



Beretning 2019-2023

Kost- og Servicesektorens årsmøde

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Indhold

| | |
|--|----|
| En god fremtid i et stærkt fællesskab | 3 |
| Ikke ét FOA-medlem skal føle sig uden for fællesskabet | 5 |
| Hygiejne er også vigtig i 'fredstid' | 8 |
| NIR tager kampen mod det usynlige snavs | 12 |
| Hygiejnen skal ikke tales – men råbes op | 16 |
| Fokus på hygiejnisk rengøring i primærsektoren | 19 |
| Serviceassistenternes kompetencer i et klemt sundhedssystem | 22 |
| Løftestang for et sundere liv | 26 |
| Ægte omsorg er den vigtigste råvare i sund mad | 28 |
| Sund mad og klog madkultur til børnene | 32 |
| Uden mad og drikke duer helten ikke | 36 |
| En bæredygtig fremtid med uddannelsesmuligheder | 38 |
| Mad med omsorg giver mening | 42 |
| Vi kan simpelthen ikke være det bekendt! | 46 |
| Rengøringsjob er ikke for 'hvem som helst' | 50 |
| Robusthed hænger ikke på træerne | 54 |
| Et fagligt løft til rengøringen og dens ledere | 58 |
| Fokus på serviceassistentuddannelsen | 60 |
| Medlemmerne vil arbejde og uddannes GRØNT | 61 |
| Vi er alle i samme båd | 62 |
| Alt for mange af sektorens medlemmer snydes i lønningsposen | 64 |
| Fremtiden er på fuldtid | 68 |

Politisk ansvarlig: Pia Heidi Nielsen Redaktion og tekst:

Marianne Schjøtt Rohweder Foto: Marianne Schjøtt

Rohweder, FOA, Istockphoto.com og Colourbox.com

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs

IN_Skriftlig beretning_K_årsavis_A4_24102023

En god fremtid i et stærkt fællesskab

Verden forandrer sig. Kost- og Servicesektoren skal forandre sig med den og sikre, at medlemmerne får en løn, de kan leve af og har arbejdsvilkår, de kan holde til.

Tiden siden seneste årsmøde har i høj grad været påvirket af, at en pandemi lukkede landet ned den 11. marts 2020. For mange medlemmer i Kost- og Servicesektoren var der dog ikke de samme nedlukninger, fordi deres arbejdsopgaver var essentielle i en sundhedskrise. Mange medlemmer steppede desuden op og tog en ekstra tørn med den infektionsforebyggende rengøring og som deltagere i podningskorpset. Ja, det var en skræmmende tid, men solidaritet og sammenhold blomstrede, og covid-19 gjorde det krystalkart, at kompetencer sammen med faglig anerkendelse og stolthed driver samfundets kerneopgaver. Jeg håber, at både samfund, politikere og kolleger i andre fag husker og sætter pris på disse værdier, også når kriserne ikke raser.

Både i befolkningen og blandt politikere er der en stigende bevidsthed om sund kost og klima. Vi har lært nye ord som bæredygtighed og klimabelastning, og i kølvandet på nye kostråd er der udviklet en kompetencegivende uddannelse i bæredygtighed i AMU-regi, hvor adgangskravet er erfaring og ikke skolepapirer. Der er også kommet mere fokus på plantebaseret kost og Bælgfrugternes dag, som er et FN-initiativ, ligger i sektorens regi. Trods en øget sundhedsbevidsthed hærger usikkerheden dog for køkkenerne på de nye supersygehuse. Vi følger denne udvikling tæt og presser på for at holde køkkenerne lokale af hensyn til medarbejdere, patienter, klima og bæredygtighed.

Maddagen i daginstitutionerne er en tilbagevendende succes, som hvis det stod til sektoren meget gerne måtte vare 365 dage om året. Børnene er vores råstof, og det arbejde, vores medlemmer gør for madmod og madkultur på daginstitutioner og skoler, er fremtidens sundhed.

Vi har stadig et hængeparti i forhold til ansættelsesformen for de af vores medlemmer, som arbejder i et daginstitutionskøkken. Det er både umenneskeligt og dumt, at de er på valg hvert andet år og nedværdigende, når stemmekassen står i køkkenerne.



“Fællesskabet er løftestang for bedre løn- og arbejdsforhold og afgørende, hvis nye medlemmer skal se en mening med at melde sig ind,” siger formand for Kost- og Servicesektoren Pia Heidi Nielsen.

Det skriger til himlen og er et eksempel på, at der desværre stadig er behov for at styrke respekten om fagene.

I de år, der er gået siden sidste årsmøde, er klimabekymringen buldret frem på verdensdagsordenen. Det indebærer nye opgaver og nye krav til vores medlemmer.

Uddannelse er fremtidens mantra, og vi skal arbejde for bedre uddannelsesmuligheder og -perspektiver til både vores faglærte og ufaglærte medlemmer.

Citat

Pia Heidi Nielsen
Kost- og Servicesektorformand i FOA

Samfundet ændrer sig, og som sektor og forbund må vi derfor også ændre os, være et relevant fællesskab i samklang med tiden. Det er 30 år siden, FOA fik den struktur, vi kender. Den trænger til fornyelse

Indenfor rengøringsområdet sætter vi spot på uddannelse på mange forskellige niveauer. Vi er i samarbejde med Technical Education Copenhagen (TEC) i gang med at udvikle en uddannelse til rengøringsledere. Via AMU-systemet er der mulighed for at gå fra ufaglært til faglært, og vi vil generelt udvikle på uddannelses tilbud, der kan hæve løn, anerkendelse og faglige muligheder. For faggrupper som vaskerimedarbejderne og husassistenterne, hvoraf rigtig mange er ufaglærte, er det ekstra vigtigt at klæde medlemmerne på til nye opgaver og øge deres mulighed for variation i arbejdsopgaverne og faglig mobilitet.

Arbejds miljøet vil altid være i fokus for Kost- og Servicesektoren, som er en sektor præget af ensidigt gentaget arbejde (EGA), tunge løft, vådt arbejde og arbejde med kemikalier. Her er der virkelig plads til forbedringer, fordi vi oplever, at mange medlemmer får mindre tid til arbejdet – og dermed også til at passe på sig selv, bruge hjælpemidler og i sidste ende undgå at blive nedslidte. Vi ved, at netop vores medlemmer er i stor risiko for at misse et rimeligt og værdigt seniorliv.

Vi skal stille krav til et rummeligt arbejdsmarked. Der skal være mulighed for at trække sig tilbage, hvis man er nedslidt. Men som udgangspunkt skal arbejdsvilkårene naturligvis være i orden, så alle kan varetage det fuldtidsarbejde, samfundet sukker efter, uden at blive slidt op.

Vi skal have arbejdsforhold, vi kan holde til og løn, vi kan leve af. I denne forbindelse vil jeg gerne nævne au pairerne, som er en særlig gruppe i vores sektor. I Norge er et forslag om afskaffelse af au pairordningen i i skrivende stund i høring, og i sensommeren har Kost- og Servicesektoren været med til at sætte diskussionen om deres løn- og arbejdsforhold i Danmark på dagsordenen. Vi vil gå en anden vej end Norge og arbejder for, at au pairer som alle andre på det danske arbejdsmarked får ordentlige arbejdsvilkår og indplaceres til en løn, der svarer til det arbejde, de reelt udfører.

Samfundet ændrer sig, og som sektor og forbund må vi derfor også ændre os, være et relevant fællesskab i samklang med tiden. Det er 30 år siden, FOA fik den struktur, vi kender.

Den trænger til fornyelse. Centralt er samarbejdet mellem de 4 faglige sektorer blevet styrket, men i Kost- og Servicesektoren har vi længe lokalt oplevet et fald i selvstændig repræsentation i de fleste afdelinger. Vi er heller ikke dækket ind med tillidsrepræsentanter på vores arbejdspladser. Vores faggrupper, især husassistenterne, nyder desuden ikke godt af lokalløn. Det skal vi alt sammen gøre noget ved.

I Kost- og Servicesektoren har vi ændret vores indre struktur og samlet de faggrupper, der har naturlige tilhørsforhold til hinanden, i 3 faglige fællesskaber: Mad og måltider, Hygiejne og rengøring og Serviceassistenter. Vi tror, det gør det nemmere at skabe en god forandring både internt i sektoren og ude på arbejdspladserne, og vi har oplevet, at det fungerer godt på faggruppelandsmødet.

Fællesskabet er løftestang for bedre løn- og arbejdsforhold og afgørende, hvis nye medlemmer skal se en mening med at melde sig ind. Vi står overfor nye overenskomstforhandlinger næste år, og har allerede oplevet, at det private arbejdsmarked er gået foran med et 10,5 procent lønløft.

Fremtiden hedder fællesskab, fordi vi opnår mere, hvis vi løfter i flok.

Godt årsmøde og god læsning.

Venlig hilsen

Pia Heidi Nielsen
Sektorformand
Kost- og Servicesektor

”Hele fagbevægelsen skal være medlemmernes stærke platform. En stærk spiller, som sikrer gode arbejdsforhold for alle,” siger forbundsformand Mona Striib.



Ikke ét FOA-medlem skal føle sig uden for fællesskabet

En ny struktur skal gøre op med fortidens stridigheder om faggrænser og skabe et stærkt fundament, hvor alle faggrupper hjælper og løfter hinanden.

FOA består af en meget broget skare af medlemmer og faggrupper. Ifølge forbundsformand Mona Striib er den vigtigste opgave derfor at sikre, at hvert enkelt medlem mærker, at fællesskabet bærer alle og udvikler sig med medlemmernes og arbejdsmarkedets behov.

”Hele fagbevægelsen skal være medlemmernes stærke platform. En stærk spiller, som sikrer gode arbejdsforhold for alle,” siger hun. Kampe om faggrænser mellem medlemmer af den samme organisation skal være fortid, hvis det står til Mona Striib.

CitatMona Striib
Forbundsformand i FOA

Vi har glemt at give stafetten videre, og der er behov for en informationsindsats i forhold til børn og unge, hvis den danske model og de resultater, der er opnået, skal overleve

Vejen frem for FOA er at sikre en solid organisatorisk opbygning, hvor fag i siloer ikke længere spænder ben for hinanden.

”Siden jeg blev formand, har vi arbejdet med at nedbryde skel, løfte alle faggrupper og styrke et tættere samarbejde mellem de 4 sektorer,” siger Mona Striib.

Samling på tropperne

FOA har været gennem flere fusioner, der har affødt et fragmenteret fællesskab. Op til OK21 samlede Mona Striib derfor arbejdet med overenskomstkravene, så alle 4 sektorer forhandlede sammen med FOAs forhandlingsleder og formand. Siden har de 4 sektorformænd afholdt teammøder, hvor de har diskuteret hverdagens udfordringer og den fremtidige organisation af FOA.

”Vi hører stadig historier fra arbejdspladser, hvor FOAs faggrupper besluttet modarbejder hinanden, og det er jo bare ikke i orden,” siger Mona Striib. ”Det er i det fælles, vi får styrken og

kan skaffe resultater. Ved at rykke sammen i bussen, er vi med til at øge forståelsen for, at vi alle er medlemmer af det samme fællesskab.”

Hinandens ambassadører

Da Mona Striib startede sit faglige arbejde i Husligt Arbejderforbund, var hun ansat som husassistent på et plejecenter. Siden blev hun ansat i hjemmeplejen, blev afdelingsformand i Kolding afdeling, og i dag er hun forbundsformand.

”Min egen vej illustrerer meget godt, hvordan fællesskabet er bygget,” siger hun.

”Vi er alle en del af det og har samme demokratiske ret til at repræsentere hinanden, også på tværs af fag. Nu står vi så med en vigtig opgave med at formidle denne kerneværdi. For det er jo tydeligt og dybt bekymrende, at medlemstallet er støt faldende, ikke kun i FOA, men helt generelt i at organisere sig i fagbevægelsen. Den bølge skal vendes.”

Stafetten skal styrkes

En ting er manglende medlemmer, en anden er manglende arbejdskraft, og sidstnævnte er ifølge Mona Striib alvorligt.

”Vi må indse, at fagbevægelsens historiske fundament af aftaler om løn- og arbejdsforhold ikke appellerer til ungdommen,” siger hun.

”Vi har glemt at give stafetten videre, og der er behov for en informationsindsats i forhold til børn og unge, hvis den danske model og de resultater, der er opnået, skal overleve.”

FOA er sammen med andre forbund inviteret med i samtalen om en uddannelsesreform, der blandt andet skal styrke de faglige uddannelser og sætte fokus på muligheden for at uddanne sig til serviceassistent. ”De årgange, der nu kommer på arbejdsmarkedet er små, så problemet med at få kvalificeret arbejdskraft bliver ikke mindre,” siger hun og understreger, at en af vejene til unge, nye medarbejdere er muligheden for at få en uddannelse.

Arbejde skal indebære uddannelse, man kan bygge videre på, og som er så fleksibel, at man ikke skal starte forfra, hvis man skifter fagområde.

Serviceassistentuddannelsen er fx en mulighed for husassistenterne, hvor titlen er gammeldags, men indholdet af arbejdet er helt tidssvarende. Andre grupper er rengøring, køkken og vaskeri, som er i underskud af uddannelsesstilbud.”

Kulturændringer tager tid

Den nødvendige kursændring i FOA er der taget hul på. Og en af de ting, kongressen skal tage stilling til, er den nye struktur.

”Strukturændringer er en svær proces i en stor organisation som FOA,” siger Mona Striib.

”Men vi bliver nødt til at være realistiske og erkende, at der mange steder lokalt allerede er sket ændringer. Kost- og Servicesektoren er således kun repræsenteret som en selvstændig sektor i 4 af vores lokale FOA-afdelinger. Den udvikling, vi nu står overfor, kræver derfor også, at vi ser virkeligheden som tværfaglig.

Vi skal samarbejde og løfte hinanden. Vi har taget fat med teammøderne, hvor alle sektorformænd lytter til hinandens udfordringer, finder løsninger og diskuterer på tværs af fag. Et andet tiltag er faggruppleandsmøder, der fremover bliver til fagenes dage, hvor medlemmerne kan mødes i faggruppelandskaber på tværs af sektorer.

