



# Årsmødeavis

FOAs Kost- og Servicesektor 2016-2019



# Indhold

<b>Vi har fat i den røde tråd</b>	3
<b>... og nej – alle kan ikke 'bare gøre rent'</b>	5
<b>Retfærdighed skal tælles i kroner og øre</b>	6
<b>Sektorens medlemmer halter bagud</b>	8
<b>Håndholdte forhandlinger gav mere i lønningsposen</b>	10
<b>Arbejds miljøet – en fælles udfordring</b>	12
<b>Ikke flere citroner at presse</b>	14
<b>Bedre pensionsmuligheder og et sundere arbejdsmiljø</b>	16
<b>Vi kan ikke være det bekendt</b>	18
<b>Uddannelse til NIR-nøglepersoner</b>	20
<b>Infektionsforebyggelse handler om sikkerhed</b>	22
<b>Køkkenets modige rollemodeller</b>	24
<b>Grøn omstilling med rod i virkeligheden</b>	26
<b>Sektoren sætter aftryk på fremtidens sundhed</b>	28
<b>Uddannelse kæmper mod kost og spand-image</b>	30
<b>Elefanten skal spises i små bidder</b>	32
<b>Man får, hvad man betaler for</b>	34
<b>Opgavesystem med potentiale – og børnesygdomme</b>	36
<b>Lad os tale sammen</b>	38

Politisk ansvarlig: Pia Heidi Nielsen Redak-  
tion og tekst: Marianne Schjøtt Rohweder  
Foto: Marianne Schjøtt Rohweder og FOA,  
hvor andet ikke er angivet Produktion:  
Grafisk Team/Sporenstregs og FOAs trykkeri

# Vi har fat i den røde tråd

**I den forløbne periode har der været formandsskifte i FOAs Kost- og Servicesektor, og jeg er glad for at få lov til at videreføre den røde tråd i arbejdet.**

Mange resultater er skabt, siden Marie organiserede tjenestepigerne, men vi er langt fra i mål. Velfærdsydelserne er hele tiden under forandring, og sundhedsreformen er et af de seneste eksempler. Når patienter udskrives til eget hjem og plejecentre, før de er færdigbehandlede, vil det også stille nye krav til logistik, patientrettede opgaver, infektionshygiejne og tøjvask samt til måltider tilberedt med indsigt i småtspisende syge og ældre. Det er sektorens medlemmer, som arbejder i køkkener, på hospitaler, plejehjem, vaske-rier, bosteder og i daginstitutioner, der i det daglige sikrer, at alle disse forandringerne fastholdes i et godt og sundt sikkerhedsnet under de borgere, der har brug for hjælp.

Ifølge WHO er det ikke længere kræft, vi skal frygte om 15-20 år, men mangelfuld hygiejne. Den politiske gulvskrubbe og grydeske skal derfor tages i den anden hånd. Det haster, og det er ikke raketvidenskab. Projektet fra Mariagerfjord Kommune, understreger, hvordan et simpelt fokusskifte kan nedsætte antallet af urinvejsinfektioner hos ældre borgere med 80 %. Projektet illustrerer dog også, at der stadig er et stort, udækket behov for at forstå og anerkende vigtigheden af infektionsforebyggende rengøring. Det skal vi gøre noget ved, for sektorens medlemmer er uundværlige i kvalitetssikringen af velfærden. De er dedikerede, har mange uformelle kompetencer og stor erfaring, men alt

for mange er stadig ufaglærte. Kravene til kvaliteten samt kompleksiteten af de opgaver, der udgør fundamentet under vores velfærd, bliver stadig vigtigere. Derfor vil de kommende år stå i uddannelsens navn.

I forhold til et par af de grupper, sektoren repræsenterer, er der helt særlige udfordringer, der har akut behov for handling. De medlemmer, der laver sund mad til, og er vigtige rollemodeller, børn i daginstitutionerne, er pt. stadig på valg hvert andet år. Det er en helt urimelig usikkerhed i jobbet. Og i tråd med





Foto: Fra filmene Fremtidens arbejdsmiljø

grundfæstede værdier på det danske arbejdsmarked, skal løn- og arbejdsforhold også afklares for gruppen af au pairer. De mennesker, der kommer til Danmark på kulturudveksling, skal ikke bruges som billig arbejdskraft. Det handler mere om at påvirke lovgivningen end om forhandling.

De næste overenskomstforhandlinger nærmer sig, og vi er klædt godt på til at hæve lønnen – i kroner og øre – og forbedre arbejdsforholdene for medlemmerne, så de magter et arbejdsliv i en fuldtidsstilling uden at blive nedslidt før tid.

Det er vigtigt at understrege, at en af de helt store udfordringer på overenskomsterne, som er fælles med 3F, er, at forhandlingsretten er knyttet op på valg af pensionselskab og ikke valg af den faglige organisation. Det skal vi have gjort noget ved nu – det kan ikke vente. Fremtidens udfordringer er mange, men vi har godt fat i den røde tråd. Godt årsmøde og god læsning.

Venlig hilsen

Pia Heidi Nielsen  
Formand  
FOAs Kost- og Servicesektor



# ... og nej – alle kan ikke 'bare gøre rent'

**I 2018 gik jeg på efterløn og overlod formandsposten for en af de mest spændende og foranderlige sektorer i FOA til nye kræfter. I mine 10 år som formand, har jeg oplevet en stigende respekt for det vigtige arbejde, sektorens medlemmer udfører hver eneste dag i køkkener, daginstitutioner, på skoler, plejehjem, bosteder, vaskerier og hospitaler. Det er glædeligt.**

Der er dog fortsat mange barrierer at nedbryde, hvis befolkningen og politikerne skal forstå, hvor altafgørende en velfungerende basisvelfærd er. Også i 2019 bliver patienter mere syge og kan dø af de infektioner, de får på sygehusene. Også i 2019 tænker mange kommuner først på budgetterne, inden de sikrer, at der er hænder nok til at udføre velfærdsydelser af god kvalitet. Og også i 2019 er det op til kommunernes økonomi, om der skal investeres i madordninger til børnene og kommende generationers sundhed.

I sektoren har vi i min tid som formand arbejdet på at øge synligheden på de mange tandhjul, der får hele velfærden til at dreje rundt og på den mangfoldighed og de mange kompetencer, medlemmerne bidrager med. Synligheden er vigtig for at forstå basisydelserne som en integreret del af velfærden og indse: At kirurgen ikke kan operere, hvis ikke operationsstuen er gjort rent. At rent sengelinnet til patienterne og arbejdstøj til det sundhedsfaglige medarbejdere er afgørende. At den mad, der serveres for små, store og syge borgere, skal være sund og velmagende. Og at kommuner og regioner bærer et stort ansvar for at fremme sundhed, økologi og forhindre madspild.

Uddannelse er en vigtig brik i hele dette billede og har altid været en

central krumtap i den basisvelfærd, medlemmerne udfører. Som formand har jeg været med til at udvikle først serviceassistentuddannelsen og senere akademiuddannelsen, og det er en stor glæde at se serviceassistenterne vinde fodfæste på sygehusene. Jeg giver trygt en stadigt mere solid rød tråd videre, vel vidende, at blikket fortsat er skarpt rettet mod respekt for medlemmerne, deres faglighed, kompetencer og velfærdens kvalitet.

Godt årsmøde.

Venlig hilsen  
Gina Liisborg  
Tidligere formand  
FOAs Kost- og Servicesektor



**TEMA: OK21**

# Retfærdighed skal tælles i kroner og øre

**Forberedelserne til OK21 er gået i gang, og en retfærdig løn og mulighed for at arbejde i en fuldtidsstilling, som ikke nedslider, er nogle af de krav, der står højest på forbundets to do-liste til næste overenskomstforhandling.**

Der er taget hul på forberedelserne til de næste overenskomstforhandlinger, hvor en mere retfærdig løn til de FOA-grupper, der i forvejen er presset både på løn og arbejdsvilkår, står øverst på listen over de største udfordringer.

– En højere og mere retfærdig løn til de lavtlønnede er det allervigtigste for os ved de næste overenskomstforhandlinger, siger formand for FOA, Mona Striib.

– Vi skal have ændret et uretfærdigt lønsystem, hvor lønstigninger i procent betyder, at FOAs faggrupper reelt ikke stiger på grundlønnen. Der skal mere i lønningsposen, og det skal udbetales i kroner og øre.

**Et fuldtidsarbejde, der ikke nedslider**

En anden stor udfordring for mange af FOAs faggrupper er, at så mange arbejder på deltid. Det kan ikke alene mærkes på lønnen her og nu, men betyder også færre penge som pensionist. En ny undersøgelse viser, at 75 % af de medarbejdere, der i dag arbejder på deltid, foretrækker det, men ifølge Mona Striib, kan en af forklaringerne være, at mange simpelthen ikke magter at arbejde fuldtid.

– Vores samfund bygger på et fuldtidsarbejde, men det arbejde, FOAs grupper udfører, er så hårdt fysisk og psykisk, at de ikke kan holde til en fuld arbejdsuge, siger hun.

**Citat**

Brian Skou Pfaff, AUH  
på sektorens arbejdsmiljøkonference i maj 2019

Efter 30 år har jeg en grundløn på 21.000 kr. Alt, hvad jeg skal have ekstra, skal jeg skaffe via kurser fx i helikopterflyvning, for at få et tillæg. Jeg er ligeglad med tillæg, jeg vil hellere have en ordentlig løn.

**Citat**

Tina Pedersen FOA, Frederiksund  
på sektorens arbejdsmiljøkonference i maj 2019

Engang kæmpede vi for, at man skulle kunne leve af at gøre rent på ordentlige arbejdstider, at man var synlig og ikke kun var der om natten. Jeg synes, vi er ved at gå den anden vej igen. Flere må arbejde flere steder og sent på dagen for at opretholde en løn. Vi har ikke været gode nok.

– Arbejdstakten er høj, og der er meget EGA. Vi ser også medlemmer, der ansættes på minutter og sekunder. Det er grov udnyttelse. Derfor bliver vi nødt til at se på arbejdstidsaftaler. Det skal være muligt at arbejde fuld tid, uden at blive helt slidt ned, og der skal sikres ret til at optjene fuld pension, når man bliver gammel. Ingen ønsker en generation af fattige folkepensionister.

#### **Fælleskabet løfter**

Mona Striib tror på, at den muskete-red, arbejdstagerne indgik op til overenskomstforhandlingerne i 2018, stadig er den bedste løftestang for et godt OK-resultat i 2021.

– Jeg tror på fælleskabet, og det er på den baggrund, jeg har sagt ja til at være forhandlingsleder, siger hun.

– Ikke alle er vilde med det fælles 'fodslaw', og der er mange forskellige interesser. Men selvom det bliver hårdt, skal det nok lykkes.

Denne gang er man startet tidligt i forhandlingsfællesskabet, som blandt andet afholdt konference i august.

– Jeg oplever, at viljen til at samarbejde og undgå konflikt er stor, både hos faggrupper og organisationer, men også hos arbejdsgivere. Og jeg er meget forhåbningsfuld, siger Mona Striib.



