunes Velfærdsteknologiske Udviklingspulje. 4 husassistenter har hver brugt gulvrobotten i 2 uger. Og de er ikke imponerede. Hvis gulvvaskerobotten skal være et effektivt supplement, er der mange svagheder, der skal rettes op på.

“Robotten er hverken særlig effektiv eller handy. Faktisk kan den i denne udgave ikke hamle op med vores gamle gulvvaskemaskine,” siger Siham og understreger, at mange plejehjem ikke er robotegnede. De er bygget i en tid, hvor adgangsforhold for robotter ikke var aktuel, med smalle gange, der er umulige at friholde for borgere, pårørende, medarbejder, kørestole og andet grej. Døråbningerne er for smalle. Desuden er robotten tung, svær at manøvrere og at tømme for vand.

“Så som den ser ud nu, er den ikke et alternativ til den gamle gulvvaskemaskine,” siger Siham.

“Den er dum, kender kun sin programmering og kan ikke vurdere, om pletterne bliver fjernet. Maskinen



*“Maskinen er tung og uhåndterlig, svær at tømme og gøre ren. Men en maskine, der er tilpasset opgaverne og kan overtage de tungeste opgaver, er velkommen,” siger husassistent Siham Issac.*



standser meget tæt på forhindringerne. Beboerne bliver forskrækkede, når der kommer en stor maskine kørende helt alene, og når den går

i stå eller vender tilbage med uforettaget sag, bliver gulvene ikke rene.”

#### **Det lange perspektiv**

Testen af robotgulvaskeren på Vikergården, som er på 5.184 kvadratmeter gulv, hvor af de ca. 1.700 i dag holdes rene med manuel gulvaskemaskine, viser da også, at der stadig er et stykke vej igen, før robotter både rentabelt og kvalitativt kan varetage opgaverne.

“Robotten er ingen sylfide, og der er meget at udvikle,” siger velfærdsteknologichef i Aarhus Kommune, Ivan Kjær Lauridsen.

“Den larmer, er tung at skubbe, og så er der behov for, at den selv kan tømme og fylde vand og sæbe på, køre til en opladestation, tilpasse sig

vejrlig osv. At teste den på et plejecenter har været lidt ambitiøst, men det er investering i viden. Vi vil nu teste den på større sammenhængende arealer, som fx kommunens aulaer og sportshaller.”

Ivan Kjær Lauridsen er sikker på, at velfærdsteknologien vil blive udviklet, så den passer bedre til rammer og opgaver.

“Maskiner vil kunne overtage det ensidige og opslidende arbejde,” siger han.

“Der vil desuden være store gevinster at hente, hvis der udvikles mere lydløse robotter, der fx kan arbejde alene om natten, som kan indstilles efter vejrlig og holde gulvene sjapfrie i vinterhalvåret.”



*“Pointen er at udskifte ensidigt gentaget arbejde med mere meningsfyldt arbejde, og dermed bruge menneskelig arbejdskraft der, hvor der er behov for sociale kompetencer,” siger velfærdsteknologichef i Aarhus Kommune, Ivan Kjær Lauridsen.*

## Dialog

# Faglighed og fællesskab

**Identitet, synlighed, fællesskab og faglighed er understrømmen i Kost- og Sektorens handleprogram, og en håndfuld redskaber skal hjælpe med at udbrede dialogen om medlemmernes arbejdsliv og -vilkår.**

Siden årsmødet i 2013 har Kost- og Servicesektoren arbejdet i 3 hovedspor. Kost, hygiejne og klima er emner, som er centrale både for sektorens medlemmer, deres daglige arbejdsliv og det samfund, de virker i.

Skal emnerne i spil på arbejdspladserne, mellem medlemmer, medborgerne, arbejdsgivere og i forhold til velfærden, er formidling vigtig. Derfor har sektoren sideløbende udarbejdet forskellige materialer, der kan være med til at øge synligheden og åbne for dialogen om medlemmernes faglighed og arbejdsvilkår.

Korpset af fagfortællere, internetportal om hygiejne, hallokort, 'pixibøger', videofilm samt projekter og samarbejder om kost kan bruges på mange måde og i mange sammenhænge, og målet er at brede dialogen ud - som ringe i vandet.

## Fagfortællere og pixibøger

At blive præsenteret for konkrete eksempler fra virkeligheden skærper forståelsen, og i løbet af de seneste par år har sektorens fagfortællerkorps gennem små historier sat billeder på medlemmernes hverdag ude på arbejdspladserne. Siden korpset blev etableret, har det været brugt i mange sammenhænge, fx

ved konferencer og lokale møder. Et lille nyt skud på den stamme er et sæt 'pixibøger', som i en anden fortælleform bidrager til historier fra fagene. Målet med alle disse beretninger er at synliggøre og mane til eftertanke om fagene og arbejdslivet. Fremtiden for fagfortællerkorpset er at flette det ind i flere af sektorens aktiviteter og inspirere flere medlemmer til at fortælle omverdenen om deres virkelighed.

## En portal af viden

Sammen med forlaget Munksgaard har sektoren udviklet en internetportal, og det første hjørne er hygiejne, som nu foreligger som pilotprojekt.