Vi må følge med tiden, og så må vi finde den model, der sikrer et stærkt fællesskab, som alle føler sig en del af – stor som lille faggruppe.”

Citat

Mona Striib
Forbundsformand i FOA

Vi er alle en del af fællesskabet og har samme demokratiske ret til at repræsentere hinanden, også på tværs af fag. Nu står vi så med en vigtig opgave med at formidle denne kerneværdi. For det er jo tydeligt og dybt bekymrende, at medlemstallet er støt faldende ikke kun i FOA men helt generelt i fagbevægelsen. Den bønne skal vendes



”FOA er kun et opkald væk fra jer. Hvis I skulle opleve nogle problemer, vil FOA hjælpe jer trygt og sikkert igennem det.”

Sådan indleder Esmā Altay, som er født i Tyrkiet og i dag arbejder i et køkken på et plejehjem, sin forklaring på, hvorfor hun er medlem af FOA. En forklaring, som hun på en video, giver på flydende tyrkisk.

Sammen med 4 andre FOA-medlemmer med udenlandsk baggrund, som også optræder i hver sin lille film, deler hun en klar opfordring til andre om også at melde sig ind i FOA.

Scan QR-koden for at se mere



Hygiejne er også vigtig i 'fredstid'

Covid-19 lærte danskerne om hygiejne og rengøring, men professor Hans Jørn Kolmos er bekymret for, om vi virkelig har lært det, vi skulle.

Gøre rent, vaske hænder, lufte ud. De fleste i befolkningen lærte hygiejnepakkens 3 vigtigste bomme for smittespredning, da covid-19 rasede. Ifølge professor på Syddansk Universitet (SDU) Hans Jørn Kolmos, er den helt store udfordring nu at holde fast i de erfaringer, man fik, ikke mindst i de miljøer, hvor infektionerne er rigtig farlige.

En undersøgelse gennemført for FOA i 2021 viser, at kommunerne styrkede

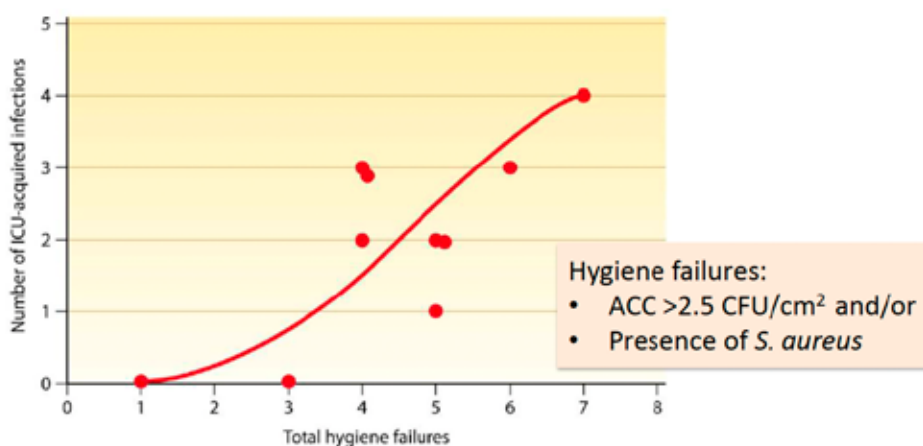
rengøringsindsatsen under pandemien, men også, at ⅓ forventede at vende tilbage til det niveau, det befandt sig på før, verden gik i stå.

”Corona er i dag ikke længere en samfundskritisk sygdom. Men det betyder bestemt ikke, at kampen mod virus og multiresistente bakterier på hverken sygehuse eller i ældreplejen er vundet” siger Hans Jørn Kolmos.

”Vi oplever stadig alvorlige følger af influenzaepidemier, ondartede for-

SDU 

Der er en klar sammenhæng mellem forurening af berøringsflader og risiko for sundhedssektorerhvervede infektioner



Dancer. Clin Microbiol Rev 2014;27:665-90

Citat

”Hvordan undgår vi, at resistente bakterier slår os ihjel”
af Hans Jørn Kolmos. Informations Forlag 2023

Selvom vi på hospitalerne trods alt har fået en større forståelse for vigtigheden af rengøringen, er det stadig en sundhedsydelse, det er uhyggelig ’let’ at skære i, når der er behov for besparelser, og det frygter jeg

kølelser, og vi har på hospitalerne netop haft en epidemi med hæmolytiske streptokokker, som har den egenskab, at de kan overleve både i uger og måneder på håndtag, i støv og sekret, kan samles op af snavse hænder og bringes videre selv efter lang tid. Virus og bakterier finder hele tiden nye veje.”

Ingen grund til nedskalering

Der er ifølge Kolmos en klar sammenhæng mellem hygiejnepakken og antallet af resistente bakterier på hospitalerne.

”Det er slet ikke ny viden, men covid-19 pointerede, at det er os, der er den”, siger han.

”Resistens eksisterer stadig og nye bakterier og virus kommer til. Hænder vil i al fremtid være i kontakt med forurenede miljøer med risiko for at bringe bakterier og virus videre til patienterne og gøre dem mere syge. Selvom vi på hospitalerne trods alt har fået en større forståelse for vigtigheden af rengøringen, er det stadig en sundhedsydelse, det er uhyggelig ’let’ at skære i, når der er behov for besparelser, og det frygter jeg.”

De værdifulde fagfolk

Rengøring er ifølge Hans Jørn Kolmos en betroet opgave, hvis man vil forebygge smittespredning. Hvert år får 100.000 danskere en sygehusinfektion, og 3.000 dør af den. Det er derfor vigtigt at afsætte ressourcer til uddannet personale i ’fredstid’ og investere i den teknologiske udvikling, som kan optimere rengøringsindsatsen.

”Rengøringspersonalet er en værdifuld faggruppe i hygiejnekedden og en afgørende del af hele hygiejneberedskabet på hospitalerne,” siger han. ”Det kræver erfaring og uddannelse at udføre god rengøring.



De fagfolk, der skal forhindre smittespredning, skal have ikke bare en hygiejnegrunduddannelse, men en hygiejnetankegang.”

Den fælles hygiejnetankegang

Og skal hygiejnen være effektiv, er det ikke kun rengøringspersonalet, der skal være fagligt opdateret. Smitteforebyggelse kræver en fælles hygiejnetankegang hos ledelse, alle faggrupper og politikere.

”Jeg har jo af den gammeldags indstilling, at rengøring fungerer bedst med dedikation,” siger Hans Jørn Kolmos.



Citat

”Hvordan undgår vi, at resistente bakterier slår os ihjel”
af Hans Jørn Kolmos. Informations Forlag 2023

Undersøgelser har vist, at man kan standse infektionsudbrud med MRSA og andre resistente bakterier alene ved at intensivere rengøringsindsatsen

”Forebyggelse af sygehusinfektioner kræver en bred fælles ansvarlighed og tankegang, og det har billige, automatiserede løsninger ikke. Bakterier og virus bekæmpes med en holdindsats, hvor alle medarbejdere i hospitalshierarkiet er vigtige dele af holdet. Det forudsætter respekt for hinandens faglighed og for det, hver især kan byde ind med. Indsatsen skal organiseres i små fleksible hold i det komplicerede netværk, som har patienten som omdrejningspunkt.”

Sund fornuft

Efter en meget lang og målrettet kamp mod en pandemi, ville man måske forvente, at indsatsen havde haft en afsmittende effekt i form af færre sygdomstilfælde og dødsfald på grund af sygehusinfektioner. En nyere opgørelse fra USA viser dog, at der under pandemien har været en stigning i antallet af hospitalsinfektioner – og i særdeleshed blodforgiftninger på hospitalet forårsaget

af katetre, hvor man har observeret en stigning på 46 og 47 % for de sidste 2 kvartaler af 2020 sammenlignet med de samme kvartaler i 2019.

”Det kræver dog meget store undersøgelser over lang tid at få et reelt billede, og det har vi ikke tid til at vente på,” siger Hans Jørn Kolmos og understreger, at det er vigtigt at bevare troen på, at hygiejne nytter og at god rengøringsstandard leder til færre infektioner.

”Vi skal bruge vores sunde fornuft, som i øvrigt også bygger på evidens,” siger han. ”Og så skal vi være meget opmærksomme på, at ikke alt i verden er fremskridt. Selvom det er skuffende, har mennesker en tendens til at falde tilbage i det, de kender, når faren er overstået. Derfor har vi som sundhedspersoner et ekstra stort ansvar og en opgave i at holde fast i hygiejnepakken.”

Fakta

FOA har spurgt kommuner om rengøringsindsatsen under covid-19.

- Cirka 20 % har oplevet en stigning på op til 10 % i forhold til tiden inden covid-19.
- Størstedelen [ca. 40 %] har oplevet en stigning mellem 10 og 30 %.
- Enkelte har oplevet endnu større stigninger.
- Mens et antal ikke endnu har opgjort stigningen.
- Ca. 1/3 af de adspurgte kommuner forventer efter covid-19 en stigning i rengøringsniveauet.
- 2/3 forventer at gå tilbage til niveauet før pandemien.

Kilde: Den kommunale rengøring og erfaringer fra covid-19.
Udarbejdet af Implement Consulting Group for FOA juni 2021

Citat

”Hvordan undgår vi, at resistente bakterier slår os ihjel”
af Hans Jørn Kolmos. Informations Forlag 2023

Resistenskrisen har mange fælles-træk med de andre store kriser, som udfordrer os lige nu: Klimakrisen, miljøkrisen og biodiversitetskrisen – blot for at nævne de vigtigste. Alle er skabt af overforbrug, som fører til forurening – med CO₂, miljøgifte og resistensgener ... Vi skal lære at se os selv i en større økologisk sammenhæng ...



Ordentlig rengøring er en del af kernevelfærden

- Flere medarbejdere
- Flere fagligt uddannede
- Færre infektioner
- Færre fraværdsdage

Hvert år registreres der over 40.000 indlæggelser og 16.000 ambulante hospitalsbesøg med nedre luftvejsinfektioner, som influenza, lungebetændelse eller akut bronkitis. Det koster hvert år sundhedsvæsnet 1.820 mio. kr. i hospitalsbehandling. Dertil kommer udgifter til næsten 1 million fraværdsdage med syge børn, og infektioner er skyld i 6 ud af 10 fraværdsdage.

Alligevel nedprioriterer kommunerne den vigtige rengøring, viser en undersøgelse blandt de største kommuner, som konsulentvirksomheden Implement har lavet for FOA.

Rapporten viser, at mens næsten samtlige kommuner har haft større udgifter til rengøring under corona, svarer 2/3 ud af 28 kommuner, at de enten har eller forventer at vende tilbage til samme niveau som før krisen.

Læs mere på foa.dk/rengøring



NIR tager kampen mod det usynlige snavs

De nationale retningslinjer er grundige og detaljerede. Men der mangler viden, prioritering og implementering, før de kan blive et solidt grundlag for infektionsforebyggende rengøring.



“Der mangler forståelse for betydningen af professionel rengøring i velfærden,” siger Elsebeth Tvenstrup Jensen. “Vi håber, at NIR kan være med til at skabe denne forståelse.”

Med den nye NIR, er især anbefalingerne på ældreområdet, bosteder og i borgernes egne hjem udbygget. FOA har i sit høringssvar blandt andet lagt vægt på, at flere opgaver fremover vil blive flyttet fra regionerne til kommunerne, og derfor er behov for at præcisere krav til kvalitet af rengøringsydelse også i forhold til flere private aktører. Såvel de hygiejne- og sundhedsfaglige kompetencer som det ledelsesmæssige fokus skal styrkes på bostederne, fordi borgerne her er blevet tiltagne syge og med mere komplekse problemstillinger. Og så er samarbejdet mellem social- og sundhedspersonalet, der står for den personlige hygiejne og serviceassistenterne, som har den faglige viden om hygiejnisk rengøring, afgørende for succes.

“Vi baserer revisionen på de mange høringssvar, vi får. Derudover har covid-19 også været med til at rette søgelyset mod smittens mødested: kontaktpunkterne,” siger overlæge på Central Enhed for Infektionshygiejne på Statens Serum Institut (SSI) Elsebeth Tvenstrup Jensen.

“NIR skal også adressere en udvikling i sundhedsvæsenet, der fremover indebærer, at flere syge bliver udskrevet tidligere fra hospital til eget hjem, bosted eller plejehjem og her måske til en af de stadigt flere akutstuer.

Fakta

NIR er en forkortelse af Nationale Infektionshygiejniske Retningslinjer. Det er Statens Serum Institut, der udsender retningslinjerne for hvordan man udfører opgaver i sundhedsvæsenet på en korrekt og hygiejnisk måde, så man undgår smitte og sygdom.

Der findes i dag 23 hæfter, der fortæller om hygiejnisk kvalitet i fx rengøringsopgaverne, men også fx desinfektion, håndhygiejne og alment gældende principper indenfor plejeområdet.

Der findes også en, der beskriver retningslinjer for hygiejne og rengøringskvalitet – både på sygehusene og i de kommunale velfærdsopgaver indenfor børneområdet, ældreområdet, bosteder og det specialiserede socialområde.

God kvalitet i rengøringen kan være lige så vigtig som god håndhygiejne, når man skal forebygge smitte og sygdom. I sektoren kaldes den ofte bare for NIR'en, men det er den om rengøring, der tænkes på.

Det stiller alt sammen større krav til hygiejne og forebyggelse af infektioner og sygdom.”



Prioritering og kendskab

NIR er et redskab til at prioritere og tilrettelægge hygiejne og rengøring, så man kan nedbringe smitte. Under covid-19 gik det virkelig op for kommunerne, at professionel rengøring ikke bare er til pynt, men er den nødvendige vej til at forebygge infektioner. Den intensiverede opmærksomhed under pandemien faldede dog hurtigt igen, og den analyse af implementeringen af NIR, som FOA fik gennemført i 2022, viser blandt andet, at kendskab til og implementering af NIR er meget lav i

kommunerne – især inden for ældreområdet. Og det gælder både ledere og medarbejdere.