**TEMA: OK21**

# Sektorens medlemmer halter bagud

**Lokalløn er overenskomstmidler, der er forhandlet hjem, og som skal deles ud, og derfor har HB besluttet at skærpe fokus på arbejdet med at forhandle lokallønnen hjem.**

Generelt får FOAs medlemsgrupper ikke en rimelig del af lokallønskagen, især ikke på det kommunale niveau. Og specielt kost- og servicegrupperne halter gevaldigt bagud, og selv hvis man accepterer et niveau på 4 %, ligger de fleste kommuner langt under.

Og mens serviceassistenter og ufaglærtes andel er uforandret lav, falder andelen, der udbetales til husassistenterne.

## 6 veje til en styrket indsats

**Nu skal indsatsen for lokallønnen skærpes, og der er foreslået 6 veje til et bedre resultat.**

### 1. En ny fortælling om lokalløn

Der skal fortælles en ny historie om lokalløn, som ikke fokuserer på det enorme efterslæb på 9 milliarder, men tværtimod viser, at det nytter at forhandle, og at lokalløn kan understøtte brede lokalpolitiske dagsordener som fx rekruttering, uddannelse og udvikling af det lokale arbejdsmarked.

### 2. Kollektive lokale aftaler som afsæt for mere lokal løn

Der skal lægges en strategi for kollektive, lokale aftaler, hvor lokalløn kobles med arbejdsgivernes ønsker om at udvikle velfærdsydelserne og skaber et attraktivt lokalt arbejdsmarked.

### 3. Fokus på kommuner og faggrupper, som ligger lavt

Der skal fokus på de store forskelle på udmøntningen af lokalløn kommunerne imellem og på forskellene mellem faggrupper, så ingen faggruppe efterlades med en urimelig lav lønudvikling. I første omgang har man besluttet at overvåge og diskutere de 10 kommuner, der ligger lavest. Og denne indsats skal ikke stå alene, men kobles med andre indsatser, som fx hvad der kan gøres for husassistenterne med henblik på mere uddannelse, fuldtidsansættelse osv.





Foto: Fra filmene Fremtidens arbejdsmiljø

#### **4. Viden, støtte og inspiration mellem afdelinger og forbund**

Nogle afdelinger har succes med lokallønsforhandlinger, men der er p.t. ingen systematisk udveksling af disse gode erfaringer. Derfor skal der arbejdes på at skabe muligheder for videns- og erfaringsudveksling mellem afdelinger og forbund.

#### **5. Hvordan kan afdelinger optimere arbejdet med lokalløn?**

Erfaringsudveksling mellem forbund og afdelinger skal styrkes, og det skal diskuteres, hvordan man sikrer kontinuerlig koordinering eventuelt med afdelingsformændene i en aktiv rolle.

#### **6. Fokus på aftalerne om lokal løndannelse**

Og så skal idéer til, hvordan man forbedrer lokallønaftalerne, indgå i forberedelserne frem mod OK21.

**TEMA: OK21**

# Håndholdte forhandlinger gav mere i lønningsposen

**Uddannelse i forhandlingsteknik, kombineret med moralsk og praktisk støtte til tillidsrepræsentanterne, er udmøntet i flere lokallønskroner til medlemmerne i FOA Silkeborg-Skanderborg.**



– Vi støtter, når der er behov, men det er tillidsrepræsentanternes lokallønsforhandling. Og de er både modige og knaldharmende dygtige, så vi kan næsten ikke få armene ned, siger formand i FOA Silkeborg-Skanderborg Lone Smedegaard.

Støtte og 'bageopskrifter' på forhandlingsteknik samt uddannelse betød, at i alt 70 tillidsrepræsentanter på ældreområdet i Silkeborg og Skanderborg fik langt flere penge hjem i lokallønsforhandlingerne end tidligere.

– Som afdeling har vi håndholdt processen og nogle steder fungeret som bisiddere ved forhandlingerne, så tillidsrepræsentanten ikke skulle føle sig alene i forhandlingssituationen, siger sektorformand i FOA Silkeborg-Skanderborg, Lone Smedegaard, som er en af dem, der har stået til rådighed for tillidsrepræsentanterne, når der skulle forhandles lokalløn.

– Nu er det ikke længere nødvendigt, at vi er med, siger hun.

– Fremover forhandler tillidsrepræsentanterne selv. De er jo knagende dygtige og kan sagtens selv klare processen. Men vi står selvfølgelig altid til rådighed, hvis der er behov for hjælp.

**Man skal ikke lade sig nøje**

Alle tillidsrepræsentanterne fik et 2-dages kursus i forhandlingsteknik, og noget af det vigtigste, de blev trænet i, var at føle sig tilpas, selvom der opstod uenighed.

Den træning samt uddannelse i hvordan og hvornår man udformer og griber til et uenighedsreferat, hvis

man kører fast i en forhandlingssituation, har været den helt centrale løftestang for de gode resultater tillidsrepræsentanterne har opnået.

– Mange møder jo den holdning, at der ikke er penge til lokalløn. Men det er jo ikke rigtigt, siger Lone Smedegaard.

– Og vi har lagt meget vægt på, at man ikke skal lade sig nøjes med lidt. Så når man ikke har kunnet nå frem til et resultat, har tillidsrepræsentanten ikke bare købt en dårlig løsning, men har taget initiativ til, at der skulle udarbejdes et uenighedsreferat, så uenigheden kunne blive afprøvet på næste niveau. Det har helt sikkert haft stor betydning for, at vi har fået flere penge til medlemmerne.

**Tillidsrepræsentanten på ølkassen**

Selve forhandlingen har tillidsrepræsentanten selv gennemført. For det er dem og ikke afdelingen, der bagefter skal stå på ølkassen ude blandt kollegerne og præsentere resultatet. Nogle tillidsrepræsentanter har haft en bisidder, som de har kunnet lægge en plan og vende udfordringerne sammen med.

– Mange har været lidt nervøse, for kan jeg nu det her? siger Lone Smedegaard.

– Og så har det været en tryghed, at vi har siddet ved siden af, så vi sammen har kunnet tage en timeout,



Foto: Pixabay

hvis forhandlingerne er kommet på dybt vand. Men nu har tillidsrepræsentanterne jo fået blod på tanden og synes, forhandling er en spændende udfordring.

#### **En forhandleridentitet**

Selvom de fleste tillidsrepræsentanter i dag er helt på det rene med at forhandle, og selvom forhandlingsklimaet har været fint, og arbejdsgiverne er positive, fortsætter uddannelsen og tilbuddet om støtte.

– Der kommer jo hele tiden nye tillidsrepræsentanter til, siger Lone Smedegaard, som mener, at forhandlingsteknik generelt skal have en større plads på den centrale til-

lidsrepræsentantuddannelse.

– En tillidsrepræsentant er jo i bund og grund en forhandler, som i dagligdagen hele tiden skal forhandle om stort og småt med arbejdsgiveren, siger hun.

– Det er modet på at få et 'nej' i en forhandlingssituation og viden om, hvad man gør ved det, der er vejen til det gode resultat. Og netop træningen i at lave uenighedsreferater, når man ikke kan komme i mål, har givet dem en generel robusthed. At opleve, at man sagtens kan være uenig uden at være uvenner, er noget, de også kan bruge i deres daglige virke.

**TEMA:** Arbejdsmiljø

# Arbejdsmiljøet – en fælles udfordring

**Et sundt arbejdsmiljø er helt afgørende for medlemmernes trivsel, for at de kan holde arbejdslivet ud og gå på pension uden at være helt nedslidte. Indsatsen for at sætte fokus på udfordringer og muligheder er derfor højt prioriteret i sektorens arbejde.**

FOAs Kost- og Servicesektor har i mange år haft arbejdsmiljøet som et vigtigt indsatsområde. Som den eneste sektor i FOA, afholder sektoren årligt arbejdsmiljøkonference for tillidsvalgte og afdelinger, og filmprojektet Fremtidens arbejdsmiljø er en ny måde at sætte medlemmernes arbejdsmiljø på dagsordenen.

– Det er vigtigt at viderebringe ny viden og pege på de store udfordringer, vores medlemmer lever med i dagligdagen, siger sektorens næstformand Berit Jacobsen.

– Vi tager de emner op, som er vigtige for medlemmerne, fordi et sundt arbejdsmiljø er forudsætningen for at trives, mens man er på arbejdsmarkedet og afgørende for, at man kan arbejde hele livet uden at være brugt op, når man når pensionsalderen.

### Arbejdsmiljø i levende billeder

Filmprojektet Fremtidens arbejdsmiljø blev sat i søen i 2019, fordi Fagbevægelsens Hovedorganisation har udnævnt året til arbejdsmiljørepræsentanternes år. I filmene beskrives de forskellige aspekter af medlemmernes arbejdsmiljø. Filmene følger efter serien Fremtidens velfærd, som portrætterer sektorens mange forskellige faggrupper og deres fag. Filmene kan fx bruges som

oplæg til debat på medlemsmøder, men der er også allerede kommet konkrete tiltag ud af projektet.

– På baggrund af filmene er vi fx gået i gang med at udvikle APV for ledere, siger Berit Jacobsen.

– Forbundet har desuden med baggrund i filmene sat fokus på de udfordringer, der er forbundet med dagligt at arbejde med kemikalier og i et vådt miljø.

Filmene kan frit hentes via [foa.dk](http://foa.dk), og er desuden suppleret med materiale, som kan bruges i tilrettelæggelse af fyraftens- eller andre medlemsmøder om arbejdsmiljø.

– Filmene åbner dørene ind til arbejdspladserne og viser både de udfordringer, der er i medlemmernes arbejdsmiljø og de bud, der er på løsninger.

### Vi skal tale om arbejdsmiljøet

Baggrunden for sektorens første arbejdsmiljøkonference var, at der var brug for at vende emner, som ikke blev behandlet andre steder.

– Der var et udækket behov for at mødes og have god tid til at tale om emner, som er vigtige ift. medlemmernes arbejdsmiljø, siger Berit Jacobsen.





Foto: Fra filmene Fremtidens arbejdsmiljø

– Og i årenes løb har vi diskuteret mange emner, fx nanoteknologi, ale-nearbejde, stress og det hårde fysiske arbejdsmiljø.

I 2019 afholdt sektoren så sin 7. arbejdsmiljøkonference, og ifølge Berit Jacobsen er konferencerne kommet for at blive.

– Desværre er arbejdsmiljøet ikke blevet meget bedre for vores medlemmer gennem de seneste 40 år. Arbejdskraften stiger, EGA, hårdt fysisk arbejde og nedslidning før tid er i 2019 stadig alvorlige problemer, siger hun.

– Så behovet for, at tillidsvalgte mødes, diskuterer og udveksler erfaringer, bliver næppe udtømt foreløbigt.

Og selvom FOAs 53 faggrupper har hver deres helt unikke udfordringer, er et sundt arbejdsmiljø ifølge Berit Jacobsen også en vigtig fælles opgave, som både skal løftes af forbundet og diskuteres politisk og i befolkningen

– Derfor er det også glædeligt, at arbejdsmiljøet er understrømmen i de 4 temaer på årets kongres, siger hun.