Målet med portalen er at åbne til en verden af viden, og den er målrettet både faglærte og ufaglærte medlemmer i sektoren. Portalen er opdelt efter arbejdsområder. Og under hvert tema kan man bladre i materiale, få konkrete instruktioner og se film. Man kan også teste sin egen viden eller søge yderligere oplysninger via relevante links.

## Hallo ...!

I velfærdssamfundet anno 2016 er der ganske mange ting at undresig over. Det ved de, der arbejder





med velfærd. Blandt mange ubesvarede spørgsmål er fx, hvorfor det er acceptabelt, at 3.000 mennesker hvert år dør, fordi de får en sygehusinfektion, eller hvordan det kan gå til, at halvdelen af de ældre på plejehjem er underernærede.

Spørgemaries 20 hallokort stiller på samme måde som den lille dreng i Kejserens Nye Klæder de 'dumme' – men helt indlysende spørgsmål: Hallo? Det her hænger jo ikke sammen!

Kortene kan bruges til at rejse en diskussion, som talekort, som input til møder. Kun fantasien sætter grænser.

#### Efter Marie

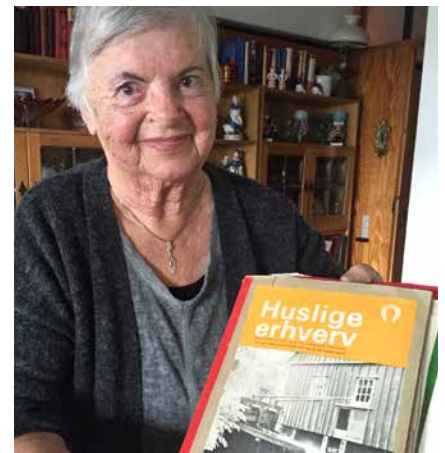
Som fibrene i en rød tråd følger de fag, som sektorens medlemmer udfører med udviklingen af det velfærdssamfund, vi kender i dag.

Nutiden hænger sammen med fortiden, og selvforståelsen udspringer af denne fælles historie. Videofilmen Efter Marie, som har premiere på årsmødet, er fortællingen om denne historiske sammenhæng. Efter Marie beskriver også den betydning, som fællesskabet har haft for udviklingen af

velfærdssamfundet, ligesom det er fortællingen om nogle af de udfordringer, både fagene og velfærdssamfundet har mødt undervejs og ikke mindst står med lige nu.

Fortællekorpsset og de forskellige dialogmaterialer virker kun, hvis de bruges af medlemmerne ude på arbejdspladserne.

*I filmen Efter Marie føres den røde tråd fra velfærdens vugge i 50'erne til i dag af blandt andre Pia Heidi Nielsen, Oda Oltmann, Ulla Warming og Hanne Jensen.*



## Kost

# Sundhed på menuen

**14. september gik 18.000 vuggestue- og børnehavebørn, deres forældre, samt det pædagogiske og køkkenfaglige personale i køkkenerne i 400 daginstitutioner. Det er tredje gang, der afholdes fælles maddag over hele landet.**

70 procent af den mad, børn spiser, indtager de i daginstitution. Og når børn deltager i madlavning og samles om bordet for at spise sammen, får de desuden styrket deres maddannelse, sociale færdigheder og forståelse for hinanden.

Børn og god, sund mad er en af de sammenhænge, der burde være indiskutable.

Men mens næsten alle vuggestuebørn får mad, der er lavet fra bunden, er det kun hver femte børnehave, der har en madordning. I samarbejde med en række organisationer arbejder Kost- og Service-sektoren derfor på at sætte fokus på maddannelse og det velmagende fælles måltid i daginstitutionerne.

## Maddag for børn

I september var det tredje gang, maddagen blev gennemført i et samarbejde mellem Kost- og Service-sektoren, Kost- & Ernæringsforbundet, University College Lillebælt, Aalborg Universitet, BUPL og FOLA [Forældrenes Landsforening].

Men i det daglige er det ofte den menneskelige faktor, det personlige engagement og faglighed og alt for sjældent en fælles kostpolitik, der er afgørende for kvaliteten. Og så er der en hel særlig faglig udfordring i forhold til forældres mulighed

for fra- og tilvalg af mad i daginstitutionen hvert andet år, som gør det vanskeligt at udvikle faglighed, opbygge sunde madvaner og traditioner samt ikke mindst sikre ordentlige arbejdsvilkår for køkkenpersonalet.

## Fokus på sund kost til alle

På samme måde som rengøringen er kosten grundlæggende udsat for nedskæringer og bevidstløs udlicitering. Skal kosten og dermed faget og de medlemmer, der udfører det, få en mere permanent status ikke kun i forhold til børn, men også i forebyggelse af sygdomme, patienters helbredelse og ældres trivsel, er der behov for at skabe og formidle en dybere forståelse for de sammenhænge og den faglighed, der ligger bag kost af god kvalitet.





3 gange har madordningen været på valg i den integrerede institution Poppelhuset på Amager, mens madmor Gitte Schwartz har været ansat.