”Det er et problem, at der ikke er et professionelt fokus på hygiejne,” siger Elsebeth Tvenstrup Jensen.

”NIR kan styrke den nødvendige systematik, men det kræver, at arbejdsgiverne prioriterer indsatsen, at der er et reelt kendskab til, hvad professionel rengøring og hygiejne indebærer og de mennesker, der skal tilrettelægge og udføre arbejdet, har den faglige baggrund for det.”

Den vigtige hygiejneorganisation

Forudsætningen for effektiv brug af NIR er ifølge Elsebeth Tvenstrup Jensen, at hygiejneorganisationen har en helt central plads i kommunerne. ”Det kræver overblik og viden at sikre systematisk hygiejne,” siger hun. ”Vores fokus i SSI er at forebygge smitte, men kan ikke umiddelbart bruge NIR som en arbejdsguide. Dertil er den for teoretisk og detaljeret. Den gennemgår principperne grundigt og er udgangspunkt for, at man i hygiejneorganisationen ’oversætter’ til rationelle arbejdsgange

ude på de forskellige arbejdspladser.”

Mange kommuner, der ikke havde det i forvejen, etablerede hygiejneorganisationer under covid-19, men mange er efter pandemien nedlagt igen. ”Det er virkelig ærgerligt, for det nytter med en organiseret indsats,” siger Elsebeth Tvenstrup Jensen.

”SSI gennemførte i 2021 en undersøgelse, der viser, at de kommuner, der havde en hygiejneorganisation, var mindre udsat for smitte under covid-19 end de, der ikke havde.”

Det usynlige snavs

Hygiejnearbejdet er generelt udsat i forhold til besparelser, fordi det

umiddelbart ikke er det synlige snavs, men de usynlige bakterier og virus, der er målet i en infektionsforebyggende rengøring.

”Smitterisikoen kan man ikke se med det blotte øje,” siger Elsebeth Tvenstrup Jensen.

”Det gør det derfor ’nemt’ at spare på rengøringen, hvis ikke man har en dyb viden om, hvor risikoen for smitte er størst. Synlige nullermænd i hjørnerne er vigtige i forhold til borgernes tryghed, men det er ikke dem, der har den største betydning for smittefaren. Det er de ’usynlige’ steder på kontaktpunkter, hvor bakterier og virus kan overleve og fragtes rundt mellem mennesker. Vores håb er, at NIR er med til at øge denne

viden, og at der ikke skal endnu en pandemi til for at skabe forståelse for vigtigheden af professionel rengøring og hygiejne.”

Covid-19 er ikke endestationen

At covid-19 klingede af, er ikke det samme som, at der ikke er brug for infektionsforebyggende rengøring fremover. Mennesker bliver syge, og de sårbare og svageste er stadig de mest udsatte. Da landet åbnede op igen efter covid-19, så man således en øget forekomst af fx infektioner forårsaget af RS-virus hos de små børn, der havde været isoleret i deres første leveår.

”Efter covid-19 er der dog kommet en større forståelse for, at syge børn



Højere standard. Her ses Annika Lena Brandt [tv.], Fatiya [m.] og Necmiye Gülçen [th.], som arbejder på Hendriks-holms Skole i Rødovre Kommune. Her har rengøringen fået et mere permanent løft efter covid-19.

og voksne skal blive hjemme, så de ikke smitter andre,” siger Elsebeth Tvenstrup Jensen.

”Selvom vi på mange måder er vendt tilbage til ’normalen’ og har nedprioriteret mange af de smitteforebyggende tiltag, ikke mindst i den kommunale rengøring, så er der efter covid-19 alligevel lagret en grundviden i befolkningen. Den betyder, at pårørende og patienter ved infektionsfare instinktivt reagerer med afstand og mere håndhygiejne. Og det er jo fint, men der er også brug for at få prioriteret viden og faglige kompetencer, som nedsætter risikoen for smitteudbredelse i dagligdagen.”



NIR

Nationale Infektionshygiejniske Retningslinjer udgives af Central Enhed for Infektionshygiejne. Anvisningerne er rettet til hele sundhedssektoren inklusive praktiserende læger, hjemmesygeplejersker, tandlæger og andre.

Barrierer

Barrierer for implementering af NIR

- Hovedparten af lederne (80 %) peger på skriftlige retningslinjer som grundlag for rengøringsopgaverne.
- En ret stor del af medarbejderne (31%) svarer dog ”ved ikke” på spørgsmål om der er retningslinjer.
- Retningslinjerne bygger direkte eller indirekte på NIR i mindst 29% af tilfældene (ifølge lederne).
- Men den samlede vurdering viser, at kun 8 ud af 52 kommuner har en meget høj eller høj implementeringsgrad af NIR.
- Tilsvarende er den gennemsnitlige ”implementeringscore” målt på en skala fra 0 til 5 på 1,65 hos lederne og 0,98 hos medarbejderne.
- Medarbejderne vurderer, at en lang række barrierer forhindrer dem i at følge NIR (eller mere præcist: Hvad der kan være barrierer for at levere den ønskede rengøringskvalitet).
- Lederne vurderer, at de angivne barrierer kun i mindre omfang forhindrer dem i at levere den ønskede rengøringskvalitet.
- Det er i særlig grad mangel på ressourcer, der samlet set opfattes som en hindring for at opnå den tilstrækkelige (ønskede) rengøringskvalitet.

Analyse af barrierer for implementering af rengøringsretningslinjer på ældreområdet er gennemført af Implement Consulting Group for FOA og KL og publiceret i april 2022.

Læs mere her:
foa.dk/temaer/hygiejne

Anbefalinger

FOAs anbefalinger til sikring af en høj kvalitet

På baggrund af retningslinjer og viden på området har FOA følgende anbefalinger til at sikre en høj kvalitet i rengøringen på ældreområdet:

- Rengøring på ældreområdet skal udføres i henhold til de generelle standarder (INSTA800) og Seruminstittets egne retningslinjer (NIR).
- Opgaverne skal udføres af rengøringsfagligt uddannet personale.
- Opgaverne skal ledelsesmæssigt og organisatorisk være forankret via en hygiejneorganisation og med en formuleret strategi/politik, som konkret udmønter de generelle retningslinjer i kommunens kvalitetskrav.
- Det sundhedsfaglige tilsyn bør også føre tilsyn med rengøring på sundheds- og ældreområdet. En løsning kan være, at de ikke fører direkte tilsyn med rengøringskvaliteten (da det kræver rengøringskyndige), men derimod fører tilsyn med f.eks. rengøringspersonalets uddannelse, om kommunen har en hygiejneorganisation, om kommunen selv har en egenkontrol med rengøringen osv.

Læs mere her:
foa.dk/temaer/hygiejne

Hygiejnen skal ikke tales – men råbes op

Prioriteres rengøring og hygiejne ikke nu, vil infektioner og udgifter til sundhedsvæsnen ramme samfundet i nakken som en boom-rang, spår formanden for Rådet for Bedre Hygiejne.

Hygiejne og rengøring har brug for et gevaldigt statusløft, så en bevidst og målrettet indsats bliver en integreret og naturlig del af danskernes vaner og virkelighed alle steder, mener formanden for Rådet for Bedre Hygiejne, læge og forsker Marco Bo Hansen. Han understreger, at der er meget at hente både målt i velfærd og samfundskroner ved at satse mere intensivt på bredt at forbedre danskernes hygiejne.

”Med en systematisk implementeret hygiejne fx i danske daginstitutioner, er der et trecifret millionbeløb at spare i form af mindre sygdom og sygefravær,” siger han.

Hygiejne - en sund forretning

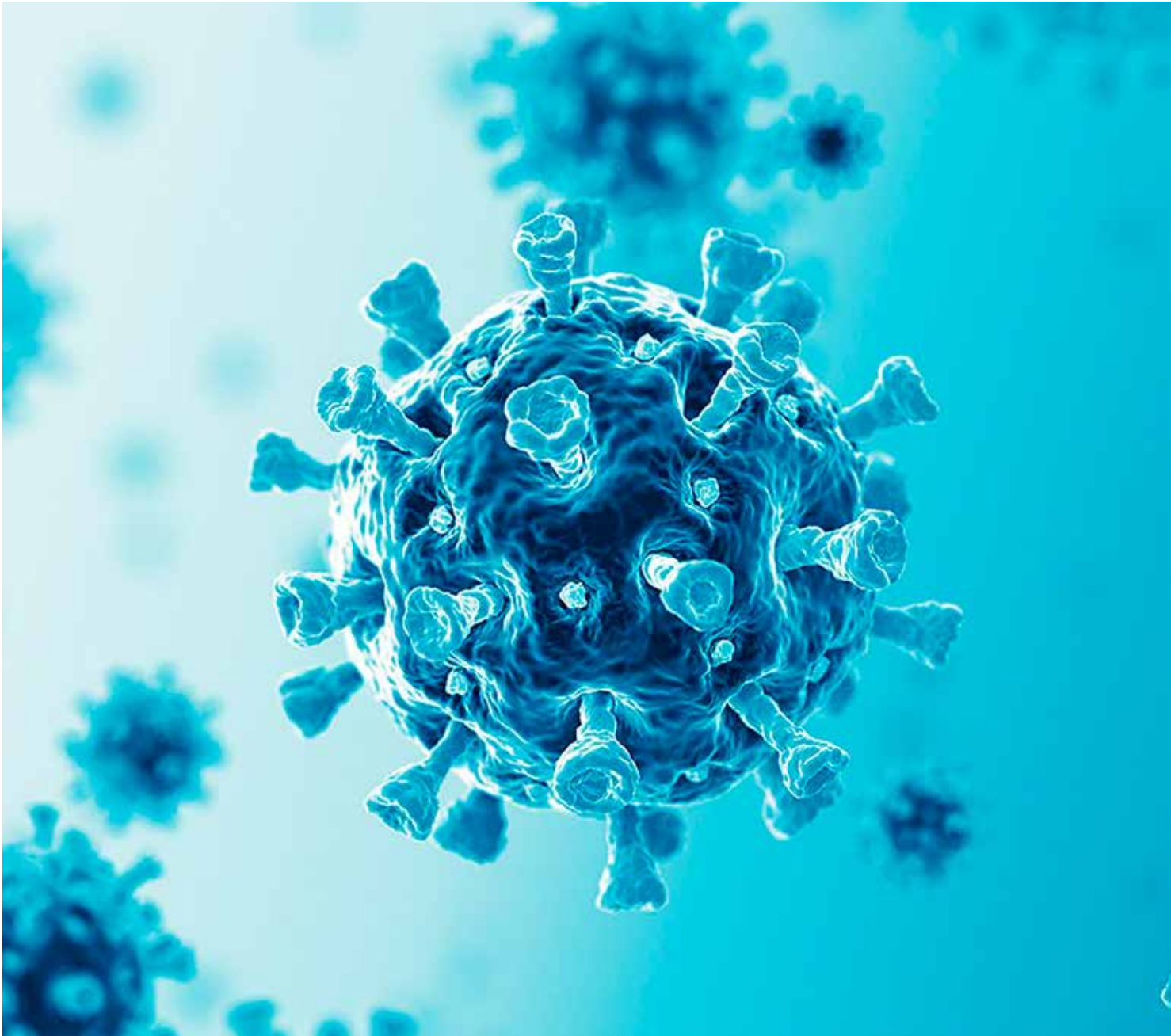
Men hygiejnen flyver ikke automatisk op på den øverste bevidsthedshylde. Det viste blandt andet erfaringerne med myndigheder og borgernes adfærd under og efter covid-19 pandemien.

”Det er blevet meget tydeligt, at det kræver en stor indsats at holde fast i erfaringer, skabe en dybere forståelse og lave reelle ændringer,” siger han.

”Bedre hygiejne kræver således bred opkvalificering af kompetencer og strukturering af hygiejnearbejdet i kommunerne. Det er naturligvis ikke gratis, og der skal følge midler med. Til gengæld er det en vigtig investere-

”Hvis ikke vi prioriterer rengøring og hygiejne højere, end vi gør nu efter covid-19, skyder vi os selv i foden,” siger formanden for Rådet for Bedre Hygiejne Marco Bo Hansen.





ring både i befolkningens sundhed og samfundsøkonomisk.”

Styrke i diversiteten

Rådet for Bedre Hygiejne repræsenterer samfundsinteresser bredt og blev etableret for 15 år siden. Ifølge Marco Bo Hansen er rådets største styrke diversiteten, og den brede viden, der når ud til mange.

Flagskibet Hygiejneugen i uge 38 er et godt eksempel. Kampagnen består af mange forskellige projekter, der sætter fokus på daginstitutioner, skoler, hjemmemene, arbejdspladserne, hospitaler, uddannelsesinstitutioner, skolebænken, efteruddannelserne og på arbejdsmarkedets krav og ønsker.

”Vi forsøger sammen på tværs af utroligt mange interesser at sætte rengøring og hygiejne på landkortet med brede initiativer gennem hele året,” siger han.

”De bakterier og virus, der er hygiejnens hovedfjender, kender jo ikke til fag, alders- eller andre grænser. De går på tværs. Så det må vi også gøre.”

Meget, meget mere viden

Rådet er også et videncenter, der samler og udbreder viden om rengøring og hygiejne. Og det er der brug for, understreger Marco Bo Hansen. "Internationale undersøgelser viser således, at 50 % af befolkningen ikke ved, at antibiotika ikke virker på virus, men kun på bakterier," siger han.

"Det er en uvidenhed, der er katastrofal for sundheden, fordi antibiotika brugt forkert, er med til at skabe stadigt flere multiresistente bakterier, som vi slås med ikke mindst på hospitalerne. Men før vi kan ændre på det, kræver det viden og forståelse for betydningen af hygiejnearbejde og smitteforebyggelse. Først med viden kan man tage reelt ansvar for en sund rengøring og hygiejne."