## Fremtidens arbejdsmiljø

Sektorens 6 film om medlemmernes arbejdsmiljø er hver af ca. 5 minutters varighed og kan frit downloades her [foa.dk/fremtidens-arbejdsmiljø](http://foa.dk/fremtidens-arbejdsmiljø)

### Fakta om filmene

#### Filmene beskriver muligheder og udfordringer i:

- Det psykiske arbejdsmiljø
- Det fysiske arbejdsmiljø
- Trivsel, arbejdsglæde og fællesskab
- Det kemiske arbejdsmiljø og det våde arbejde
- Velfærdsteknologi
- Ledernes eget arbejdsmiljø

**TEMA:** Arbejdsmiljø

# Ikke flere citroner at presse

**Erhvervspsykolog Helen Eriksen har beskæftiget sig professionelt med trivsel på arbejdsmarkedet i 30 år. Hun er dybt bekymret for den stigende underminering af velfærd og de mennesker, der udfører den.**

At tro, at det bliver ved med at gå godt, hvis den offentlige sektor fortsat styres med excelark og efter principper fra New Public Management, er efter erhvervspsykolog Helen Eriksens mening både politisk uintelligent og helt uansvarligt. I forbindelse med det foredrag, hun holdt for sektorens ledere på faggrupplandsmødet, blev det krystalklart, at den offentlige sektor er løbet helt tør for citroner at presse.

– En af deltagerne brød grædende sammen, fordi hun oplevede, at jeg beskrev hendes hverdag til punkt og prikke, siger Helen Eriksen og under-

streger, at resultatet af så stort et pres kan blive katastrofalt.

– Når der over for lang tid er for få hænder til at udføre arbejdet, vil endnu flere få stress, problemer med immunforsvaret, ødelægge deres sociale relationer og livsglæde. Det er en høj pris at betale menneskeligt. Samfundsøkonomisk og politisk er det uansvarligt at underminere vores velfærdssamfund med kortsigtede besparelser, der rammer de mennesker, jeg med den største respekt kalder fodfolket, som knokler og rent faktisk er dem, der har den tætteste kontakt til borgerne.



Foto: Fra filmene Fremtidens arbejdsmiljø

### Stressen stiger

Selvom der gennem mange år er talt meget om arbejdsmiljøet, viser alle undersøgelser, at det går den forkerte vej, og at danskerne mistrives. Verdenssundhedsorganisationen WHO forudsiger, at stress og depression bliver en af de største sygdomsfaktorer allerede i 2020. Tal fra Stressforeningen viser, 250.000 danskere lider af stress, og FOA-medlemmer er mere stressede end gennemsnitsdanskeren. En medlemsundersøgelse, FOA har foretaget i foråret 2019, viser desuden, at over 25 % af medlemmerne af sektoren er bekymrede for at miste deres job, mens hele 42 % ikke regner med at holde, til de når pensionsalderen.

– Arbejdsmiljøet styrtbløder, siger Helen Eriksen.

– De færreste tør sige fra af angst for at blive fyret. Så man finder sig i at arbejde under vilkår, der giver minimale muligheder for at udøve fagligheden på værdig vis. Det knækker den faglige stolthed konstant at gå med følelsen af ikke at kunne få lov til at gøre sit arbejde godt nok. Arbejdet giver mindre mening så. Trivslen kan være på et meget lille sted og motivationen forsvinder.

### Æren i behold

Så når man bliver ved med at skærene på de funktioner, der er fundamentet under velfærdssamfundet, forsvinder den meningsfuldhed, som

er så vigtig for alle mennesker, uanset om de arbejder som læger, lærere eller rengøringsassistenter.

– Når medarbejdere får besked fra deres ledere på, at de må skære hjørner og blive lidt mere kyniske, bliver de jo bedt om noget naturstridigt, siger Helen Eriksen.

– De medarbejdere, som er beskæftiget med at sørge for alle de svageste i samfundet, er dybt dedikerede, netop fordi arbejdet er så vigtigt og meningsfuldt for dem. De har æren i behold og gør ikke bare arbejdet dårligere, selvom der bliver mindre tid. Så løber de bare stærkere. Men i stedet for at presse dem af banen, skulle vi anerkende, respektere og belønne dem.

### Paradigmeskifte

Selvom man ifølge Helen Eriksen kan håbe, at politikere og ledelse vågner op til dåd, før det er for sent, skal medarbejdere og mellemledere i det offentlige ikke forvente, at der kommer nogen og hjælper dem lige foreløbigt.

– Jeg plejer at sige, at det eneste, der lige nu er at gøre, er at rykke tættere sammen i bussen og få de negative vilkår, man alligevel ikke kan gøre noget ved, til at fylde mindst muligt, siger hun.

– I stedet må man koncentrere sig om at støtte, anerkende og skabe de bedste vilkår for hinanden. Og mens ledere og medarbejdere styrker omsorgen for hinanden, kun-



Privatfoto

– Vi er alle sammen drevet af et formål, og hvis vi ikke kan få lov at opfylde det, fordi der ikke er tid eller ressourcer, går det ud over helbredet og trivslen, siger erhvervspsykolog Helen Eriksen.

ne det store fælleskab, fagforeningerne, ifølge Helen Eriksen jo gå på banen og på medarbejderens vegne sige fra.

– Der er en ny rolle for fagforeningerne som katalysatorer og talsmænd for at genskabe meningsfuldhed og værdi i jobbet, siger hun.

– Der er brug for et paradigmeskifte blandt alle tillids- og folkevalgte. Nu har vi fået en socialdemokratisk regering, som jo traditionelt er velfærd og fodfolkets talsmænd. Så der er håb. Men hvis ikke det betyder nyorientering og -omlægning, er velfærdsstaten under afvikling, og det er dybt tragisk.

## TEMA: Arbejdsmiljø

# Bedre pensionsmuligheder og et sundere arbejdsmiljø

**Bedre pensioner og muligheden for at trække sig tilbage tidligere, inden man er slidt helt ned af et hårdt fysisk arbejde. Det er nødvendigt og rimeligt, indtil den dag, arbejdsmiljø er blevet så sundt, at særordninger bliver overflødige.**

”Jeg er 46 år og holder maksimalt 10 år til i mit køkken. Måske ikke en gang 10 år.”

Sådan siger kantineleder på Sct. Jørgens Skole i Roskilde, Sisse Strange Sejer i sektorens film om ledernes arbejdsmiljø. Og Sisse er ikke alene om at have slidt sin krop op alt for tidligt af tunge løft, forkerte vrid og på at udføre de samme arbejdsopgaver hver eneste dag. Der er ifølge forbundsformand Mona Striib alt mange som hende blandt sektorens medlemmer.

– Og FOA-medlemmer er generelt hårdt ramt, siger hun.  
– Derfor er det fuldstændigt afgørende, at vi finder frem til en model for fleksibel tilbagetrækning for dem, der ikke kan arbejde til en stadig senere pensionsalder.

### Tre-trinsraket

Den nødvendige indsats er ifølge forbundsformanden en tre-trinsraket. Både den almindelige førtidspension og seniorførtidspensionen skal forbedres, og så skal de grupper, der i et langt arbejdsliv har haft hårdt fysisk arbejde, have ret til tidligere folkepension.

Siden seniorførtidspensionen blev indført i 2014, har kun ca. 1.500 personer fået den tildelt. Det er mindre end 20 % af det antal, politikerne regnede med, da de vedtog loven.

– Seniorførtidspensionen er ikke tilgængelig nok, og for mange får afslag, siger Mona Striib.  
– Den skal forbedres med en fornuftig visitationsordning, hvor det ikke er op til den enkelte kommune at afgøre, om en person skal tildeles seniorførtidspension, men hvor beslut-

## Fakta

- Fokus på ny tilbagetrækning skal især være for de grupper på arbejdsmarkedet, hvor arbejdsmiljø og arbejdets fysiske karakter fører til tidligere nedslidning.
- Vi mener, at ordningen om seniorførtidspension bør ændres, da den ikke virker efter hensigten. Færre end 10 % af det forventede antal er på ordningen. Der er brug for en langt bedre, mere lempelig og udvidet ordning.
- Det er afgørende, at den nye ret til fleksibel tilbagetrækning tager afsæt i en reel ligestilling, så både mænd og kvinder opnår samme muligheder. Det betyder, at der skal tages udgangspunkt i, hvor mange år man har været på arbejdsmarkedet, herunder ledighedsperioder, sygdom, barsel og forskellige ansættelsesformer.



ningen tages i samarbejde med en læge og arbejdsmedicinsk klinik.

### **Velfærdsaftale – kun for de bedrestillede**

Velfærdsaftalen, der blev vedtaget i 2006, skal ifølge Mona Striib opsiges. Aftalen byggede på, at vi alle lever længere, og derfor også skal arbejde længere og gå senere på pension. Men den aftale forudsatte også en styrket indsats i forhold til arbejdsmiljø og uddannelse. Det er ikke sket, og samtidig er efterlønnen blevet udfaset.

– Det er især de lavtlønnende og kortuddannede, der bliver ramt hårdt af, at pensionsalderen stiger i takt med den stigende middellevialder, siger Mona Striib.

– For den sammenhæng gælder ikke for dem. De lever i gennemsnit 10 år kortere end de veluddannede med de høje indtægter.

### **Differentieret folkepension**

Uanset hvordan man sætter ind, er det dog ifølge Mona Striib helt hen i vejret at forestille sig, at FOA-medlemmer kan vente med at blive folkepensionister, til de er 74 år.

– Det er helt urimeligt, at så mange mennesker, der har arbejdet hårdt

og længe, ikke kan gå på pension, før de er fuldstændig slidt op, siger hun.

– Vi er nødt til at finde en model for en differentieret folkepension. Den ligger i krydsfeltet mellem antallet af år på arbejdsmarkedet, hvilket job man har bestridt, og hvor fysisk krævende det har været.

Både i valgkampen og efter valget har den nye regering meldt ud, at der skal ses nærmere på tilbagetrækningsmulighederne for bl.a. FOAs grupper. I august var Fagbevægelsens Hovedorganisationen indkaldt til drøftelser med statsministeren, og der er også lagt op til trepartsforhandlinger om spørgsmålet.

### **... og - et sundt arbejdsmiljø**

Og så handler det ikke kun om at kunne trække sig tilbage, men også om at sikre et arbejdsmiljø, som be-

tyder at man ikke bliver tvunget på pension af helbredsmæssige årsager.

– Der er også en tendens til, at flere bliver og ønsker at blive længere på arbejdsmarkedet, siger Mona Striib. – Ældre medarbejdere er mere værdsatte for deres arbejdssevne og erfaring i dag. Det er jo dejligt både for det enkelte menneske og for samfundet, som om få år vil mangle arbejdskraft. Desværre er arbejdsmiljøet ikke blevet synderligt bedre de seneste mange år, og mange initiativer gik helt i stå efter finanskrisen. Det skal der gøres noget ved, så også FOAs grupper kan blive ved med at arbejde så længe, de har lyst.