"Og hver gang er jeg heldigvis blevet valgt til," siger hun.

"Men der kommer hele tiden nye forældre til, og hvad med næste gang?

Er jeg købt eller solgt, og skal jeg ud og søge nyt arbejde?" siger hun. På billedet hjælper Jens Emmert og Ellen til med gulerødderne.



## Menu

- Krydrede kødboller
- Trivsel
- Sprøde havegrødsflager
- Madopdragelse
- Suppe med  
butternut-squash
- Sundhed
- Koldhævede havreboller

# Hvad med velfærden?

**Hvordan tror du fremtiden ser ud for dit fag og for den service, du leverer til borgerne?**



**Henrik Bach,  
køkkenmedhjælper  
på Slagelse Sygehus**

”Jeg tror, fremtiden bliver hektisk. Vi har jo allerede oplevet besparelse på besparelse. Da jeg startede i opvasken for 8 år siden, var vi 5 medarbejdere. I dag er vi 3. Det er hårdt arbejde, og vi kan ikke være færre.”



**Hatice Aydemir, køkkenmedhjælper på Slagelse Sygehus**

”Vi kan jo godt mærke, at der bliver skåret ned hele tiden. Og hvis man vil have et job i fremtiden, skal man have en uddannelse. Hvis jeg overhovedet kunne overskue det, ville jeg gerne have en uddannelse som fx ernæringsassistent eller kok.”



**Dzemila Eminoyic,  
køkkenmedhjælper  
på Slagelse Sygehus**

”Jeg tror, maskinerne vil overtage meget af det tunge arbejde, og inden for vores fag bliver der brug for medarbejdere med flere kompetencer, som kan arbejde mere varieret og med overblik. Vi er ufaglærte, men i fremtiden vil arbejdet i køkkenet kræve en uddannelse.”

**Svetlana Vuceljic, vaskerimedarbejder  
på Centralvaskeriet Bispebjerg Hospital**

I de 23 år, jeg har været ansat her, er der sket mange nedskæringer. I samfundet er det også efterhånden blevet sådan, at har du penge, kan du få. Man lægger loft over kontanthjælpen, forringer behandlingerne på de offentlige syghuse, og nu vil man også sætte pensionsalderen i vejret. Mit arbejde er nedslidende, og jeg har ondt i min krop døgnet rundt. Selvom jeg kun er 46 år, kan jeg ikke forestille mig, at jeg stadig kan lave det, jeg gør i dag, om 10 år.



**Zulfikar Kurtis, vaskerimedarbejder på Centralvaskeriet  
Bispebjerg Hospital**

Mange af mine kolleger har været her i mange, mange år. De kan fortælle om et helt andet arbejdsliv. Og efter blot 2,5 års ansættelse, har jeg også selv mærket, at det går den forkerte vej. Jeg har altid været glad for at gå på arbejde, og haft denne YES-følelse, når jeg sprang ud af sengen om morgenen. Men arbejdspladsens kultur lider under nedskæringerne. Det smitter af på engagementet, arbejdsglæden og sammenholdet.



**Jette Overdal Pedersen,  
husassistent på  
Skelager lokalcenter  
i Aarhus**

”Vi oplever jo, hvor hurtigt det går ned ad bakke med den tid, der er til at udføre arbejdet. Jeg tror, vi

i fremtiden vil have færre hænder, mere velfærdsteknologi, og at det bliver mere upersonligt at være beboer på et plejecenter. Når jeg tænker over min egen alderdom, vil jeg nødtigt bo sådan et sted.”

**Birgitte Thorhauge,  
husassistent på Skelager  
lokalcenter i Aarhus**

”Vi er en faggruppe, der altid kan spares på, og i fremtiden er der ingen husassistenter tilbage i plejeboligerne. Selvom man taler meget om velfærd, vil jeg ikke ret gerne være afhængig af den, når jeg bliver gammel.”



OKTOBER 2016

# Årsmødemagasin

## Kost- og Servicesektoren 2013-2016

Siden årsmødet 2013 har sektoren arbejdet i 3 hovedspor: Hygiejne, kost og klima. Alle 3 er helt centrale emner både i det arbejde, medlemmerne udfører og i den velfærd, som i disse år både er under udvikling og er udfordret.

Medlemmerne i Kost- og Servicesektoren er blandt meget andet centrale aktører i et trængt sygehusvæsen, i behovet for at rumme integrationsopgaven, i den sunde start for børnene og i bekæmpelse af madspild og andre miljøbelastninger.

Artiklerne i årsmødemagasinet beskriver dette arbejdsliv, som det ser ud i lyset af nedskæringer, stigende utryghed, mere alenearbejde og nogle steder en ansættelsespolitik efter uacceptable daglejerprincipper. Artiklerne fortæller om sektorens arbejde de forgangne 3 år, men de stiller i lige så høj grad spørgsmål til fremtidens velfærd.

Brug dem til at sætte respekt for fagene og behovet for synlighed af de fundamentale velfærdsopgaver på dagsordenen fremover.



# FOA

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
foa.dk

## Kost- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på køkken- og rengøringsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.