Uvidenhed koster

Et eksempel på, hvordan lemfærdig omgang med virus og bakterier påvirker samfundsøkonomien er fx forebyggelsen af MRSA (Methicillin Resistent Staphylococcus Aureus), som er en udbredt antibiotikaresistent bakterie, som man også finder hos borgere, der får omsorg og pleje. "Undersøgelser viser, at alene i udgiften til ekstra rengøring, beskyttelsesudstyr, og til at medarbejderen ifører sig det og tager det af igen, 'koster' en borger, der er smittet med MRSA 440 kr. om dagen. Dertil kommer så naturligvis udgiften til eventuel indlæggelse i et presset sundhedsvæsen, udgifter til behandling, medarbejderens sygefravær osv. Så det er mange, mange penge, vi taler om."

Fokus skal flyttes og undersøgelser viser, at det nytter at intensivere indsatsen for at forebygge smitte.

"Vi ved, at 20 % af alle skolebørn har været syge inden for de seneste 14 dage," siger Marco Bo Hansen.

"Den andel kan meget nemt nedbringes med mere viden, handling og prioritering. Undersøgelser viser, at instruktion i håndhygiejne nedsætter risikoen for at blive syg med mave-tarmsygdom med 36 %, mens risikoen for en infektion i de øvre luftveje falder med 38 %."

Den helt forkerte vej

Under covid-19-pandemien hævdede mange kommuner deres hygiejneindsats. Før pandemien havde 50 % af kommunerne en hygiejneorganisation, under steg den til næsten 100, mens de allerfleste nu har sænket hygiejneambitionerne. Det er ifølge Marco Bo Hansen den helt forkerte vej at gå.

"Vi ser jo desværre, at både myndigheder og befolkning vender tilbage til gamle vaner og rutiner," siger han.

"Det er lige blevet besluttet at fjerne tilskud til opkvalificering af hygiejnesygeplejersker i kommunerne, hvilket temmelig sikkert vil blive fulgt af fyringer og nedskalering af indsatsen. Der er behov for det stik modsatte: En struktureret indsats, en hygiejneorganisation og opkvalificering både af beslutningstagere, ledere og medarbejdere. Hvis beslutningstagerne ikke snart indser, hvor vigtig rengøring og hygiejne er for vores generelle sundhed og sikkerhed, vil vi snart blive ramt i nakken af multiresistente bakterier og nye former for virusinfektioner. Så det er på tide at råbe op."

Fakta

Rådet for Bedre Hygiejne

Rådet for Bedre Hygiejne har eksisteret siden 2008 og repræsenterer alle sider af området hygiejne. Medlemmer er alle, der arbejder med hygiejne fra myndigheder og virksomheder til organisationer. Og i dag har rådet 800 medlemmer fra 175 forskellige organisationer, og FOA indtager næstformandsposten.

Det fælles mål er en bedre anvendelse og bedre indsamling af viden, når det gælder hygiejne.

Rådet står bag en række arrangementer, events, undersøgelser samt små og større kampagner, der tilsammen har til formål at skabe en forskel og en bedre hygiejne i Danmark.

Læs mere på

bedrehygiejne.dk.

Læs mere om hygiejneugen her hygiejneugen.dk.

Fokus på hygiejnisk rengøring i primærsektoren

FOA og KL's 3 anbefalinger til en hævet rengøringskvalitet er inspirationen til den hygiejneorganisation, sygeplejerske Irene Skytte Damkjær er i færd med at opbygge i Faxe Kommune.

For 2 år siden blev hygiejnesygeplejerske Irene Skytte Damkjær ansat til at udvikle en hygiejneorganisation i Faxe Kommune.

”Det var covid-19, der satte fokus på et udækket behov for at styrke hygiejne- og infektionsforebyggende rengøring,” siger hun.

”Især ældreområdet, det sociale område og skolerne trænger til opmærksomhed og håndfaste standarder.”

At udvikle hygiejnestandarder, der skal sikre kvaliteten i de mange forskellige bomiljøer, er stadig en proces, Irene Skytte Damkjær står midt i. Hun er p.t. i gang med at udvikle metoder og uddannelses tilbud, der skal styrke rengøringen i borgernes private hjem, hvor der i dag ikke findes ens og konkrete vejledninger.

”Da FOA og KL så kom med deres 3 anbefalinger, der knytter rengøring og hygiejne sammen, tænkte jeg med det samme, at det ville jeg gerne opbygge i Faxe,” siger hun.

Fælles fodslag

I modsætning til hospitaler og plejehjem er borgernes egne hjem ikke indrettet til standarder. Og det er måske en af grundene til, at procedurer for rengøringen her ’blæser i vinden’. For hvem oplærer? Hvilken viden er der brug for? Hvordan er korrekt og ensartet hygiejneadfærd?

”Vi har mange procedurer i kommunen, men ingen for borgernes egne hjem, hvor flere faggrupper udfører opgaverne,” siger Irene Skytte Damkjær.

”De af kommunens medarbejdere, der står for rengøringen på fx bosteder og i borgernes egne hjem, gør det alle forskelligt. Nogle lærer af andre, men jeg har også mødt en enkelt medarbejder, der havde et gammelt dokument, hvor en slags metode var beskrevet. Det er blevet meget tydeligt for mig, at der mangler helt konkrete vejledninger for, hvordan arbejdet udføres forsvarligt både hygiejnisk, ergonomisk og arbejdsmiljømæssigt. En simpel praktisk standard, der kan bruges bredt og også kan rumme fx vikarer og nyansatte.”

Nemt at gå til

Irene Skytte Damkjær er blandt andet inspireret af det materiale, der er udviklet i Servicekorpset i Køge Kommune, men i forhold til borgernes egne hjem starter hun fra scratch.

”Det er nyt, spændende og udfordrende, fordi en guide skal kunne anvendes bredt og virke for alle, uanset forudsætninger,” siger hun.

”Vi har medarbejdere, der er ordblinde og andre, der ikke læser dansk. En løsning kan være instruktioner via videoer og QR-koder, som

kan aflæses med den telefon, alle har og i forvejen bruger til dokumentation. Målet er at udvikle noget, der er nemt at forstå og nemt at gå til.”

Tryghed og kvalitet

Viden og faglighed er ifølge Irene Skytte Damkjær en forudsætning for en rengøring af kvalitet, som både medarbejdere, borgere og pårørende kan være trygge ved.

”Rengøring er ikke noget, alle bare kan gøre. Hvis vi skal forebygge infektioner og fremtidige pandemier som fx covid-19, kræver det faglighed, penge og det fokus, man har på hospitalerne. Det er på tide, at primærsektoren kommer på dagsordenen,” siger hun.

”På baggrund af den nye NIR, har vi desuden fået erhvervsskolen [ZBC]

til at skræddersy kurser, og det primære mål for mig er, at alle medarbejdere føler sig godt klædt på til opgaven. Vi har 300 medarbejdere her i kommunen, så opkvalificering handler selvfølgelig også om økonomi og logistik. Jeg har blandt andet fået god hjælp og sparring fra FOA, der også har åbnet mine øjne for uddannelsesfonde. Jeg tror på, at investering i viden og fælles



Modelfoto. På billedet ses Thomas Šimičević Sørensen som er rengøringsleder og planlægger i Hvidovre Kommune.

guidelines giver sikkerhed i opgaveudførelse, mere effektiv infektionsforebyggelse og ikke mindst større arbejdsglæde.”



Fakta

3 anbefalinger skal hæve rengøringskvaliteten

KL og FOA har i fællesskab fået lavet en analyse af rengøringen på ældreområdet. Analysen har set på, hvordan de forskellige kommuner bruger de infektionshygiejniske retningslinjer for rengøring fra Statens Seruminstitut (SSI) – de såkaldte NIR. Undersøgelsen viser behov for fælles anbefalinger, så opgaven for medarbejderne bliver mere tydelig og håndgribelig.

Sikre rammerne for kvaliteten af rengøringen ved at

- der sikres den fornødne tid til at sikre den ønskede kvalitet samt ved at fastholde prioritering af rengøringsopgaverne
- der arbejdes med anerkendelse af rengøringsopgaven i hele organisationen og overfor andre faggrupper som en del af forebyggelse af smitte
- organisationen har fokus på fastholdelse, løbende kompetenceudvikling, håndtering af sprogbarrierer mv. for at sikre de nødvendige kompetencer hos ledere og medarbejdere.

Styrke den rengøringsfaglige ledelse ved at

- den nærmeste leder har viden og kompetencer til at varetage styring og ledelse af rengøringsydelser
- der udarbejdes klare beskrivelser af hvilket kvalitetsniveau, der ønskes i de enkelte lokaler og institutioner inden for ældreområdet
- retningslinjer for rengøring er let tilgængelige og forståelige, ved at retningslinjerne i NIR er omsat til brug i de enkelte lokaler og institutioner
- der løbende følges op på, om rengøringsydelserne lever op til de fastsatte kvalitetsprofiler
- der udarbejdes rengøringsaftaler, der klart definerer hvilken frekvens og kvalitet, der forventes, og rengøringsaftalerne beskriver arbejds- og ansvarsfordelingen mellem faggrupper
- der arbejdes med at sikre afløsere ved sygdom for at fastholde kvalitetskravene.

Styrke medarbejderens kompetencer ved at

- rengøringspersonalet har faglig viden til at forstå retningslinjerne og kan omsætte dem i praksis
- der arbejdes med løbende kompetenceudvikling hos personalet, der udfører rengøringsydelser
- der sikres korrekt sidemandsoplæring.

Serviceassistenternes kompetencer i et klemmt sundhedssystem

Med deres brede faglighed er serviceassistenterne en del af løsningen i et rekrutteringsramt sundhedsvæsen. Alligevel mangler faggruppen generelt synlighed.

Fællestillidsrepræsentant for de godt 650 serviceassistenter på Skejby Sygehus Line Marie Sørensen er stolt af sit fag, men hun savner synlighed om serviceassistenternes kompetencer.

I den offentlige debat om de manglende hænder i sundhedsvæsenet er de sjældent nævnt, og efter hendes mening er et af sundhedsvæsenets store problemer, at alle kompetencer og ressourcer ikke ses, kombineres og udnyttes optimalt.

”Serviceassistenterne er ikke synlige nok i samfundsdebatten, men internt på arbejdspladsen oplever vi dog stigende respekt for vores faglighed,” siger hun.

”Ledelsen ser jo nytten af, at vi varetager de opgaver, vi er uddannet til, fordi det blandt andet betyder, at der frigives flere ressourcer til andre faggrupper fx sygeplejerskerne. Derfor er det også meget underligt, at vi ikke fylder mere i det politiske landskab.”

Organisatorisk usynlighed

Serviceassistenternes usynlighed, ikke kun på arbejdspladserne, men også organisatorisk, kommer ifølge Line Marie Sørensen også til udtryk i et underskud af tillidsrepræsentanter.

”På Skejby har vi lige nu 10 tillidsrepræsentanter, og der burde være 17.

Citat

Line Marie Sørensen
Fællestillidsrepræsentant

Ledelsen ser jo nytten af, at vi varetager de opgaver, vi er uddannet til, fordi det blandt andet betyder, at der frigives flere ressourcer til andre faggrupper fx sygeplejerskerne. Derfor er det også meget underligt, at vi ikke fylder mere i det politiske landskab



”Jeg har været her i 16-17 år, elsker mit fag og vores kollegiale fællesskab på tværs af fag. Men der er brug for meget mere synlighed af og respekt for serviceassisternes brede faglighed, hvis vi skal løse den fælles opgave: Patienten,” siger Line Marie Sørensen.

En gennemsnitlig 'levetid' for en tillidsrepræsentant er kun ca. 4 år, og det betyder, at vi ikke kan akkumulere den nødvendige erfaring og viden, som kan løfte vores faggrupper. Det er ikke kun et problem på Skejby, men et generelt billede på alle offentlige arbejdspladser,” siger hun.

En anden udfordring på sygehusene er den delte organisering, hvor nogle serviceassistenter er organiseret i 3F og andre i FOA. Det er ifølge Line Marie Sørensen en u hensigtsmæssig opdeling, som organisationerne burde løse, men som hun i sit arbejde ser stort på.

”Jeg er der for alle mine kolleger og ser ikke på, hvilket organisationsvalg den enkelte træffer. Det eneste vigtige er ikke *hvor*, men *at* man er organiseret.”

Vi må nytænke

Og faldende medlemstal er en realitet, som gælder alle fagforbund. Derfor er en påtrængende opgave fremover, ifølge Line Marie Sørensen, at finde nye veje, der appellerer til nye generationer.

”De unge har en anden livsfilosofi og er ikke vokset op med organiserings snak over køkkenbordet,” siger hun.

”Vi må tænke nyt, og der skal ske noget radikalt, hvis vi ikke skal underminere den danske model.

Citat

Line Marie Sørensen
Fællestillidsrepræsentant

De unge har en anden livsfilosofi og er ikke vokset op med organiserings snak over køkkenbordet

Citat

Line Marie Sørensen
Fællestillidsrepræsentant

Vi kan forhandle individuelt, men med 1.000 kr. ekstra om måneden fastholder vi altså ikke de dygtige eller rekrutterer nogle, der vil blive i jobbet

Hovedorganisationen og FOA har en stor opgave med at fortælle, hvad organisering betyder for løn og arbejdsforhold. Vi knokler alle sammen, og der er behov for at hæve lønnen på alle niveauer, så organisering er vigtig, hvis vi fremover skal kunne fastholde og rekruttere alle slags medarbejdere til sundhedsvæsnet. Det gælder ikke kun sygeplejersker, men også serviceassistenter på løntrin 18, som ikke har muligheder for tillæg. Vi kan forhandle individuelt, men med 1.000 kr. ekstra om måneden fastholder vi altså ikke de dygtige eller rekrutterer nogle, der vil blive i jobbet.”

Det, vi er gode til

Da serviceassistenterne flyttede ud til Universitetshospitalet i Skejby, fulgte ikke alle opgaverne med. I starten blev opgaver som fx mobilisering og madudlevering overtaget af andre faggrupper.

”I dag kører sygehuset dog fuldt servicekoncept i erkendelse af, at serviceassistenterne kan varetage alt andet end plejen,” siger Line Marie Sørensen.