**Se filmen om Ledernes arbejdsmiljø her:**

[foa.dk/fremtidens-arbejdsmiljø](http://foa.dk/fremtidens-arbejdsmiljo)



Foto: Fra filmene Fremtidens arbejdsmiljø

- Retten skal basere sig på objektive kriterier. Selv om der er nogle problemer med at beregne antal år på arbejdsmarkedet, er det problemer, der kan overvindes.
- En ordning skal være simpel og overskuelig, både at forstå og at administrere – og så skal den naturligvis være finansieret samfundsøkonomisk ansvarligt.
- Ulighed i sundhed skal mindskes. Den koster både samfundet og den enkelte dyrt – i tabt arbejdsproduktion og i velfærdstab samt i ekstra udgifter for sundhedsvæsenet.

Fra debatindlæg af Per Kristensen, forbundsformand i 3F og forbundsformand i FOA Mona Striib, som blev bragt i JP 2. februar 2019

## TEMA: Hygiejne

# Vi kan ikke være det bekendt

**Selvom mange løsninger er lige ved hånden, er antallet af sygehusinfektioner stadig et kæmpestort problem. Det er ikke godt nok, mener regionspolitiker i Region Sjælland Trine Birk Andersen (S), som vil arbejde for en regional hygiejnestrategi.**



Privatfoto

Sygehusinfektioner skal bremses med politisk hygiejnestrategi og faglighed, mener regionspolitiker i Region Sjælland, Trine Birk Andersen (S).

I Region Sjælland har man besluttet, at al personalet på regionens hospitaler skal have en erhvervsuddannelse, og også i dagligdagen er der generelt kommet større fokus på infektionsforebyggelse.

- Men det er tydeligvis ikke nok, siger Trine Birk Andersen (S), der er medlem af sundhedsudvalget i Region Sjælland og selv arbejder som sygeplejerske indenfor psykiatrien. Hun savner en målrettet hygiejnepolitisk indsats i sundhedssektoren.
- Der er brug for en samlet strategi for infektionshygiejne, siger hun.
- Vi skal have mål for reduktionen af antallet af sygehusinfektioner og en tidsramme for, hvornår det skal ske.

### Ikke raketvidenskab

At forbedre hygiejneindsatsen på sygehusene er ikke raketvidenskab. Tværtimod kan små ændringer i rutiner, ifølge Trine Birk Andersen, gøre en stor forskel.

- I modsætning til mange andre udfordringer i sundhedssystemet, ved vi faktisk en del, om hvad der skal til for at bryde smitteveje, og ofte er der tale om enkle løsninger, siger hun og henviser til de skelsættende resultater, der er opnået i Mariagerfjord Kommune. Her har et fokus-skifte betydet reduktion af urinvejsinfektioner hos kommunens ældre på mellem 70 og 86 %. Nøglen har været skærpet opmærksomhed på hygiejne, ændring i simple rutiner, som fx at sikre, at de ældre får til-

strækkeligt at drikke samt undervisning af medarbejderne i optimal håndhygiejne og forebyggelse af infektioner. Ældreplejen i Mariagerfjord Kommune har modtaget en international pris for projektet.

### Wake up call

Resultaterne fra Mariagerfjord Kommune er et eksempel på en løsning, der også kan bruges på sygehusene og i det hele taget, er der ifølge Trine Birk Andersen behov for



et tættere samarbejde mellem sektorerne om infektionsforebyggelse. Men allerførst skal hygiejnen på den regionalpolitiske dagsorden, for der er den ikke p.t.

– Det var først i mit møde med repræsentanter fra FØA, at det for alvor gik op for mig, at vi i de 2 år, jeg har været medlem af regionsrådet, aldrig har talt om hygiejne på regionens hospitaler, siger hun.

– Vi skal afklare, hvordan vi tackler og sætter fokus på hygiejne, og det er en opgave, jeg gerne vil påtage mig. Forebyggelse af urinvejsinfektioner er jo blot et eksempel på, hvor vigtigt det er. De rammer ikke mindst ældre mennesker hårdt og betyder forringet livskvalitet og færre leveår. Det kan vi simpelthen ikke være bekendt.

#### **Travlhed - ikke en undskyldning**

Der er travlt på landets hospitaler, og de seneste års gentagne nedskæringer, ikke mindst blandt servicemedarbejderne, kan mærkes.

Men travlhed er efter Trine Birk Andersens mening ingen undskyldning for, at patienter under en indlæggelse rammes af en infektion og bliver mere syge, end de allerede er i forvejen.

– Hvis der rutiner er en del af en politisk strategi, behøver infektionsforebyggende hygiejne ikke tage lang tid, siger hun.

– Regionen har desuden et ansvar for at gå forrest med relevant efteruddannelse til de vigtige mennesker, der i både primærsektoren og på sygehuse er hands on hver eneste dag.

Så gik der igen 10 år ...



**TEMA:** Hygiejne

# Uddannelse til NIR-nøglepersoner

**Der er brug for kompetente nøglepersoner, der har et særligt skarpt blik på infektionshygiejne og i vejledningen NIR om nøglepersoner, udstikkes rammer for, hvordan forskellige uddannelsesforløb kan organiseres lokalt.**



Privatfoto

– Vi kan udgive retningslinjer, men med fx serviceassistenterne som nøglepersoner får vi også spredt relevant viden og kompetencer, siger overlæge ved Infektionsepidemiologi og forebyggelse på Statens Serum Institut, Elsebeth Tvenstrup Jensen.

I den nye udgave af NIR-vejledningen om nøglepersoner fra Statens Serum Institut, som udkom i foråret, defineres nøglepersonernes funktion, og der sættes en overordnet ramme for udarbejdelse af lokale uddannelsesprogrammer for dem.

- Hvordan uddannelses tilbud reelt skal tilrettelægges, og hvilket omfang de skal have, afhænger jo helt af de lokale forhold og behov, siger overlæge ved Infektionsepidemiologi og forebyggelse på Statens Serum Institut, Elsebeth Tvenstrup Jensen.
- Der kan være tale om modulopbyggede kurser på den enkelte rengøringsafdeling, eventuelt fulgt op af temadage, som hospitalet eller regionen afholder. Det vigtigste er, at relevant viden og kompetencer kommer så langt ud i organisationen som muligt.

## Hygiejneorganisationens skarpe blik

I hygiejneorganisationen er det hygiejnesygeplejersker, der står for instruktion, audit osv., men ifølge Elsebeth Tvenstrup Jensen er det oplagt, at de sygeplejersker, læger, social- og sundhedsassistenter og serviceassistenter, som i det daglige er tæt på patienterne, også fungerer som organisationens skarpe blik.

- Sundhedspersonale, som har et helt særligt fokus eller nattesyn på den infektionsforebyggende rengøring, er afgørende, siger hun.

- De bemærker de ting, andre ikke ser, og som nøglepersoner kan de sammen med andet personale repræsenterer afdelingen ved audit.

## Ledelsesfokus på opkvalificering

Behovet for opmærksomhed på den infektionsforebyggende rengøring er ikke blevet mindre med årene. Patienter, der kommer fra et hospitalsophold med en infektion, er trods fokus på problemstillingen ikke blevet færre de seneste år. Årsagen er ifølge Elsebeth Tvenstrup Jensen ikke kun mangelfuld rengøring eller flere resistente bakterier, men både en ændring i demografi og organisering af hospitalsophold.

- Danskerne bliver ældre, og antallet af 90-100-årige, der indlægges og behandles med mere komplicerede operationer, stiger. Liggetiderne er kortere og dermed øges risikoen for genindlæggelser, siger hun.
- NIR er ikke lovgivning, men anbefalinger. Derfor er det også vigtigt, at ledelsen har respekt for og vil prioritere uddannelse af nøglepersoner. At varetage denne opgave er tidskrævende i en travl hverdag, og der vil også være behov for at nøglepersonerne på samme måde som fx arbejdsmiljørepræsentanterne, får øremærket tid til opgaven.



## Medarbejderne – hygiejnens løftestang

Med den første udgave af NIR for rengøring, som så dagens lys i 2015, kom der fælles retningslinjer for rengøringen. Det betød også, at der kom ekstra fokus på rengøringens betydning for forebyggelse af infektioner og på den faglighed, infektionsforebyggende rengøring kræver. Samarbejdet mellem FOAs Kost- og Servicesektor og SSI om udarbejdelsen af NIR har ifølge Elsebeth Tvenstrup Jensen været en af de helt store gevinster i det arbejde.

– Vi er teoretikerne, der kan udarbejde retningslinjer, men kontakten



Foto: Fra filmene Fremtidens arbejdsmiljø

til rengøringen, via i første omgang Rådet for Bedre Hygiejne, har betydet, at vi er nået meget længere ud, end vi normalt gør, siger hun. – Med-

arbejderne har fået ejerskab, vi er blevet klogere, og samarbejdet har været en kæmpemæssig løftestang for infektionsforebyggende hygiejne

## NIR

NIR om uddannelse af nøglepersoner, kontaktpersoner og koordinører i infektionshygiejne henvender sig til hele sundhedssektoren. Den primære målgruppe er sundhedsfagligt personale på hospitaler, plejehjem og andre institutioner med døgnpleje samt hjemmeplejen, klinikker, de lokale infektionshygiejniske enheder, øvrige infektionshygiejniske eksperter og sundhedspersonale.

Derudover kan denne NIR også anvendes mere bredt, fx af institutioner for handicappede eller børn, rehabiliterings- og genoptræningsenheder, bosteder, væresteder m.m., hvor personalet kan tilhøre andre faggrupper, men have ansvar for infektionshygiejne. Hent vejledningen her:

[hygiejne.ssi.dk/retningslinjer/nir](http://hygiejne.ssi.dk/retningslinjer/nir)



## Hygiejnisk hospitalsrengøring

I januar i år kunne sektoren i samarbejde med Rigshospital Glostrup lancere pjecen 'Hygiejnisk hospitalsrengøring'. Vejledningen bygger på et grundigt samarbejde mellem sektoren og serviceassistenter og rengøringsledere på Rigshospitalet Glostrup. Resultatet er kvalitetssikret af Statens Serum Institut, som står bag retningslinjer, der er beskrevet i Nationale Infektionshygiejniske Retningslinjer (NIR).

I 'Hygiejnisk hospitalsrengøring' omsættes anbefalingerne i NIR til rengøring i virkeligheden og anviser, hvordan rengøring udføres i henhold til fastlagte kvalitetskrav. Desuden beskriver vejledningen, hvilke faglige kompetencer, der skal være hos både medarbejdere og ledere, så rengøring på et hospital har fokus på at afbryde smitteveje og forebygge infektioner.



**TEMA:** Hygiejne

# Infektionsforebyggelse handler om sikkerhed

**Der er behov for at optimere hygiejneindsatsen, hvis den skal modstå truslen fra infektioner, der lige om lidt ikke kan behandles med antibiotika, mener sekretariatschef for Rådet for Bedre Hygiejne, Lars Münter.**



Privatfoto

*– I lyset af, at behandlingsmuligheder med antibiotika tørrer ud og måske slet ikke eksisterer i fremtiden, er der behov for at nytænke og optimere rengøringsindsatsen, siger sekretariatschef i Rådet for Bedre Hygiejne, Lars Münter.*

På hospitalerne er der et uforløst potentiale i at forbedre hygiejnen ved at se rengøringen som et led i indsatsen for patientsikkerheden, mener sekretariatschef i Rådet for Bedre Hygiejne, Lars Münter.