”Vi har fået madhåndtering tilbage, fylder op i depoterne og bestiller nye varer hjem. Serviceassistenter har med sidemandsoplæring desuden overtaget 25 timers skobvask fra sygeplejerskerne på afdelingen for kirk-

kertundersøgelser, så de kan bruge tiden til sygeplejerskeopgaver. Det er rationelt, og det betyder meget for arbejdsglæden at få lov til at udnytte sine kompetencer fuldt ud. En stor del af løsningen på sygehusets problemer ligger i, at vi alle gør det, vi er bedst til, og at pengene altid følger med mere arbejde, så ingen bare får flere opgaver oveni dem, de har i forvejen.”

Variert job uden slid

Skal sundhedsvæsnet kunne tiltrække og holde på medarbejderne, handler det ikke kun om lønningsposen, men også om arbejdsforhold, om at gøre tingene smartere og sikre, at ingen bliver slidt op på arbejdsmarkedet.

”Ingen kan holde til at gøre rent 80-90 % af tiden,” siger Line Marie Sørensen.

”Rengøring vil altid være hårdt arbejde, præget af meget EGA. Serviceassistenterne har brug for variation i arbejdet, hvis de skal holde arbejdslivet ud. Jeg og mine kolleger er uddannet til at madhåndtere, transportere og observere. Det er jo ressourcer, der skal bruges, så andre faggrupper kan lave det, de er uddannet til, og som betyder, at vi alle kan holde flere år i vores fag. Faggrupperne skal åbne øjnene for og

have respekt for hinandens kompetencer som del af et arbejdsfællesskab. Jo nemmere, bedre og mindre nedslidende bliver det for alle.”

Uddannelse – der åbner

Line Marie Sørensens kæphest er et sundhedsvæsen, der uddannelsesmæssigt er sin egen fødekæde, hvor uddannelse er mere sammenhængende og uddannelse i et fag åbner til andre sundhedsuddannelser.

”Mit hjertebarn er en ren FOA-sundhedsuddannelse, der kan forgrene sig til andre sundhedsfag inden- og uden for FOA,” siger hun.

”Vi har brug for de unge og de ufaglærte, men de skal også have nogle uddannelsesmuligheder og fremtidsperspektiver. Mange vil måske gerne være sygeplejersker eller redere, og man kunne jo fx starte med at arbejde for, at serviceassistentuddannelsen blev kompetencegivende og gav merit på social- og sundhedsskolen.”

Citat

Line Marie Sørensen
Fællestillidsrepræsentant

Mit hjertebarn er en ren FOA-sundhedsuddannelse, der kan forgrene sig til andre sundhedsfag inden- og uden for FOA



Efteruddannelse. Karen Shabahn (th.) er glad for, at hun tog springet og skiftede branche og i en moden alder uddannede sig til serviceassistent. Fællestillidsrepræsentant Line Marie Sørensen (tv.) ser en stor fordel i, at alle i faggruppen bliver uddannet serviceassistenter, og at de er ansat i en central serviceenhed.

Løftestang for et sundere liv

Danskernes sundhed skranter, og Rådet for sund mad vil sammen med kostens mange aktører ændre madkulturen.

Et af de sundhedsfællesskaber, Kost- og Servicesektoren er med i, er Rådet for sund mad. Et privat-offentligt netværk med ca. 30 medlemsorganisationer, fagforbund, brancheforeninger, universiteter og myndigheder.

Rådets fælles mål er at gøre danskernes madkultur sundere, og det fungerer både som formidler af netværk for organisationerne og som platform for egne og fondsfinansierede projekter.

Danskernes sundhed er i løbet af de seneste 10 år ikke blot gået den forkerte vej. Den er også blevet mere ulige og har social, geografisk og uddannelsesmæssig slagside.

”Vi er i dag mere usunde end for bare 10 år siden,” siger sekretariatschef i Rådet for sund mad Claus Egeris.

”Ved at samle de mange aktører, der hver især har indflydelse på befolkningens kost og kostvaner, er det vores mål at vende den udvikling.”

Generation sund

Overskriften på de initiativer og projekter, Rådet for sund mad sætter i søen, er, at maden skal spille en større og mere sund rolle i alle danskernes liv.

”Vi mener, at man skal betragte måltiderne som velfærd, og at det er vigtigt og nødvendigt med en sundhedsfremmende indsats både på arbejdspladserne, blandt ældre og syge, i skoler og institutioner,” siger Claus Egeris.

”Madsundhed står ikke højt på hverken regeringens eller organisationernes dagsorden. Det vil vi lave om på. Ved at samle kræfterne, vil vi sætte fokus ikke mindst på børn og unge og det, vi kalder ’generation sund’.”

De svære kulturændringer

Rådet arbejder for indsatser, der forankres og bliver langsigtede i stedet for afgrænsede projekter, fordi erfaringerne er, at projektanken ikke forandrer noget på den lange bane.



Målet for Rådet for sund mad er at samle madaktørernes mange forskellige indsatser og gøre danskerne sundere via de fagpersoner, der arbejder professionelt med vores mad,” siger Claus Egeris, sekretariatschef i Rådet for sund mad.

Vil man gøre danskerne sundere, må man ændre sundhedskulturen. Og kulturændringer sker ikke over nat.

”Det er meget svært at ændre folks madvaner på kort tid,” siger Claus Egeris.

”Vaner er meget komplekse og dybt forankret i vores kultur. De er skabt af dannelse, opdragelse, uddannelse osv. Derfor er det også så vigtigt at udvikle indsatsen i fællesskab, på tværs af faggrænser og tage fat tidligt, når kompetencer udvikles og madkulturen grundlægges.”

Forandringsagenter

De fagpersoner, der spiller den mest centrale rolle i dette ønske om at grundlægge nye, sunde madvaner, er dem, der omgås og kan påvirke vores kostvaner og ikke mindst dem, der arbejder med maden til de yngste i daginstitutioner og skoler.

”Som sammenslutning er vi løftestang for forandring, men det er de professionelle madmennesker, der hver dag arbejder med maden, der er de vigtigste forandringsagenter,” siger Claus Egeris.

”Det er dem, der i konkret handling kan være med til at inspirere til kulturændringer, kan påvirke det, vi spiser og de rammer, vi spiser i, og dermed gøre det lettere og mere naturligt at spise sundt.”

Nye værktøjer

Et af rådets største projekter handler om sund og klimavenlig mad i professionelle køkkener. Sammen med forskere fra Aarhus Universitet

Køkkenprojektet bygger på de nye kostråd.



står 14 medlemsorganisationer i Rådet for sund mads regi bag en landsdækkende videns- og behovsanalyse i professionelle køkkener. På baggrund af undersøgelsen har man udviklet 3 værktøjer, som lanceres i efteråret 2023.

Det første er 40-50 opskrifter, der umiddelbart kan bruges og skaleres i køkkenerne.

Se mere på madopskrifter.k.dk.

Det andet er et efteruddannelsesforløb, som afvikles på Hotel- og Restaurantskolen, og som blandt andet har til formål at øge forståelsen for nye råvarer, hvordan man bruger dem, hvordan man i højere udstrækning udskifter kød med fx bægfrugter. Det

sidste værktøj handler om formidling fra køkkenet til de brugere, som skal tage retter og råvarer til sig, de måske ikke kender så godt og ikke er vant til.

”Vi har også et 4. værktøj i støbeskeen. Det har fokus på samarbejde mellem køkken og forvaltning og handler om indkøbsmonitorering,” siger Claus Egeris.

”Formålet er at øge forståelsen for nytten af en sundere indsats både i forhold til sundhed, klima og økonomi. Det er vores håb, at køkkenerne også vil erfaringsudveksle med hinanden, og at vi kan skabe bevægelse i danskernes sundhed.”

Hospitalskøkkenet

Ægte omsorg er den vigtigste råvare i sund mad

Sund og god mad er sundt for syge mennesker. På Nordsjællands Hospital laves den med stolthed og fra bunden – endnu.

Hospitalernes hovedopgave er at gøre syge mennesker mere raske, og maden der serveres for patienterne – eller ’gæsterne, som man i køkkenet på Nordsjællands Hospital vælger at kalde indlagte borgere, er en central del af behandlingen.

Her laves alt fra bunden i en menu, der kører i rulleskema på 21 dage, så patienter, der i gennemsnit er indlagt 19-20 dage, ikke får det samme at spise hver dag.

Og selvom man ifølge køkkenchef Helle Steen Petersen ikke kan måle en direkte effekt af måltiderne på behandlingssuccessen, er hverken hun eller tillidsrepræsentant Bjarne Bjerregaard Langpapp i tvivl.

”Målt i sundhedskroner kan det godt betale sig at servere sund, attraktiv mad for syge mennesker. Det er jeg overbevist om,” siger hun.

Og så gør kvalitet noget for arbejdsglæden og fagstoltheden.

”Kvaliteten er alfa og omega, og de retter, vi serverer, vil jeg også gerne servere for min mor,” siger slagter Bjarne Bjerregaard Langpapp. ”Og jeg elsker min mor højt.”

Prisbelønnet

For ikke så mange år siden var hospitalsmad et skældsord. Frosset ned, fragtet rundt og varmet op. Men smag og lokale, friske råvarer har så småt ændret renomméet, og i 2022 vandt Nordsjællands Hospital køkkenprisen.

”Patienterne sætter pris på maden. Ikke mindst får vi ros for agurkesalaten, som aldrig står mere end 3 dage og bliver blød og kedelig, som den man køber,” siger Bjarne Bjerregaard Langpapp.

Han er ansat som husassistent, men har mange års erfaring som uddannet slagter og står primært for al charcuteri i køkkenet. Årligt producerer han blandt andet 3,2 tons leverpostej, 4,5 tons specialsaltet kalkunbryst, et ton roastbeef og 800 kilo svinekam. En af hans signaturretter er de 1.200 store og de 800 små rullepølser.

”De små udviklede jeg under covid-19, hvor der var lidt bedre tid,” siger han.

”Jeg fik vores smede til at lave en mindre form, så pålægget passede til bollerne, for man spiser også med øjnene.”

Prisbelønnet. I 2022 vandt Nordsjællands Hospital køkkenprisen. En af grundene er de retter og produktionsmetoder, køkkenchef Helle Steen Petersen og slagter Bjarne Bjerregaard Langpapp udvikler i fællesskab.





Stolthed. "Hvis maden også ser indbydende ud, er det godt for appetitten og for at blive rask. Det betyder meget for mig," siger Bjarne Bjerregaard Langpapp, der her står foran sine special-lavede skinker til dialysepatienter.

Fra madspild til menukort

Et andet vigtigt omdrejningspunkt for køkkenet er at mindske madspild. Ender af kalkuner, oksekød osv. blev tidligere enten smidt ud eller brugt i biksemad. I dag er resterne forvandlet til små kartoffelterriner, som er blandt de retter, Helle Steen Petersen og Bjarne Bjerregaard Langpapp har udviklet i fællesskab.

"Helle kommer med mange nye idéer, og hvis det kan det lade sig gøre, udvikler jeg på dem," siger Bjarne Bjerregaard Langpapp.

Madspild begrænses også, fordi køkkenet på Nordsjællands Hospital laver mad både til patienterne, medarbejderkantine og specialarrangementer.

"Det fungerer som en slags buffer begge veje. Det øger fleksibiliteten og mindsker madspildet, at vi kan dimensionere og lave ændringer efter behov, og det kan vi kun, fordi al madlavning er samlet centralt på sygehuset."

Stoltheden i fagligheden

Der var engang, hvor man nødigt fortalte i privaten, hvis man arbejdede med rengøring eller madlavning på hospitalerne. Omdømmet i befolkningen er dog ved at forandre sig, og Bjarne Bjerregaard Langpapp er pavestolt af sit arbejde, der udover velsmag også er 'medicin' til syge mennesker, og som han siger:

"Det er ligegyldigt, om jeg skal lave mad til 10 eller til 400 personer. Det skal være i orden, og jeg er så stolt af det, vi laver her og fortæller gerne om køkkenet vidt og bredt. Venner, familie og gamle kunder kender min leverpostej og min rullepølse, som de jo altid har sat stor pris på. Men de bliver jo alligevel lidt overraskede, når jeg så siger, at det er fuldstændig det samme, vi serverer for patienterne på hospitalet."

At man kan prale af sit arbejde gør det ifølge Bjarne Bjerregaard Langpapp nemt at gå på arbejde. Han har været i slagterfaget i 40 år og ved at ordentligt grej, god ledelse, der respekterer kvalitet og anerkendelse er



Helbredelse. God, sund mad er ifølge Bjarne Bjerregaard Langpapp en vigtig forudsætning for, at hospitalet kan leve op til sin opgave: At gøre syge mennesker mere raske.

forudsætningen for et godt arbejdsmiljø, der ikke nedslider.

”Ledelsen er meget vigtig. Det er den, der udstikker ruten, som muliggør anerkendelse, og at man kan lave mad med hjertet uden selv at blive slidt ned,” siger han.

Håret i suppen

Selvom køkkenet er velfungerende, maden gør patienterne glade og produktionen er rationel, ved ingen, om man er købt eller solgt. Det nye supersygehus er ikke projekteret med et produktionskøkken. Det har givet en besparelse på 280 millioner

kr., som for længst er overhalet indenom af budgetoverskridelser i milliardklassen, inden hospitalet – måske – står færdigt i 2027.

”Selvom vi er blevet lovet job alle sammen, så er den disposition jo helt tosset i forhold til sundhed, bæredygtighed og klima,” siger Bjarne Bjerregaard Langpapp.

”Der er et politisk ønske at øge sundheden, bruge lokale råvarer og nedsætte udslippet af CO₂. Men den centralisering, vi står over for, kommer til at gå ud over klima og sundhed.

Når maden ikke fremstilles på det enkelte hospital, skal det fragtes rundt i lastbiler, og fleksibiliteten som er en stor del af køkkenets succes, vil ikke længere være mulig. Vi krydser dog stadig fingre for, at den beslutning omgøres.”



Alt fra bunden. Humus, pesto, tapenade, de daglige 1400-1600 frikadeller, skinkesalat, hønsesalat, vitello tonnato og varmt røget laks. På billedet står køkkenmedarbejder Ūguz Vurucu med dagens bagte rødøløg.

EAT er

Sund mad og klog madkultur til børnene

For køkkenmedarbejder i EAT-boden Anja Bybjerg giver det god mening og daglig arbejdsglæde at deltage i den sunde oprustning af københavnske skolebørn.

”Har du vasket hænder?” – ”Op med håret.” – ”Fint, du har et spænde.”

I skoleboden på Katrinedals Skole i Vanløse gør dagens EAT-crew, der skal stå for frokosten til deres kammerater, sig klar til arbejdet. Der er hårelastikker i skabet, masser af energi, grin og rigelig tid til at snakke om dagens menu og alle de andre ting, der fylder i krop og hoved, når man er 11-12 år.

Anja Bybjerg har arbejdet i skolens madbod som ufaglært køkkenmedarbejder i 7 år og er tillidsrepræsentant for kollegerne i de ca. 56 københavnske EAT-boder.

”Jeg er uddannet sanglærer og startede oprindeligt i boden for at supplere mit erhverv, som typisk er eftermiddags- og aftenarbejde,” siger hun.

”Men i dag er skoleboden min hovedbeskæftigelse.

Det har også vist sig at være mit drømmejob, og jeg vil ikke bytte.”

At gøre en forskel

EAT har eksisteret i 14 år, og maden fremstilles i et centralt køkken i De Gamles By på Nørrebro. Prisen på et måltid er 24,5 kr., og de familier, der ikke har råd, kan søge tilskud. I dag spiser ¼ af Københavns folkeskolebørn frokost, der er næsten 100 % økologisk.

”Maden er frisk, vi er guldmærket og det er en stor tilfredsstillelse at servere et måltid, jeg kan stå 100 % inde for,” siger Anja Bybjerg.

”Og så er det både sjovt og meningsfuldt at arbejde sammen med eleverne. Jeg føler virkelig, jeg gør en forskel, når jeg er med til at sikre, at børn får sund mad i maven, så de både får gode vaner og kan holde til en lang skoledag.”

Citat

Anja Bybjerg
Ufaglært køkkenmedarbejder og tillidsrepræsentant

Maden er frisk, vi er guldmærket og det er en stor tilfredsstillelse at servere et måltid, jeg kan stå 100 % inde for

Fakta**7.000 måltider om dagen**

EAT er Københavns Kommunes måltidstilbud, som blev etableret i 2009.

Dagligt leveres der omkring 7.000 portioner mad, fordelt på ca. 50 skoler og ca. 25 % af alle københavnske elever.

Mindst 90 % af råvarerne er økologiske og sammen med Københavns Kommune er det målet at sænke udledningen af CO₂ med 25 % inden 2025.

I skoleboderne er det EAT-personale som modtager, færdigtillbereder og serverer maden, i samarbejde med skoleelever.



”Når eleverne kommer her første gang, plejer jeg at sige, at mit mål er, at de om 14 dage kan klare det hele selv, så jeg kan smække benene op og drikke kaffe.”

Den underlige fennikel

I dag står menuen på enten æggekage eller chili sin carne, og især den sidste ret rejser en del spørgsmål. Hvad betyder sin? Hvorfor er der ikke kød i?

”Børn er nysgerrige, og menuen giver en naturlig anledning til at tale med dem om emner som kostpyramide og smage, og hvorfor det fx er en god idé at skære ned på kødet,” siger Anja Bybjerg.

Hun oplever, at samtalen om maden åbner for forståelse og mod på en mere varieret madpalette.

”Mange børn aner ikke, hvad en fennikel er, og er derfor ofte lidt bange for den. Men når jeg tager mig tid til at forklare, og de oplever, at den smager af lakrids, skifter mange holdning.

Det skolebørnene lærer om kost, sundhed og bæredygtighed her, tager

de med sig ud i livet og med hjem til deres forældre. Elever i udskoling, der er ’vokset op’ med EAT, ser det som helt naturligt at spise varieret og prøve noget nyt, og jeg oplever, at de ældste, der læser til eksamen ofte kommer og henter deres frokostmåltid med hjem, og at de er bekymrede over, at de skal undvære maden, når de forlader folkeskolen.”

Bæredygtigt

Et mål for EAT er, at både måltider og miljø er bæredygtigt. Fx er plastik- og træbestik stort set skiftet ud med rigtigt bestik, som ikke bare smides ud, men genanvendes.

”Vi pakker desuden bestikket i klasseposer,” siger Anja Bybjerg.

”Det kan synes som en lille ændring, men det får stor effekt, når vi på den måde dagligt sparer i omegnen af 100 papirposer.”

Der er tid til at snakke i køkkenet, og et af emnerne er affaldssorteringen. ”Jeg gør meget ud af at lære børnene at tænke både affald og genbrug og ikke bare smide emballage og den slags alle vegne. Når de deltager i hele processen omkring måltiderne, lærer de at tage ansvar, en kompetence, som de forhåbentlig tager med sig.”

Vitaminer til anerkendelsen

Arbejdet med børnene om maden giver god mening, og desuden er der udstrakt mulighed for at tilrettelægge sin dag og arbejde selvstændigt.

”Hvis jeg leverer varen, er der ingen, der blander sig,” siger Anja Bybjerg.

”Det er en stor frihed, og jeg ved fra mine kolleger i de andre madboder, at vi alle gør det forskelligt. Og det er der masser af plads til.”

Meningsfuldhed og selvstændighed sætter sig som arbejdsglæde og jobstolthed.

”Børn og unge er fyldt med liv og energi og spørgsmål. At arbejde sammen med dem hver dag er meget inspirerende. Jeg er stolt af mit arbejde og føler virkelig, at jeg gør en stor forskel i deres liv.”

Citat

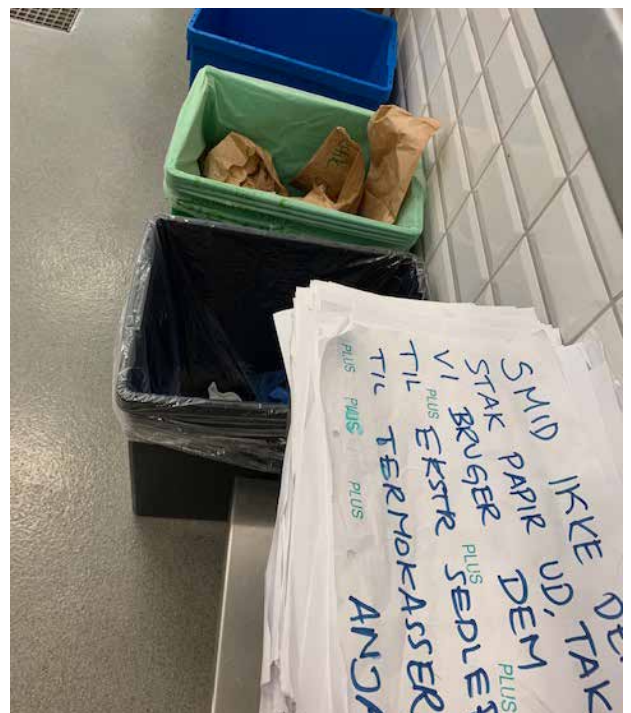
Anja Bybjerg
Ufaglært køkkenmedarbejder

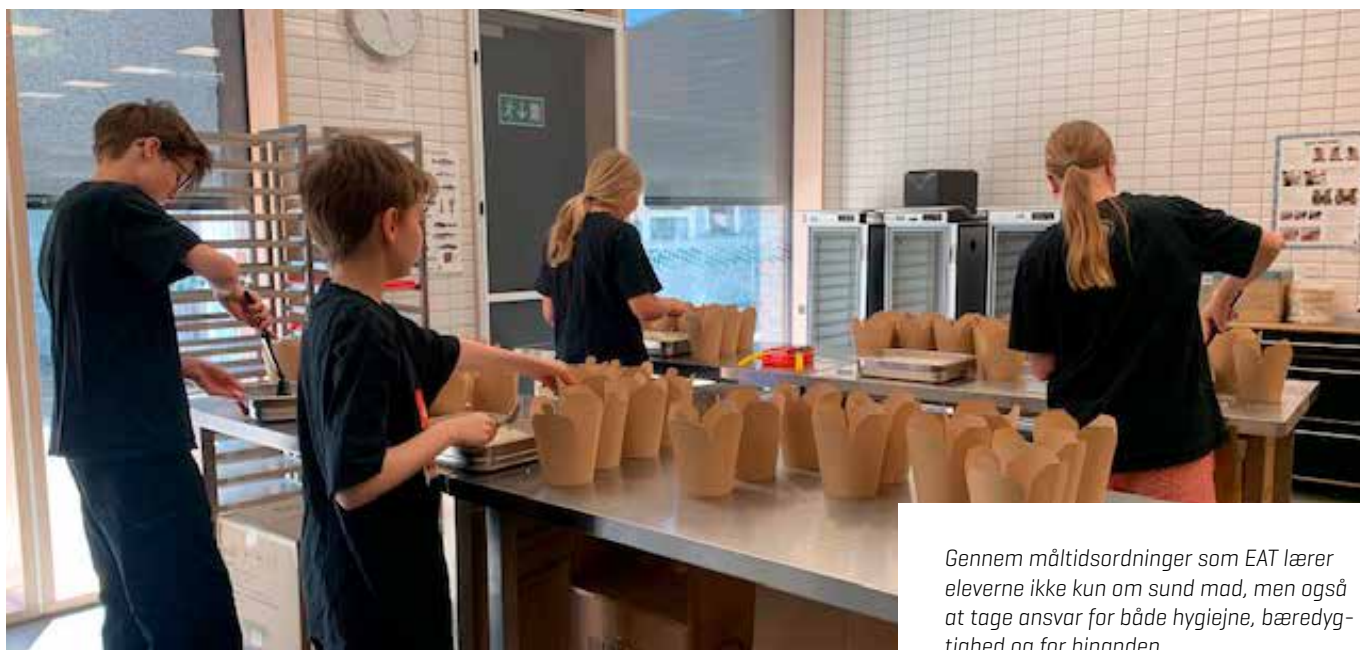
Børn og unge er fyldt med liv og energi og spørgsmål. At arbejde sammen med dem hver dag er meget inspirerende. Jeg er stolt af mit arbejde og føler virkelig, at jeg gør en stor forskel i deres liv

Citat

Anja Bybjerg
Ufaglært køkkenmedarbejder og tillidsrepræsentant

Jeg gør meget ud af at lære børnene at tænke både affald og genbrug og ikke bare smide emballage og den slags alle vegne. Når de deltager i hele processen omkring måltiderne, lærer de at tage ansvar, en kompetence, som de forhåbentlig tager med sig





Gennem måltidsordninger som EAT lærer eleverne ikke kun om sund mad, men også at tage ansvar for både hygiejne, bæredygtighed og for hinanden.



"Børn, der oplever tavlen som et mareridt, blomstrer ofte op, når de kommer her. For dem er skolebøden et fristed, hvor de kan bruge deres kompetencer," siger Anja Bybjerg.

Uden mad og drikke duer helten ikke

Manglende kvalitet, dårlig service og urimelige arbejdsforhold i de ISS-udliciterede køkkener og kantiner betød, at Forsvaret for 1,5 år siden hjemtog opgaver for milliarder.

Næsten 700 privatansatte i køkkener og kantiner fordelt på 52 adresser over hele landet, overgik i løbet af foråret 2022 fra ISS-koncernen til ansættelse i Forsvaret. Egentlig løb aftalen med ISS frem til 31. januar 2024, men massiv kritik og skrivelser om dårlig rengøring, mangelfuld service og forplejning samt meget pressede arbejdsvilkår for de ISS-ansatte betød, at Forsvaret ophævede sin milliardstore servicekontrakt med ISS.

”Det var en god beslutning, for de mange milliarder er mere fornuftigt brugt i den offentlige service,” siger formand for Kost- og Servicesektoren Pia Heidi Nielsen.

”Det er penge, der kan bruges til at styrke sundhed og kvalitet til gavn både for både soldater og velfærd. Tiden er inde til at forstå, at besparelser i udliciteringen koster, og at anerkendelse af og respekt for de

mange ansatte, der laver mad og udfører livsvigtig velfærd, betaler sig.”

Krigen om rekruttering

Som udgangspunkt er der tale om 158 køkkenmedarbejdere, som i forbindelse med hjemtagelsen overgår fra privat overenskomst til en FOA-overenskomst. Men målet er ifølge FOAs oplysninger, at der skal ansættes op mod 490.

”Skal de offentlige arbejdspladser i Forsvaret opnå rimelig kvalitet og service, kræver det flere ansatte,” siger Pia Heidi Nielsen.

”I skrivende stund er et forsvarsforlig endnu ikke på plads. Men som andre offentlige arbejdspladser har også Forsvaret store rekrutteringsproblemer. Skal man vinde slaget om kvalificeret arbejdskraft kræver det arbejdspladser, der har fokus på bæredygtighed, sundhed, klima og gode arbejdsforhold.”

Citat

Pia Heidi Nielsen
Kost- og Servicesektorformand i FOA

Skal man vinde slaget om kvalificeret arbejdskraft kræver det arbejdspladser, der har fokus bæredygtighed, sundhed, klima og gode arbejdsforhold



Forsvarets kantiner og køkkener er fordelt på 52 adresser over hele landet og serverer hver dag mad til værnepligtige, konstabler, befalingsmænd og civilansatte.

Velfærdens fundament

Da det blev meldt ud, at Forsvaret hjemtog kantiner og køkkener, var planen, at opgaverne atter skulle sendes i udbud i 2024. Men som Pia Heidi Nielsen understreger, er erfaringen, at hjemtagelse af udliciterede opgaver oftest medfører bedre service, kvalitet og arbejdsforhold.

”Jeg har derfor svært ved at tro, at man vil udlicitere så kort tid efter, at man besluttede at hjemtage de opgaver,” siger hun.