– Patientsikkerhed handler jo i høj grad om kvaliteten af rengøringen, som i dag sjældent er tænkt ind i omsorgsindsatsen, siger han.  
– Når vi taler om patientsikkerhed, har vi primært fokus på lægen, sygeplejersken og social- og sundhedsassistenten, men ikke på rengøringsmedarbejderen. Og selvfølgelig skal alle faggrupper være med til at løfte sikkerheden i sundhedssystemet.

**For sent ude?**

Ifølge Lars Münter er det en fadæse, at man politisk ikke for længst har gjort mere for at styrke en rengøringsindsats, der kan medvirke til at nedbringe sygehusinfektionerne.

– I mange år har vi forsømt potentialet i at udvikle og optimere rengøringen, og lige om hjørnet venter katastrofen, siger han.

– Mulighederne for at behandle infektioner med antibiotika svinder.

Men antibiotika er heller ikke et tryllemedel. Erfaringerne fra ældre på plejehjem er, at de ikke nødvendigvis får det bedre af at blive behandlet med antibiotika. Sygehusinfektioner handler således ikke om at finde nye

behandlingsmetoder, men om at erindre, hvad vi gjorde før penicillin, hvor grundig hygiejne var det eneste værn og stædigt finde nye måder og ressourcer til at optimere rengøringen.

**Et net af sikkerhed**

Lars Münter sammenligner bedre rengøring og sikkerhed med bilindustriens indsats for at forbedre bilernes sikkerhed.

– Volvo har fx et mål om, at der i 2025 ikke sker nogen ulykker med deres biler. Det mål sigter de hele tiden efter ved at lægge nye lag af sikkerhed ovenpå den eksisterende sikkerhed, siger han, og understreger, at den kommunale og regionale hygiejnestrategi savner tilsvarende målsætninger og ambitioner.

– Der er måske efterhånden styr på, hvordan vi fremmer håndhygiejnen, selvom vi ikke er i mål. Men det er jo bare et enkelt tiltag i en nødvendig 'sikkerhed på sikkerhed-hygiejnepolitik', der effektivt væver et net, der er stærkt nok til at modstå udfordringerne fra infektioner.

**Ja, det koster**

Løbende optimering af hygiejnen rimer ikke på spareøvelser. Tværtimod.

– Vi kan nok ikke være sikre på, at hvis vi bare investerer 20 % mere i rengøringen, så vil gevinsten tilsva-

rende blive 20 % større, siger Lars Münter.

– Måske er vi nødt til at øge meget mere for at opnå den effekt, vi har brug for, men alternativet er til gengæld dyrere.

I dag bruges der mange penge i jagen på nye antibiotika til erstatning for dem, der ikke længere virker overfor multiresistente bakterier.

– Man kunne jo ønske, at nogle af de penge blev brugt på at udvikle rengøring og rengøringsteknik, siger Lars Münter.

### Forståelsen vokser

Den politiske forståelse for konsekvenserne af mangelfuld hygiejne vokser dog i disse år. Faglig uddannelse til rengøringsmedarbejdere er et af de styringsværktøjer, man har taget i brug, og som Lars Münter gerne så yderligere udbygget og forfinet.

– Vi er langt fra i mål, men hvor vi før famlede i blinde, er vi blevet bedre til at forstå og bruge de data, vi har, se mønstre og handle på dem, siger han.

– Der arbejdes på løsninger, der bygger på den indsigt, vi får fra de fejl, der begås. Men der er behov for en mere vedvarende og stædig indsats for hele tiden at sikre, at hygiejnen følger med udvikling i bakterier, klima, livsstil og meget andet ...



### Fakta

#### Fokus på hygiejnesikkerhed

Hygiejneugen har årligt været gennemført over hele landet siden 2009. I dag er en stor del af landets kommuner involveret. Hygiejneugen fandt i 2019 sted i uge 38, og i år var fokus på værdien af en god plan, struktur og strategi. At en bedre hygiejne bør indgå som del af en strategisk indsats i kommunen, på arbejdspladsen, i daginstitutionen, ja selv i hjemmet, hvor man ligesom med trafik-sikkerhed kommer længst, hvis man også gør sig tanker om cykelhjelme, airbags og lys på cyklen i god tid, før man skal ud ad døren.

**TEMA:** Klima

# Køkkenets modige rollemodeller

**Børn er nysgerrige, og med økologi, omtanke for miljø samt voksne, som Salina Grumstrup, der tager dem ved hånden, vil den nysgerrighed gøre dem til sunde, klimabevidste voksne.**

Fotos: Salina Grumstrup



Blæksprutter, blåmuslinger og hele fisk med hoved og hale. Vejen til et sundt liv, hvor man er bevidst om, hvad man putter i munden, og hvad det gør ved kloden, går gennem kloge og modige rollemodeller.

En af disse er aspirant til i år at modtage prisen De Økologiske Køkkenrosen. Salina Grumstrup laver hver dag mad til de 50 børn, der går i udflytterbørnehaven Kong Tumle i Søborg. Ved at præsentere dem for den bredeste palette af smage, hun kan komme i tanke om, pirrer hun deres nysgerrighed og fantasi og får dem som regel også med på det værste.

– For nyligt præsenterede jeg børnene for en rød chili skåret i små stykker, fortæller hun.  
– De kender jo chili og var meget forbeholdne. Men da den første dreng havde taget mod til sig og fået et glas mælk bagefter, fulgte alle de andre jo efter.

## Det pædagogiske samarbejde

Salina Grumstrup er indstillet til De Økologiske Køkkenrosen, fordi hun 'ligger og svinger' mellem sølv- og guldmærke i økologi. Økologi og sunde råvarer er vigtigt, men selv ser hun det dog som sin vigtigste opgave at introducere børnene til råvarer og retter, de ikke kender.

– Og det kan jeg jo ikke gøre alene, siger hun.

– Jeg bliver bakket op af både min leder og mine kollegerne. De følger op på det, jeg laver, i det pædagogiske arbejde, og sammen med børnene er de med til at snitte og skære, lave mad over bål og gennemføre madtemaer – og ja, så bliver de også selv udfordret på deres smagsløg.

## Pyt og nej og hjælp

Salina Grumstrup kom til Danmark fra Thailand for 25 år siden. Hun er oprindeligt uddannet i butik, men da hun blev ramt af stress for 10 år siden, skiftede hun fag. En ansættelse i et vikarbureau er siden blevet til en fastansættelse, men i starten gik hun lidt for meget til makronerne og lavede alt mad fra bunden.

– Og det kan man jo overhovedet ikke nå, når man er ansat på 30 timer, siger hun.

– Hvis jeg ikke skulle få stress igen, måtte jeg lige stoppe op og huske på de 3 vigtige ord: Pyt, nej og hjælp og indse, at tiden sætter grænser. I dag er der ting, jeg køber færdigt som fx rugbrød, men jeg sylter stadig alle mulige ting, laver mayonnaisen fra bunden, og der er altid hjemmelavede basisvarer i køleskabet, når jeg går på ferie.

## En klat grød i fiskefarsen

Madspild eksisterer ikke i Salina Grumstrups køkken. Økologi er dyrt,



– Når jeg laver mad, jeg selv kan lide, er jeg glad og børnene bliver glade. Og det er vel hele hemmeligheden, siger køkkenassistent og køkkenroseaspirant Salina Grumstrup.

og hun prøver at disponere, så intet skal smides ud.

– Fredag er restedag, men er der noget til overs i løbet af ugen, indgår resterne ofte i andre retter, en klat grød er fin i fiskefarsen, siger hun. Madlavning handler også om opdragelse, og Salina Grumstrup spiser sammen med børn og kolleger, så hun kan se, hvordan de tager imod hendes eksperimenter og selv lærer af deres reaktioner.

– Da jeg serverede blåmuslinger, oplevede jeg ved selvsyn, at hverken børn eller voksne rørte dem, fortæller hun.

– Så sammensatte jeg muslingerne med noget andet, alle er trygge ved, og serverede dem igen og igen. Og i dag holder næsten alle af muslinger.

### Vigtigt at tænke sig om

Det, vi putter i munden på vores børn, har stor betydning for deres sundhed. Men Salina synes også, hun har en opgave i at finde tilbage til de madkulturelle rødder, vi alle er rundet af.

– Mange af de retter og tilberedningsmetoder, som er gået i arv gennem generationer, har vi glemt i dag, siger hun.

– Jeg går meget op i, hvad vores forældre og bedsteforældre spiste. Jeg laver mange gamle danske retter. Og når jeg hver morgen taler i telefon med min moster i Thailand,

udveksler vi opskrifter og fif på tværs af kontinenter. Børnene sætter pris på det hele fra stegt flæsk og nye kartofler og syltet glaskål fra Korea til thailandsk vingummi, som jeg laver af tørret frugt.

Salina inspirerer også thailændere med sin madkunst. Se hvordan på [Youtubekanal Salina Channel](#).



### Fakta

#### De økologiske køkkenroser

Et samarbejde mellem de faglige organisationer: Kost og Ernæringsforbundet, FOA og 3F samt Landbrug & Fødevarer. Prisen gives til de offentlige køkkener i Danmark, som udmærker sig særligt indenfor arbejdet med økologiske råvarer. I år blev prisen uddelt i forbindelse med Fødevedagen 24. september. Kong Tumle og Salina Grumstrup er i skrivende stund 1 af 2 nominerede i kategorien 'Daginstitutioner, børn og unge'.



**TEMA:** Klima

# Grøn omstilling med rod i virkeligheden

**Medlemmerne i FOAs Kost- og Servicesektor har stor viden om og erfaring i dagligdagens klimaudfordringer. Den viden og de værdier, de repræsenterer, kommer nu i spil i klimaalliancen 'Broen til Fremtiden'.**

En klimadagsorden er ikke en ny trend for medlemmerne i sektoren. Ikke alene har klima tidligt været et af sektorens prioriterede indsatsområder, men også i praksis er kampen forfor klimaet en vigtig del af medlemmernes hverdag. I det omfang, det er muligt, har sektorens medlemmer mere eller mindre formelt påvirket klimaet via indkøb og anvendelse af fx rengøringsmidler og råvarer.

På daginstitutioner, plejecentre og hospitaler er der blevet arbejdet med mad- og vandspild, økologi, mærkning af rengøringsmidler osv.

Sektorledelsen har derfor besluttet at prioritere tid til at deltage i den nystiftede alliance for en grøn og retfærdig omstilling – 'Broen til Fremtiden'.

– I hverdagens klimaudfordringer på de offentlige arbejdspladser er sektorens medlemmer nøglepersoner, siger næstformand i FOAs Kost- og Servicesektor Berit Jacobsen.