”Køkkenpersonalet er nu ansat i Forsvaret og dermed desuden en del af organisationen. Desuden skal man jo ikke være blind for, at sektorens fag-

grupper er solide tovholdere på den sunde og bæredygtige velfærd, der i stigende grad efterspørges såvel nationalt som globalt.”

Vaskerierne

En bæredygtig fremtid med uddannelsesmuligheder

Mange vaskeriarbejdere er ufaglærte, og der er behov for uddannelsesperspektiver, hvis arbejdspladsen skal være attraktiv - også for nye generationer.

Bispebjerg Vaskeri er en traditionsrig gammel arbejdsplads i Region Hovedstaden. De ca. 100 beskæftigede medarbejdere repræsenterer 15-20 nationaliteter, som hver dag leverer ca. 20 tons rent tøj til københavnske hospitaler. Mange er ufaglærte, har udfordringer med det danske sprog, og manglende uddannelsesmuligheder er en barriere for at tiltrække ny arbejdskraft, vurderer tillidsrepræsentant Flemming Kjølstrup Jensen.

”Vi er jo stadig en del, der startede her for 30-40 år siden og er blevet hængende, fordi det er en god arbejdsplads,” siger han.

”Men vi er en uddøende race, og man skal ikke regne med, at fremtidens medarbejdere ser det som en livsstilling at være vaskeriarbejder. Hvis vaskeriet skal vedblive at være en attraktiv arbejdsplads, kræver det udviklings- og uddannelsesmuligheder, der fører videre, gerne ud af vaskeriet og måske i sidste ende også ud af FOA.”

Mindre kemi mere bæredygtighed

I 2020 tog man på Bispebjerg Vaskeri hul på en indsats, der på mange måder har til formål at gøre vaskeriet mere bæredygtigt, men også skaber værdi for medarbejdernes trivsel. Der er investeret i nye vaskerør og ny kemi, der er svanemærket.

”Vi har reduceret sæbe og blegemiddel med ca. 40-60 %,” siger vaskerimedarbejder Miro Kuburovic, der er en af dem, der står i spidsen for omlægningerne til bedre bæredygtighed.

”Vi bruger ikke så meget vand og vasker ved lave temperaturer. Både lugtgener og udledningen af vand og kemi er reduceret. Det betyder både, at vi forurener mindre, men også at tøjet holder længere.”

Citat

Flemming Kjølstrup Jensen
Tillidsrepræsentant

Vi er jo stadig en del, der startede her for 30-40 år siden og er blevet hængende, fordi det er en god arbejdsplads. Men vi er en uddøende race, og man skal ikke regne med, at fremtidens medarbejdere ser det som en livsstilling at være vaskeriarbejder



Genbrug. Vaskerimedarbejdere Svetlana Vuceljic og Rowena Pedersen tester i øjeblikket nye naturmaterialers evne til at klare mange ture i vaskemaskinen og dermed også en forlængelse af sengetøj og uniformers levetid.

Omlægningen indebærer også at lastbiler, der kører på el og kan fragte 34 bure mod tidligere 24, har større kapacitet og belaster miljøet mindre. I disse år gør man, ofte på eget initiativ, også op med en gammeldags brug og smid væk-mentalitet, fordi det giver mening. Et eksempel er et nyt samarbejde med en dedikeret sygeplejerske fra Bispebjerg Hospital om genanvendelse af de mange, engangssakse, der pilles ud af vasketøjets lommer og tidligere blev smidt ud.

Sundt for arbejdsglæden

Arbejdsmiljørepræsentant Svetlana Vuceljic er også involveret i miljøprojekterne. Det gælder fx genbrug af kasseret tøj, der sys om til uniforms-

poser samt vaskeprøvning af nye, mere holdbare materialer, som giver tøjet længere holdbarhed.

”Det er spændende. Jeg værdsætter generelt mit arbejde, og når jeg er involveret i sådan noget som dette, føler mig jo også ekstra værdsat,” siger hun.

De 3 vaskeriarbejdere er enige om, at arbejdet med at begrænse både tøjspild, kemikalieforbrug og udledning af spildstoffer generelt er sundt for arbejdsglæden.

”Først og fremmest er det naturligt godt for miljøet,” siger Miro Kuburovic.

”Men det er også meningsfuldt, og det styrker glæden ved at gå på arbejde, når man også bidrager til en vigtig samfundsdagsorden.”

Flere uddannelsesmuligheder

I dag er uddannelsesmulighederne for vaskeriarbejdere begrænsede. Slagteriskolen tilbyder ZBC kurser (Zealand Business College) og kvalitetskurser i Lean, rent og urent tøj, kemi osv. Den teknologiske udvikling og vaskeriets fokus på bæredygtighed og klima stiller også nye krav til oplæring, og medarbejderne skal fremover uddannes i TWI (Training Within Industry), så de kan betjene nye maskiner, vaskerør, foldemaskiner osv., der er baseret på it og ny teknologi.



Bæredygtige. ”Jeg er stolt af vores arbejde med bæredygtighed og går meget op i, at vi i stigende grad bidrager til et bedre miljø,” siger Miro Kuburovic.

”Der er behov for kurser og tid til oplæring i nye, mere komplicerede funktioner,” siger Svetlana Vuceljic.

”Vores nye ledelse har fokus på, at der er brug for grundig oplæring og omsorg for nye medarbejdere, også hvis vi skal fastholde og rekruttere fremover.”

Mindre nedslidning

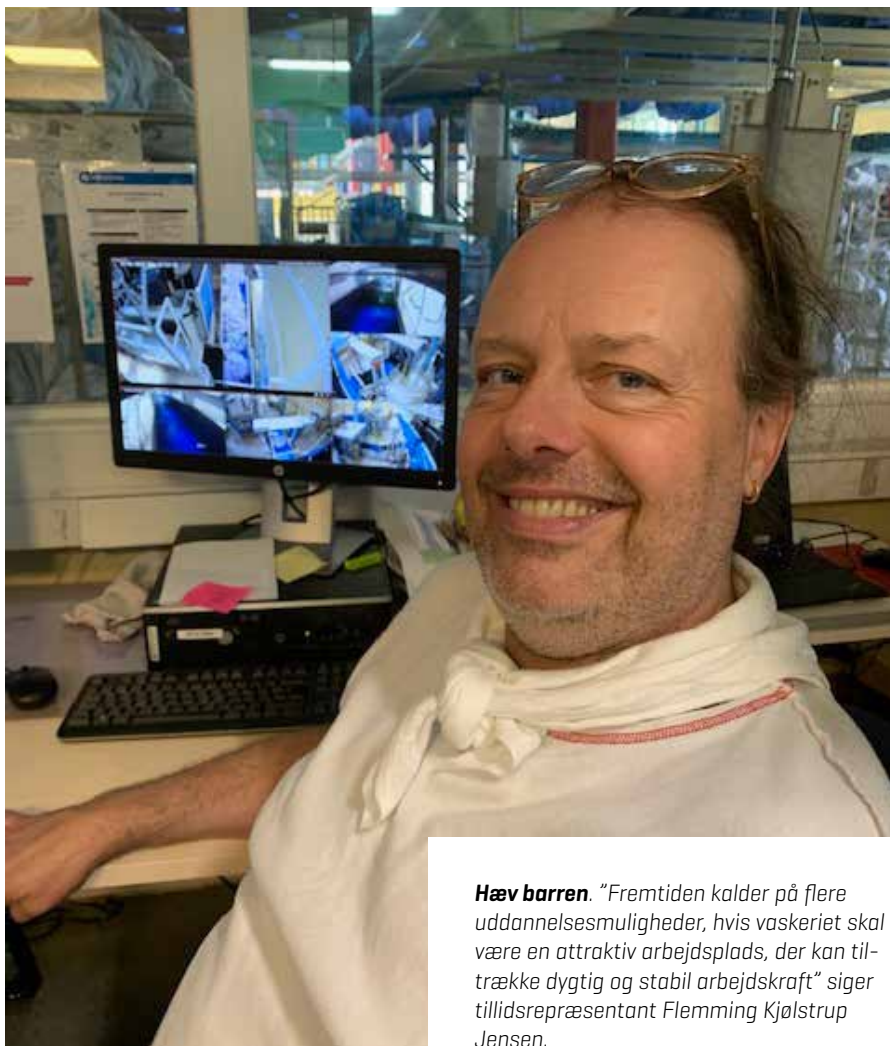
Den teknologiske udvikling går stærkt på vaskeriområdet med udsigt til, at ny teknologi vil overtage meget manuelt arbejde. Siden Svetlana startede på Bispebjerg Vaskeri for 30 år siden, er antallet af kolleger halveret. Alligevel er hun ikke i tvivl om, at teknologisk udvikling er sundt for arbejdsmiljøet.

”Alle skal skynde, skynde, skynde sig. Og det handler ikke om at være mange, men om, at vi kan holde til arbejdsfunktioner og -tempo,” siger hun.

”Med ny teknologi, nye materialer og vaskemetoder, bliver det ikke bare mere effektivt og bæredygtigt, men jo også mindre belastende.”

Også konkurrenceevnen forbedres, når der investeres i ny teknologi, vurderer Flemming Kjølstrup Jensen.

”Vi er det eneste offentlige vaskeri i regionen, men vi er konkurrencedygtige. Med nye investeringer i fx vaskerør, der har en højere tournage og biler med plads til flere bure, får vi også større kapacitet. Og det åbner jo muligheder for i fremtiden at kunne insource fx flere af regionens hospitaler.”



Hæv barren. ”Fremtiden kalder på flere uddannelsesmuligheder, hvis vaskeriet skal være en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække dygtig og stabil arbejdskraft” siger tillidsrepræsentant Flemming Kjølstrup Jensen.

Citat

Svetlana Vuceljic
Vaskeriarbejder

Vores nye ledelse har fokus på, at der er brug for grundig oplæring og omsorg for nye medarbejdere, også hvis vi skal fastholde og rekruttere fremover

Mad med omsorg giver mening

Arbejdsglæden damper op af gryder og serveringsfade og breder sig fra medarbejdere som et 'velkommen her' til de 300 flygtninge, der dagligt mødes om måltidet i Center Sandholm.

Et godt arbejdsmiljø, et stærkt fællesskab og en god kommunikation er forudsætningen for de måltider, der er så centrale for de midlertidige beboere i Center Sandholm. Efter måneder på flugt er det typisk et måltid mad, et bad, en dyne og en seng at sove i, asylansøgere har brug for.

Medarbejderne i køkkenet på Center Sandholm forstår det, for de har næsten alle selv en baggrund som flygtninge og har været ansat i mange år. De bidrager som 'tolke' og med trøst, hvor de kan og sætter deres egne farver på menukortet med alt fra Borsjtj til indisk mad.



Velkommen. Sanela Qablan har arbejdet i Center Sandholm i over 20 år. Hun er selv kommet til landet som flygtning fra Bosnien i 1999. "Jeg ved, hvor meget det betyder, at blive mødt med åbenhed og omsorg. Og her giver måltiderne virkelig mening," siger hun.

Måltidet. I dag er ærterne til tarteletterne håndpillede. Maden i Center Sandholms køkken laves fra bunden, og der skal tages mange hensyn til andre kulturer, vegetarerne, veganerne, babyerne og de mennesker, der kommer med sygdomme eller alvorlige ar på sjælen.



Som tillidsrepræsentantsuppleant Sanela Qablan, der kom til Danmark som flygtning fra Bosnien i 1999 og har været ansat i køkkenet i over 20 år udtrykker det:

”Det er en daglig glæde at være med til at gøre en forskel for mange mennesker. Jeg og mine kolleger ved, at det ikke er nemt at komme til et nyt land, møde nye mennesker og en kultur, man ikke kender. Vi forstår, hvor vigtigt det er blive taget godt imod.”

Fleksibilitet og omsorg

I 1985 overtog Dansk Røde Kors Sandholmløjren, der 2. januar 1986 åbnede som modtage- og udrejsecenter. I dag bor her ca. 300 asylansøgere, som i gennemsnit er på centeret nogle uger, mens deres asylansøgning behandles, og de venter på, hvad der videre skal ske.

Derfor er det heller ikke kun kogefærdigheder, men i høj grad fleksibilitet og omsorg, der er de afgørende kompetencer i køkkenet på Center Sandholm.

Her produceres som udgangspunkt 3 daglige måltider til 300 beboere og 50 medarbejdere. Der tages højde for veganere og vegetarer, og beboerne spiser i fælleskantinen. Dertil kommer så alle de andre mere eller mindre uforudsigelige måltider: Madpakkerne, maden til børnene i børnehuset, babymosen eller specialmåltiderne, som planlægges i samarbejde med centerets sygeplejersker, til små og store mennesker, der kommer her til landet med sygdomme eller traumer.



Fællesskabet. Medarbejderne i køkkenet på Sandholm har været ansat længe og de fleste er selv flygtninge. De kender fællesskabets vigtighed. De spiser sammen, taler sammen, driller og lytter til hinanden. Sådan burde det ifølge Anjela Idrissova være på alle arbejdspladser.

Kommunikation er alfa og omega

Skal køkkenet fungere, er alt afhængigt af, at den daglige kommunikation er optimal.

”Vi skal kunne takle de mange uforudsete situationer, der er en naturlig del af vores særlige arbejdsområde,” siger Sanela Qablan.

”Der har været perioder, hvor der pludselig kommer en masse flygtninge på en gang, som fx den dag i 2020, hvor der pludselig kom 150

mennesker fra Afghanistan, som jo også alle sammen skulle have mad. Og så er der de episoder, hvor samfundet reagerer på asylpolitikken, som fx demonstrationer med Bedsteforældre for Asyl. Men vi har alle været her længe. Vi er vant til at omstille os og styrken er, at vi er en stor familie, som ved, at det er vigtigt at tale med hinanden. Vi har været på kurser i fx psykisk kommunikation og har også altid mulighed for at tale med centerets psykologer.

Men det vigtigste redskab er vores fællesskab, at vi altid er der for og støtter hinanden.”

Tak for mad

En af de ting, der er med til at skabe det gode arbejdsmiljø i køkkenet på Center Sandholm er ifølge Sanela Qablan ikke mindst at mærke, at man gør en kæmpeforskel for mennesker.