– Og det er oplagt, at vi bidrager med den viden og faglighed og er med til at påvirke en større samfunds dagsorden.

## Nøglepersoner

Mange af de medarbejdere, der arbejder i basisvelfærden, har ikke alene stor faglighed. De arbejder også i fag, der har rødder i vigtige nedrivede værdier. Der er en fælles forstå-

else af, at traditioner for madlavning, vask og rengøring bærer på svar på nogle af de klimaproblemer, der er i dag. Det er værdier, der længe har ligget i glemmebogen i et travlt moderne samfund, hvor tid er penge. – Blandt hus- og serviceassistenter er der en solid viden og erfaring, som slet ikke bliver brugt nok, siger Berit Jacobsen.

## Fakta

### 'Broen til fremtiden'

'Broen til Fremtiden' er et netværk bestående af grønne og sociale bevægelser, faglige organisationer samt forskere. Målet er et CO<sub>2</sub>-neutralt Danmark baseret på 100 % vedvarende energi senest i 2040 – skabt ved hjælp af en socialt ansvarlig og retfærdig grøn omstilling.

Kost- og Servicesektoren deltager i samarbejdet via 2 temagrupper:

Næstformand Berit Jacobsen deltager i gruppen landbrug og fødevarer.

Formand Pia Heidi Nielsen deltager i gruppen sundhed og klima.

Læs mere her:

[broentilfremtiden.dk](http://broentilfremtiden.dk)



– De husassistenter, der arbejder med økologi i storkøkkener og daginstitutioner, har ikke alene en høj bevidsthed om de råvarer, de bruger, men også holdninger til fx økologi, madspild og dyrevelfærd samt kostens betydning for sundhed, fertilitet og børns udvikling. De medlemmer, der arbejder med at gøre rent eller vasker tøj har også i årevis arbejdet med svanemærkning og metoder til fx at spare på vand og sæbe.

### **Barrierer og muligheder**

Men stor faglighed og ønske om at bidrage til et sundere miljø er forbundet med mange dilemmaer, og også her er sektorens medlemmer på hjemmebane.

– Ønsket om at lave rene økologiske måltider af sunde råvarer støder ofte sammen med små budgetter, siger Berit Jacobsen.

– Det kræver fantasi og øje for alternative løsninger at vurdere, hvad der

er bedst både for sundhed og klima. Skal man købe danske ikkeøkologiske tomater eller økologiske spanske, som skal fragtes en lang vej? Hvordan begrænses kødforbruget, hvis det økologisk opdrættede kød er for dyrt? Og hvis man gerne vil spare på emballage, fx plastik og film, hvordan tackler man så fx indkøbsaftaler. Vores medlemmer kender disse udfordringer og kan bidrage til en grøn omstilling, der har rod i virkeligheden.

## TEMA: Mad og måltider

# Sektoren sætter aftryk på fremtidens sundhed

**Gennem deltagelse i fællesskaber om kost- og sundhedspolitik, er sektoren med til at sætte sundhedsdagsordenen og dermed også rette fokus mod faggrupper, der hver dag tilbereder sund og nærende mad til børnene, ældre og syge.**



– Det er vores medlemmer, der hver dag står ved gryderne og laver maden til de mindste, de ældre og de syge borgere. Jeg håber også, at medlemmerne vil blande sig i den politiske sundhedsdagsorden, for de har en vigtig stemme, siger Pia Heidi Nielsen.

Rådet for Sund Mad, MandagMorgens Advisory Board, Innovationspartnerskab for Sundere Mad og Forum for Underernæring. Sektoren deltager i flere forskellige fællesskaber, der alle har som mål at øge danskernes sundhed gennem kosten. Det er vigtige arenaer, fordi mange af sektorens medlemmer er beskæftiget med madlavning på plejecentre, i daginstitutioner og fællesskøkkener, og de har både viden og erfaring, som en aktiv sundhedspolitik behøver.

– Sektorens medlemmer kender og kan bidrage med viden, som kan styrke danskernes sundhed og formidlingen af den, siger formand for FOAs Kost- og servicesektor Pia Heidi Nielsen.

– Gennem deltagelse i disse forskellige sammenhænge er vi også med til at synliggøre det vigtige arbejde, sektorens medlemmer udfører i køkkener, der bespiser en stor del af landets store og små borgere.

### Maddagen

Et af de arrangementer, der sætter fokus på indsatsen for at sikre små børn sund kost og god kostopdragelse er den årlige Maddag, som Rådet for Sund Mad står bag, og som FOA og Kost og Ernæringsforbundet er hovedansvarlige for.

I år spillede kartofflen hovedrollen på de 300 daginstitutioner, der deltog.

– Daginstitutionerne er et vigtigt sted at sætte ind, hvis man vil rykke på folkesundheden, siger Pia Heidi Nielsen.

– Hvis man starter tidligt, grundlægges sunde vaner. Sund mad og gode råvarer er desuden vigtige for børns trivsel, indlæring og leg. Med Maddagen rettes opmærksomheden også mod madordningerne, som stadig er på valg i forældrebestyrelserne hvert andet år, men som burde være permanente både her og i skolerne, hvis vi vil sikre, at børn får en sund start på livet.

### Innovationspartnerskabet

I forbindelse med at den daværende regering i starten af 2019 fremlagde en strategi for sundere mad og måltider, skiftede Måltidsfællesskabet navn til Rådet for Sund Mad. Samtidig blev også Innovationspartnerskabet for Sundere Mad etableret. Partnerskabet tæller ca. 120 partnere, der kommer fra detailbranchen, erhvervsorganisationer, sundheds-NGO'er, fødevarerproducenter, universiteter, fagforeninger og myndigheder. Parterne underskriver en intentionskontrakt, hvor de lover at arbejde for øget udbud og tilgængelighed af sundere fødevarer og måltider.

Sektoren har sæde i kommunikations- og marketingsgruppen, som bl.a. har ansvaret for at sætte fokus





Fotos: Fra filmene Fremtidens velfærd



Foto: Berit Jacobsen

på sundere mad via Nøglehullet og de officielle kostråd.

– Der er hårdt brug for at se vores madkultur efter i sømmene og finde nye veje til et sundere liv, siger Pia Heidi Nielsen.

– Derfor er det også positivt med den meget brede deltagelse af både fagforbund, sundhedsorganisationer og detailhandlen. Alle skal arbejde med, hvis vi skal rykke en grundlæggende kultur, der hviler på alkohol, sukker og fedt. I sektoren har vi desuden mange medlemmer, der kommer fra andre kulturer og som kan inspirere med deres mangfoldighed.

#### **Kodeks for god sundhedsformidling**

Sektoren deltager også i Mandag-Morgens Advisory Board, som med støtte fra TrygFonden har samlet en række centrale aktører på sundhedsområdet.

I maj 2019 lancerede Advisory Board et kodeks for en god sundhedsformidling, der oplyser, i stedet for at vildlede.

– Målet er at højne kvaliteten af

sundhedsformidling i samfundet, og vi har bestemt også interesse i at påvirke formidlingen af sundhed, siger Pia Heidi Nielsen.

#### **Forum for underernæring**

Selvom over halvdelen af danskerne slås med overvægt eller svær overvægt, er undervægt også et problem, især blandt plejkrævende ældre, hvor halvdelen oplever et ikkeplanlagt vægttab. Forum for Underernæring (FFU) blev grundlagt i 2014 og tæller en række relevante sundheds- og faglige organisationer, heriblandt også FOA.

– I Forum for Underernæring udveksles viden og erfaringer, siger Pia Heidi Nielsen.

– Og målet er en prioriteret indsats, der sikrer, at ældre får god og sund ernæring.

#### **Fakta**

Hent kostråd og læs om nøglehullet her: [altomkost.dk](http://altomkost.dk)

Hent FFU's anbefalinger til politikerne her: STOP UNDERERNÆRING - 6 anbefalinger til politikerne fra Forum for Underernæring  
[lf.dk/viden-om/sundhed-og-fodevarer/forum-for-underernaering](http://lf.dk/viden-om/sundhed-og-fodevarer/forum-for-underernaering)

Hent kodeks for god sundhedsformidling her: [https://www.mm.dk/misc/Kodeks\\_for\\_god\\_sundhedsformidling\\_TaenketankenMandagMorgen\\_TrygFonden.pdf](https://www.mm.dk/misc/Kodeks_for_god_sundhedsformidling_TaenketankenMandagMorgen_TrygFonden.pdf)

**TEMA:** Uddannelse

# Uddannelse kæmper mod kost og spand-image

**Der er behov for efteruddannelse til serviceassistenterne, men traditioner, arbejdets status og besparelser er nogle af de barrierer, akademiuddannelsen er stødt ind i.**

Akademiuddannelsen i hygiejne og rengøringsteknik blev godkendt i 2014. Det første hold af serviceassistenter på 7 dimiterede i 2017. Men selvom tilbagemeldingerne er gode, og Sjællands Erhvervsakademi modtog Rengøringsprisen 2017 for at sparke uddannelsen i gang, strømmer deltagerne ikke til.

– Det har været trægt, siger kursuskonsulent Kaj Reiter, som især mener, at nedskæringer og manglende opbakning fra arbejdspladserne bærer en del af skylden.

– Når der skal skæres ned, sker det ofte på rengøringen, og uddannelse af personalet ligger ikke først for i stramme budgetter, siger han. Den svingende interesse har bety-

det, at erhvervsakademiet har måtte opgive at etablere et uddannelses tilbud i Jylland. På Sjælland er 7 deltagere i øjeblikket tilmeldt modul 3 (Projektering af rengørings- og hygiejneejnerrelaterede serviceydelser), mens 6 er tilmeldt modul 1 (Hygiejne og rengøringsteknik, grundlæggende).

– Der er yderligere 15, som har givet udtryk for at ville have uddannelsen, og jeg forventer derfor, at kunne oprette et hold dette efterår, som skal have den fulde uddannelse, siger Kaj Reiter.

## Uddannelse åbner døre

Erfaringerne fra de medlemmer, der har gennemført uddannelsen, er, at de har fået større faglig viden og flere muligheder. En af dem, der har



Fotos: Fra filmene Fremtidens arbejdsmiljø





profiteret af uddannelsen, er serviceassistent Maria Nielsen, som kan ses i sektorens film om ledernes arbejdsmiljø. Uddannelsen styrkede hendes faglige niveau og blev en dør ind til nye jobmuligheder. Hun er i dag teamleder for 32 medarbejdere i Servicekorpset i Køge.

– Vi får viden om hygiejne, bakterier og smittespredning, om ledelse, om forudsætningerne for udbud osv., sagde hun i et interview i sektorens årsmagasin i 2016.

– Og selvom uddannelsen ikke er målrettet bestemte stillinger, er jeg ikke i tvivl om, at en dyb viden i vores fag er fremtidsrettet.

Der er ifølge Kaj Reiter heller ingen tvivl om, at både deltagerne og arbejdspladsen profiterer af mere uddannelse.

– For den ansatte betyder uddannelsen mulighed for mere ansvar, udvikelse af arbejdsfeltet, større forståelse, stolthed og anerkendelse, siger han.

– Men også for arbejdsgiveren er det jo en gevinst at få en medarbejder tilbage fra skolebænken, som kan påtage sig et større ansvar og mere komplicerede opgaver.

#### Opgør med kost og spand-image

Der findes ikke andre muligheder for efteruddannelse for serviceassistenter. I den behovsanalyse, SUS foretog forud for etableringen af akademiuddannelsen, som byggede på 12 telefoninterview med rengøringsledere over hele landet, blev det slået fast, at behovet er der. 10 ud af 12 svarede, at de absolut mente, at

serviceassistenterne kunne have glæde af mere uddannelse.

– Rengøring er en vigtig del af hele sundhedssystemet, men det er et fag og faggrupper, der stadig slås med et kost og spand-image, siger Kaj Reiter.

– Der er heller ikke lange traditioner for efteruddannelse til rengøringsmedarbejdere, ligesom det kan være tåget, hvad uddannelsen indebærer for den enkelte. På det private område betyder en akademiuddannelse mere i løn og andre arbejdsopgaver, mens uddannelsen ikke er indplaceret på det offentlige arbejdsmarked. Det er mange udfordringer, men vi arbejder med at udbrede kendskabet til uddannelsen og håber, den slår rødder.

## Fakta

### Akademiuddannelsen i korte træk

- Rengøring og desinfektion: Midler og metoder
- Hygiejne: Mikroorganismer, smitteveje, resistente bakterier
- Rengøringskontrolmetoder
- Indretning og udstyr - hygiejnisk design
- Kvalitetssystemer indenfor rengøring, NIR og INSTA 800
- Risikoanalyse/HACCP-principperne i rengøringen
- Planlægnings- og analyseværktøjer
- Tilbudsgivning, arbejdsplaner, økonomi og drift
- Ledelse, konflikthåndtering og personaleadministration
- Formidling – skriftligt og mundtligt



## TEMA: Uddannelse

# Elefanten skal spises i små bidder

**Stort set alle arbejdsopgaver på de kommunale og regionale arbejdspladser forudsætter at medarbejderne mestrer grundlæggende færdigheder indenfor dansk, matematik og it. Derfor har FOA og 3F sammen med KL sat ind på at hæve grundkompetencer med 'Bedre til ord, tal og it'.**

Fremtiden er faglært, men en erhvervsuddannelse kan synes uoverskuelig, hvis de grundlæggende færdigheder halter, eller medlemmerne oplever en økonomisk barriere. Uddannelsesmulighederne findes, og der er også forskellige økonomiske støttemuligheder blandt andet i forhold til erhvervsuddannelser, AMU og akademiuddannelser. Men det er ikke medlemmerne af sektoren, der tømmer de forskellige kasser for uddannelsespenge. Og det er der ifølge uddannelseskonsulent i FOA, Marie Schwartz Hoppe mange grunde til.

- Det store arbejdspress, hvor hvert minut tæller, er en solid barriere, siger hun.
- Men også manglende uddannelsesstraditioner og dårlige erfaringer fra skolebænken betyder, at mange dropper uddannelse.

### En trædesten til uddannelse

For at styrke medarbejdernes grundlæggende kompetencer har FOA sammen med 3F og KL og med udgangspunkt i kompetencefonden udarbejdet konceptet 'Bedre til ord, tal og it', som tager udgangspunkt i arbejdspladsen. I 2015 blev et pilotprojekt gennemført i 5 kommuner.

- Det viste sig, at 40-50 % af medarbejderne i projektkommunerne var i målgruppen for undervisning, siger Marie Schwartz Hoppe.

Indsatsen blev dernæst udvidet til

15 kommuner, og er nu et permanent tilbud, og i skrivende stund har 43 kommuner gennemført eller er i gang pr. 1. april 2019. Indsatsen er nu også igang under Den Regionale Kompetencefond.

### Ned med tabuerne

'Bedre til ord, tal og it' bygger på en screening af alle medarbejdere på arbejdspladsen inklusive lederne. Herefter følger individuelle samtaler med medarbejderne og motivation til undervisningstilbud.

- Uddannelse skal være lige så naturligt som at gå på arbejde. Og målet er også at nedbryde tabuer og åbne op for, at man tør sige, hvis det kniber med regnekundskaberne, eller at man er ordblind.

### Godt for selvtilliden

Resultaterne er positive, og rigtig mange har glæde af tilbuddet. Det smitter af på selvtilliden og giver mod på nye opgaver og mere uddannelse. En vigtig løftestang har også været, at der er afsat tilskud til vikardækning, så det også bliver økonomisk attraktivt for arbejdsgiveren at være med til at styrke uddannelsesniveaue.

- Vi arbejder intensivt med markedsføring og håber, at vi kan få flere med, siger Marie Schwartz Hoppe.
- Men vi er også udmærket klar over, at det kræver et stort lokalt engagement.



Foto: Fra filmene Fremtidens velfærd

## Fakta om uddannelse og økonomi

### **Den Regionale og Den Kommunale kompetencefond** **Der kan søges op til 25.000 kroner om året til uddannelse.**

#### **'Bedre til ord, tal og it'**

er en særlig indsats under Den Regionale og Den Regionale Kompetencefond, hvor der ydes tilskud til vikardækning og lønrefusion til kommunale og regionale medarbejdere omfattet af overenskomst med FOA og 3F. Arbejdspladsen kan søge om tilskud til dækning af udgifter i forbindelse med screening og efterfølgende kurser i dansk, matematik og it.

#### **Ufaglært til Faglært-puljen**

under Den Kommunale og Den Regionale Kompetencefond giver tilskud til, at medarbejdere kan tage en erhvervsuddannelse eller et på vej til faglært-forløb med ordinær løn.

### **VEU-omstillingsfonden**

I fonden er der årligt afsat 65 millioner til deltagerbetaling i efter- og videreuddannelse – fx akademiuddannelsen. Frem til 2021 kan deltagerne søge om maks. 10.000 kr. årligt

## TEMA: Udlicitering

# Man får, hvad man betaler for

**Mange kommunale arbejdsgivere har måttet sande, at en økonomisk gevinst kan koste dyrt på service-niveauet. Bornholms Regionskommune er en af dem, der har været omkring udliciteringen af rengøringen og hjemtaget opgaven igen, fordi den økonomiske besparelse blev for omkostningsfuld for kvaliteten.**

De seneste årtiers erfaringer med konkurrenceudsættelse af de offentlige rengøringsopgaver har ikke været en ubetinget succes, og mange offentlige arbejdsgivere har hjemtaget rengøringen igen, fordi kvaliteten svigtede.

Bornholms Regionskommune er en af dem, som for knapt 2 år siden sagde farvel igen til 1 private udbyder. På sektorens årskonference fortalte leder af Mad- og rengøringservice i Bornholms Regionskommune, Ann Juul Nielsen om udliciteringsprocessen og den efterfølgende indlicitering.

– Det, der virkelig har overrasket mig har været, at det ikke var indholdet i opgaven, som var beskrevet i det meget detaljerede udbudsmateriale, der var parameter for valget, siger hun.  
– Det var udelukkende prisen, der blev afgørende. Men hvis ikke den matcher de mange opgaver, udbuddet består af, får man jo bare det, pengene rækker til. Det siger sig selv.

### Hjemtagelse - et borgerkrav

Udliciteringen levede op til kommunens ønske om at spare godt 5 millioner, til gengæld viste det sig hurtigt, at kvaliteten haltede gevaldigt. Dertil kom, at de medarbejdere, der gik over til den private udbyder, også fik det svært. De gik fra månedsløn, skulle løbe stærkere og kunne alligevel ikke nå det hele, og ferier var noget, de måtte lægge i de

uger, hvor skoler og daginstitutioner holdt lukket. Mange smed håndklædet i ringen, og til sidst blev presset fra utilfredse borgere og brugere så stort, at politikerne måtte tage rengøringen hjem igen.

– Kvalitetsniveauet var ringe, og vi brugte meget tid på at kontrollere og på at holde kontakt med de lokale chefer, så de ikke betalte for at få udført opgaver, som faktisk allerede var en del af udbuddet, siger Ann Juul Nielsen.

– Vi oplevede også, at uanset hvor detaljeret opgaverne beskrives, er der stadig plads til fortolkning. Fx oversatte den private leverandør det, vi havde kaldt 'våd metode' med fugtede mopper, og så blev der jo ikke rent.

Klagerne var mange, og man ansatte internt en kontrollør, åbnede en klagekasse og tog over 8.000 billeder af opgaver, der ikke levede op til standarden.

– Det var tidskrævende, men nødvendigt og sagde jo alt om kvalitetsniveauet, siger Ann Juul Nielsen.

### God forberedelse lettede processen

Da kommunen besluttede at hjemtage rengøringen igen, gik Ann Juul Nielsen straks i gang med at forberede den proces. Den eksterne udbyder gav hende lov til at afholde møder med alle medarbejderne, så hun kunne forberede en vagtplan, der passede til den enkeltes behov.

– Medarbejderne blev tilbudt de arbejdstider, de ønskede og de ar-





bejdssteder, de skulle dække, blev begrænset til 2 og så sørgede jeg for, at de startede i nye uniformer i de rigtige størrelser fra dag 1, siger hun.

– At der var mulighed for at planlægge det hele grundigt betød, at vi hurtigt kom godt i gang igen og i dag 2 år efter, er vi i fulde omdrejninger.

### Ikke uden konsekvenser

Men selvom god planlægning har afbødet problemerne efter udliciteringen på Bornholm, og mange af de medarbejdere, der havde smidt håndklædet i ringen, kom tilbage, så har det ikke været gratis. Fx lå den serviceassistentuddannelse, som Ann Juul Nielsen gennem mange år havde opbygget og også indskrevet som en opgave i udbudsmaterialet, helt stille i den periode. Menneskeligt har det også været en hård omgang, og det har været nødvendigt at arbejde med at genskabe en god og respektfuld arbejdskultur.

– Selvfølgelig er der mén, siger Ann Juul Nielsen.

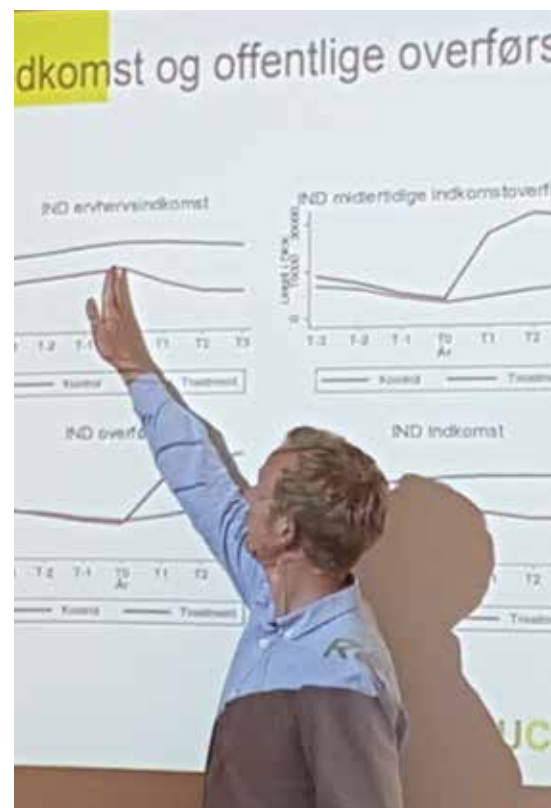
– Men nu går det godt igen og de tilbagemeldinger, jeg har fået efter denne sommer, har bare været så positive. Der har ingen problemer været med at få dækket vagtplanerne.

### Fagfaglighed er nødvendig

En af de erfaringer, man kan høste af udliciteringsprocessen på Bornholm, er, at det er vigtigt, at ledere indenfor rengøring har en dyb forståelse for et arbejdsområde, som ikke ligner alle andre.

– En rengøringschef skal være fagfaglig, have gode netværk og sociale kompetencer, siger Ann Juul Nielsen, som dog ikke afviser, at udlicitering kan være en god idé, hvis det vel at mærke gøres professionelt og ordentligt.

– Men det er klart, at man ikke kan bevare det samme serviceniveau, hvis øvelsen er at spare en masse penge, siger hun.



## Udlicitering koster i penge og trivsel

**Al forskning viser, at udlicitering koster både den enkelte og samfundet penge. Og så er konsekvenserne for medarbejdernes trivsel entydigt negative.**

Ser man udlicitering efter i sømme, som professor på Roskilde Universitetscenter og leder af Center for Forskning i Offentlig-privat samspil (COPS) Ole Helby Petersen og hans kolleger har gjort, er resultatet meget nedslående.

50-60 % af de offentlige opgaver er i

dag udliciteret, og op gennem nul-lerne er der sparet ca. 25 % på udgifterne til rengøring.

På sektorens arbejdsmiljøkonference i 2018 fremlagde Ole Helby Petersen bl.a. resultaterne af en ny dansk undersøgelse. De viser, at udlicitering koster den enkelte medarbejder i indtægt og samfundet i øgede udgifter til overførselsydelse.

Og så er de dokumenterede effekter for medarbejderens trivsel entydigt negative. Samtlige data fra internationale undersøgelser viser, at konkurrenceudsættelse indebærer:

- Lavere jobtilfredshed

- Højere arbejdstempo
- Stress og nedslidning
- Skift i kompetenceniveau (ancientitet +uddannelse)
- Lavere jobsikkerhed og større udskiftning
- Der er enkelte eksempler på positive effekter. Fx oplevede nogle medarbejdere, at ledelsen blev mere synlig
- De langsigtede effekter er dårligt belyste.

Kilde: Ole Helby Petersen, professor Roskilde Universitet, leder af Center for Forskning i Offentlig-privat samspil (COPS). Oplæg på arbejdsmiljøkonferencen 2018



## TEMA: Velfærdsteknologi

# Opgavesystem med potentiale – og børnesygdomme

**Bookning af opgaver via smartphones nedbringer stress, skaber overblik og gør arbejdet mere effektivt. Der er ifølge fællestillidsrepræsentant på Aarhus Universitetshospital, Line Sørensen dog stadig udfordringer, inden hospitalernes opgavesystem fungerer efter hensigten.**

Gulvvaskebotter, desinfektionsteknologi og opgavesystemer, som effektiviserer og giver serviceassistenterne bedre muligheder for at tilrettelægge arbejdet, er blandt den velfærdsteknologi, hospitalerne anskaffer i disse år. Opgavesystemet er beskrevet i sektorens arbejdsmiljøfilm fra Odense universitetshospital. Og på sektorens arbejdsmiljøkonference i maj 2019 udtrykte afdelingschef i Rengøring og Hospitalsservice på OUH Carsten Holmer håb om, at systemet, som i dag benyttes af hospitalets 350 serviceassistenter, kan være med til at nedbringe et bekymrende arbejdspress.

- Med opgavesystemet bliver serviceassistenterne ikke hele tiden forstyrret af opkald, sagde han.
- De kan færdiggøre det, de er i gang med og eventuelt på vejen se, om der er andre opgaver i nærheden, de kan udføre.

### Forudsætningerne skal være i orden

Også Line Sørensen, der er fællestillidsrepræsentant på Aarhus Universitetshospital, ser et stort potentiale i opgavesystemet, men der er udfordringer, som skal løses, før det kan blive optimalt og til glæde for medarbejderne.

- Først og fremmest skal det fungere efter hensigten, siger hun.
- Der skal selvfølgelig være netdæk-

ning. Men vi har også krævet, at medarbejderne skal screenes og uddannes. Og det gælder både serviceassistenter og det personale, som skal booke via systemet. Så længe disse forudsætninger ikke er på plads, har vi slået bremsen i og sagt nej tak til at udarbejde retningslinjer.

### Besparelsesværktøj?

En af de bekymringer, flere af deltagerne på sektorens arbejdsmiljøkonference gav udtryk for, var, hvorvidt de oplysninger om medarbejderne gøren og laden, der registreres via opgavesystemet, kan bruges uhenigtsmæssigt.

- De tal, ledelsen gerne vil trække, kan selvfølgelig ikke stå alene, siger Line Sørensen.

### Fakta

#### Bedre overblik

Med opgavesystemet, som nu er indført på flere danske hospitaler, bliver opgaverne oprettet i systemet af fx sygeplejersker. Serviceassistenter kan via deres smartphones således tage de opgaver, der kommer ind i løbet af dagen. Systemet giver bedre overblik for at tilrettelægge arbejdsdagen på en tidsmæssig og geografisk meningsfuld måde.



Fotos: Fra filmene Fremtidens arbejdsmiljø



– Teknologi, der forebygger nedslidning, er jeg kun taknemmelig for, siger fællestillidsrepræsentant på AUH, Line Sørensen.

– Men skal vi ikke alle gentage de samme børnesygdomme, er der også behov for, at hospitalerne samarbejder og lærer af hinanden.

– Den tid, man bruger på at løse en opgave eller det antal opgaver, man når, er ikke udtryk for hvor effektiv, den enkelte er. Nogle opgaver tager bare længere tid end andre, og det kan der være mange grunde til. I dag kan ledelsen via opgavesystemet trække disse oplysninger, men de kan ikke bruge dem til noget.

#### Kommet for at blive

Men når udfordringerne er løst, er Line Sørensen ikke nervøs for, at opgavesystemet vil blive brugt som nedskæringsværktøj. Tværtimod tror hun på, at en registrering kan være med til at give et mere retvisende billede af arbejdsindsatsen.

– Vi laver jo meget mere, end ledelsen tror, siger hun.  
– Dokumentation vil vise, hvor uundværlige, vi er. Så nej, jeg er ikke nervøs. Når garantien for, at bookingsystemet fungerer, og alle med-

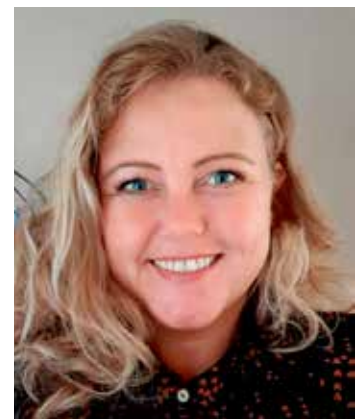
arbejdere er instrueret i og kan bruge det, vil det være en fordel. Det er helt sikkert en teknologi, der er kommet for at blive.

#### Inddragelse – win-win

Medarbejderne skal ifølge Line Sørensen være på tærerne, når der skal udvikles og investeres i velfærdsteknologi, og arbejdsmiljøfilmen fra OUH viser også, hvordan involvering af medarbejderne i udvikling af velfærdsteknologi kan sikre, at teknologien passer både til medarbejderne og til opgaven.

– Vi oplever jo ind imellem at få teknologi i hænderne, der er blevet til på et skrivebord og ikke dur til formålet, siger Line Sørensen.

– Det er en fordel for alle, at de medarbejdere, der skal bruge hjælpemidlet, er med i udvikling og anskaffelse, og så avler inddragelse ejerskab samt bedre og glattere kolleger.



Privatfoto

## TEMA: Dialog

# Lad os tale sammen

**Samtale er den lige vej til forandring og styrkelse af det fællesskab, der skal løfte velfærdens udfordringer. I løbet af de seneste år har sektoren derfor arbejdet på at styrke dialogen med medlemmerne og omverdenen.**

Sektorens 'Nyhedsbrevet' udsendes ca.4 gange om året og informerer om alle de fagpolitiske aktiviteter, sektoren er involveret i.

Twitter lægger debatforum til formandens og næstformandens stemmer i den sundhedspolitiske debat.

Via din personlige Twitterkonto kan du følge os og deltage i debatten.

Facebooksiden 'Kost og Service' er en lukket gruppe, hvor medlemmerne kan mødes i det virtuelle rum og diskutere stort og små. Som medlem af FØA kan du anmode om optagelse i gruppen og her følge og deltage i debatten.





Filmprojektet 'Fremtiden' har indtil videre præsenteret 2 filmprojekter: 'Velfærdens fremtid', som er en række film om faggruppeidentitet og 'Fremtidens arbejdsmiljø' om medlemmernes arbejdsmiljø, som sætter levende billeder på udfordringerne i medlemmernes arbejdsdag og inspirerer til, hvordan arbejdsmiljøet styrkes.

Filmene kan frit downloades her: [foa.dk/fremtidens-arbejdsmiljø](https://foa.dk/fremtidens-arbejdsmiljo)

Foto: Pixabay



# Årsmødeavis

## FOAs Kost- og Servicesektor 2016-2019

Årsavisen samler op på den røde tråd, der løber gennem sektorens mange indsatsområder og de sammenhænge, hvor vi sammen med andre arbejder for fremtidens velfærdssamfund, klima og sundhed.

### Læs fx om:

- **OK21** – hvor retfærdig løn i kroner og øre og sunde arbejdsforhold står øverst på to-do-listen.
- **Lokalløn** – og et eksempel på, hvordan en målrettet indsats gav mere i lønningsspenen.
- **Arbejds miljøet** – og de psykiske og fysiske udfordringer, der stadig presser medlemmerne på helbred og arbejdstilfredshed.
- **Hygiejne** – og et stigende behov for at styrke den infektionsforebyggende rengøring og klæde nøglepersonerne på med uddannelse.
- **Klimadagsordenen** – og om, hvordan sektoren byder ind med den faglighed og viden, medlemmerne har i forhold til mad- og vandspild, brug af kemikalier, økologi osv.
- **Mad og måltider** – hvordan initiativer som Maddagen og De Økologiske Køkkenroser øger synlighed og skaber respekt om arbejdet med at sikre sund kost til børn, ældre og syge borgere.
- **Uddannelse** – og nødvendigheden af at klæde sektorens medlemmer på til stigende kompleksitet i arbejdsopgaverne.
- **Udlicitering** – og erfaringerne fra Bornholms Regionskommune, hvor problemer med kvaliteten og borgerprotester vendte ud- til indlicitering.
- **Velfærdsteknologien**, som bringer hjælpemidler, der kan forbedre medlemmernes arbejdsmiljø, men som ikke er uden udfordringer.



# 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.