”Og det er jo så dejligt, når folk siger tak for maden, og vi kan mærke, at vi er værdsat,” siger hun.

”Hver dag møder vi mennesker, som ikke har det godt, og vi forsøger at hjælpe, hvor vi kan. Fx har Center Sandholm et lille uformelt ’jobcenter’, hvor de flygtninge, der gerne vil deltage i arbejdet med fx at gøre rent eller lave mad, kan henvende sig. Vi har løbende frivillige i køkkenet, og i dag har 2 kvinder fra Ukraine vasket alle bordene i kantinen. Så sætter vi os jo sammen med en kop kaffe og snakker. Alle mennesker har brug for at deltage i livet, bidrage og blive mødt, hvor de er.”

Ja det slider, men ...

Af den arbejdsmiljøundersøgelse, FOA har gennemført for nylig fremgår det tydeligt, at arbejdet i velfærd er hårdt og slider på krop og psyke på den lange bane. Men i Center Sandholm har man ifølge Sanela Qablan fundet en balance, der skal sikre, at arbejdsglæde og helbred bliver ved med at være intakt hele arbejdslivet.

”Selvfølgelig har jeg da engang imellem ondt i nakken eller andre steder,” siger hun.

”Men jeg er meget glad for mit arbejde og helt bevidst om, at jeg skal passe på mig selv, bruge de hjælpemidler, vi har, så jeg kan holde hele mit arbejdsliv. Vi har løftevogne til de tunge gryder og hæve sænkeborde til skuldrene, og ved, at det er vigtigt at bruge dem. I næste uge skal vi på 2 hele dages løftekursus. Jeg synes, vi er meget bevidste om det fysiske arbejdsmiljø og gode til at hjælpe hinanden og gøre hinanden opmærksomme på det, hvis vi oplever, at nogle løfter forkert eller for tungt.”

Den vigtige ros

At give noget så livsvigtigt som måltidet videre er ifølge Sanela Qablan i sig selv meningsfuldt og kilde til stor arbejdsglæde, som danner grundlag for et sundt psykisk arbejdsmiljø.

”Jeg går hver eneste dag glad på arbejde, fordi jeg ved, jeg kan levere mad med kvalitet og med den omsorg, mennesker har brug for. Det er en stor tilfredsstillelse, og det er jo tydeligt at arbejdsglæde smitter,” siger hun.

Men også anerkendelsen fra dem, der modtager, er afgørende. Det betyder meget for medarbejderne, at både ledelsen og ikke mindst brugerne ikke er nærige med rosen.

”Vi er heldige her, fordi der er stor respekt for det, vi gør og anerkendelse af, at vi bruger tid på at møde mennesker, der har brug for det. Sådan buede det være på alle arbejdspladser,” siger Sanela Qablan.



Kropsomtanke. ”Vi passer på os selv og hinanden og bruger de hjælpemidler, vi har. Vi er jo glade for vores arbejde og skal gerne holde hele tiden ud,” siger Sanela Qablan.

Au pair er fransk, og betyder på lige fod

Vi kan simpelthen ikke være det bekendt!

I sensommeren 2023 gik Kost- og Servicesektoren på barrikaderne for ordentlighed og rimelige løn- og arbejdsvilkår til de ca. 1.400 au pairer i Danmark.

Alt for lange arbejdsdage, overfusionsninger, psykisk vold, seksuelle overgreb ...

På bare 2 år er antallet af henvendelser til Au Pair Network mere end fordoblet fra 962 henvendelser i 2020 til 2.293 henvendelser i 2022.

”Au pairer bliver krænket, råbt af, underbetalt og udnyttet, og det kan vi simpelthen ikke være bekendt,” siger formand for Kost- og Servicesektoren Pia Heidi Nielsen, som dog ikke vil følge eksemplet fra Norge, der i foråret sendte nedlæggelse af ordningen i høring.

I stedet vil hun og FOA kæmpe for, at au pairer får de samme løn og arbejdsforhold som kollegerne på det danske arbejdsmarked, og i sensommeren 2023 har sektoren sammen med dagbladet Politiken sat skarpt fokus på au pairers forhold i Danmark.

”De mange sager er nok kun toppen af isbjerget,” siger hun.

”Vi ved, at mange au pairer ikke anmelder deres familier, fordi det er familien, der har deres opholds- og arbejdstilladelse. Det ligner især kvinders forhold i starten af forrige århundrede, og det er ikke i orden.”

Jean Gocotano er konsulent i FOA og rådgiver for au pairer i Danmark.





Alle ved det...

Det er de færreste danskere, der tror på, at au pair-ordningen er kulturel udveksling, hvor au pairer kommer til Danmark fra fx Filippinerne, Afrika eller Østeuropa, indgår i familien, besøger Den lille Havfrue og får 4.700 kr. i lommepenge om måneden.

En omfattende evaluering af au pair-ordningen slog i 2019 fast, at værtsfamiliernes motivation for at have en au pair er at få hjælp til husligt arbejde og børnepasning, og at det for au pairerne først og fremmest handler om at tjene penge.

”Det er i dag ikke mange værtsfamilier, der lever op til lovgivningen, som blandt andet siger, at en au pair højst må arbejde 5 timer om dagen,” siger FOA-konsulent og talsperson for au pairer i Danmark Jean Gocotano. Hun er en af de 4 au pairer, der i 2011 hen-

vendte sig til FOA og blev anledningen til, at der blev oprettet en særlig au pair-gruppe under Kost- og Service-sektoren.

”Vi har mange eksempler på, at au pairer udnyttes, krænkes og står uden rettigheder. Og når vi en sjælden gang hører om kulturelt indhold i deres ophold, er det som regel en misforståelse. Et eksempel er den fynske værtsfamilie, der udleverede et årskort til ZOO til den nye au pair. Det viste sig dog hurtigt, at årskortet ikke var en af de 7 kulturelle forpligtelser, familien havde skrevet under på i ansøgningen, men alene som et udflugtsmål for familiens børn, som au pairen skulle passe.”

... ingen har gjort noget

P.t. er ca. 1.400 au pairer på såkaldt ’kulturudveksling’ i Danmark. 78 benytter sig af muligheden for medlemskab af FOA, som siden 2005

mange gange har forsøgt at råbe politikerne op. I 2012 førte au pairs forhold således til, at daværende beskæftigelsesminister Mette Frederiksen bebudede en revision af de dengang mere end 40 år gamle regler for au pairer i Danmark. Indtil videre er dette løfte dog ikke blevet indfriet, og ordningen ligner sig selv. Pia Heidi Nielsen håber dog på, at ikke mindst den akutte mangel på arbejdskraft denne gang vil have positiv indflydelse på det politiske incitament. ”De au pairer, der i dag arbejder for private familier for lommepenge, er jo veluddannede,” siger hun. ”Mange er fx uddannet sygeplejersker eller lærere. De er en potentielt velkvalificeret arbejdsstyrke, som naturligvis skal behandles på lige fod med alle andre, og som Danmark kan have stor glæde af, hvis vi ellers holder op med at bilde os ind, at der er tale om en slags kulturtilbud.”

Au pairer drømmer om en bedre fremtid

Udsagnene i denne voxpop er indhentet via Facebook i august 2023. Alle deltagere er anonyme for ikke at udsætte nogen for repressalier.



Au pair 1

Ophold uden misbrug og vold. ”Jeg ser frem til at mærke håb og få perspektiv for, at au pairs forhold vil blive forbedret fremover, som folk og organisationen kæmper for. Forhåbentlig kan myndighederne nu se, at der er behov for forandring, og at undskyldninger for au pairs dagligdag er det samme som at skjule tilfælde af misbrug og vold.”



Au pair 2

Sikker grund under fødderne. ”Det meste af tiden følger værtsfamilierne ikke kravet om arbejdstimer, men jeg ser fortsat frem til, at det bliver forandret og respekteret. Desuden håber jeg, at au pairer får mulighed for at forlænge opholdet uden forbehold. I min aktuelle situation, hvor min værtsfamilie afsluttede aftalen med mig, fordi de ikke længere havde brug for en au pair, kom mit ophold for tidligt og overraskende i risikozonen. Jeg har været mere end 1 år hos denne værtsfamilie, men at finde en ny familie og søge om ny opholdstilladelse, er risikabelt, fordi SIRI muligvis vil afslå min ansøgning med det argument, at jeg har været mere end 1 år i Danmark og dermed har fået opfyldt min kulturelle udveksling.”



Au pair 3

Beskyttelse af au pairer. ”Jeg håber, at au pairer i fremtiden får bedre forhold. At opgaver og daglige rutiner overholdes og respekteres, og at der er en chance for jævnlige møder åbent med familien og tale om forholdene for at undgå misforståelser. Min situation var, at jeg arbejdede for meget og oplevede seksuelle krænkelse. Jeg er ikke blevet hørt, og jeg håber, at organisationen vil fortsætte med at hjælpe au pairerne, der har haft de samme oplevelser som mig, og at myndigheder vil tjekke om au pairer, familien og hele situationen er o.k., samt sikre at vores mentale helbred er beskyttet.”



Au pair 4

Ordentlige løn- og arbejdsforhold.

”Jeg håber på, at au pairer, der er hos familierne, der ikke følger reglen om maks. 3-5 timers arbejde om dagen, vil blive anerkendt som enten børnepassere eller rengøringsassistenter. Og at dette medfører normal løn, pension, goder og arbejdsforsikring.”

Fakta

Tid til ordentlighed

FOA vil kæmpe for:

- Au pair-ordning bør ændres til familiehjælperordning.
- Ordningen skal være en erhvervsordning, og borgere uden for EU skal på lige fod med EU-borgere kunne tage arbejde som familiehjælper.
- Arbejdsgivere skal i udgangspunktet være børnefamilier med hjemmeboende børn under 18 år, og arbejdet være børnepasning og husligt arbejde.
- I stedet for lomme penge skal arbejdet lønnes som i overenskomster for tilsvarende arbejde, fx for husassistenter og pædagogmedhjælper.
- Værdi af kost og logi kan indgå i lønnen, men arbejdstager skal ikke bo hos familien.
- Der skal sikres klare arbejdsvilkår, tilsyn og beskyttelsesforanstaltninger, herunder fortsat forsikringer, betaling af rejseomkostninger, krav til lønudbetalinger m.v.
- Forældede krav til arbejdstagers alder, privatlivsforhold og arbejdstid på højst 30 timer ugentligt afskaffes.
- Arbejdstager selv skal være i besiddelse af arbejds- og opholdstilladelse.
- Særkrav til opholdslængde på højst 2 år afskaffes.
- Krav om danskundervisning afskaffes.
- Der skal føres effektiv kontrol med, at disse lovkrav overholdes og efterleves.

Rekruttering

Rengøringsjob er ikke for 'hvem som helst'

Rekruttering er ikke bare rekruttering. Kvalitetsrengøring kræver faglighed, selvstændighed, evnen til at begå sig på arbejdsmarkedet og kan ikke 'bare' udføres af alle.

Servicekorpset i Køge har i mange år været en velfungerende og eftertragtet arbejdsplads, men også her kan man mærke, at der bliver færre ansøgere til de ledige stillinger. Og mange af de ansøgere, man får, har desuden ikke forudsætningerne for arbejdet.

”Som udgående rengøringsmedarbejder, er du meget alene, og vi er afhængige af medarbejdere, der kan tage ansvar og arbejde selvstændigt og arbejdsmiljømæssigt forsvarligt,” siger leder af Servicekorpset i Køge Maria Signe Nielsen.

Hun oplever, at mange af de ledige, der i disse år er til rådighed generelt har det svært på arbejdsmarkedet.

”Mange har store faglige og private problemer og kan ikke bare gå fra ledighed til arbejdsmarked,” siger hun.

”Vi vil rigtig gerne have dem, men hvis ikke jeg skal drukne i deres behov for hjælp, er der brug for jobcentrene følger op med hjælp og støtte. For den ekstra tid har vi simpelthen ikke.”

Ledelsesudfordring

Der er 80 ansatte i servicekorpset i Køge. Langt hovedparten er uddannet serviceassistenter. Heraf er de 25 udgående, mens godt 50 arbejder på plejecentret. Dertil kommer nogle få, der har andre opgaver. Alle medarbejdere har brug for god ledelse, og de nye, der kommer til, har et ekstra stort behov. Men ledelse hænger ikke på træerne og er i sig selv en barriere, når man taler rekruttering.

”I disse år får vi ansøgere, der ikke har forudsætninger for arbejdet. Og vores gode, veluddannede medarbejdere sender vi videre til andre sundhedsområder,” siger leder af Servicekorpset i Køge Maria Signe Nielsen.





Citat

Maria Signe Nielsen
Leder af Servicekorpset i Køge

Jeg har ikke råd til at uddanne alle, slet ikke når gennemløbstiden er høj, og vi sender de dygtige medarbejdere videre til andre sundhedsfag.

Når jeg beder om flere ressourcer til uddannelse, får jeg desuden alt for ofte det nedslående svar: "De skal jo bare gøre rent"

"De fleste ledere i rengøringsringen er såkaldt medarbejdende rengøringsledere," siger Maria Signe Nielsen.

"I en situation, hvor mange nye medarbejdere mangler faglighed og har mange andre udfordringer, er der ekstra brug for en ledelse, vi bare ikke råder over. Skal vi have medarbejdere, der kan løfte opgaverne i hele sundhedssektoren, er der brug for, at ledelse prioriteres politisk."

Uddannelseskraft 'oppefra'

Servicekorpset i Køge har gennem mange år prioriteret uddannelse til medarbejderne, fordi faglighed er vigtig for kvaliteten, at forebygge nedslidning og infektioner og i det hele taget at skabe gode arbejdspladser, hvor medarbejderne trives og fastholdes. Men som Maria Signe Nielsen siger, er det dyrt at uddanne serviceassistenter.

"Jeg har ikke råd til at uddanne alle, slet ikke når gennemløbstiden er høj, og vi sender de dygtige medarbejdere videre til andre sundhedsfag," siger hun.

"Når jeg beder om flere ressourcer til uddannelse, får jeg desuden alt for ofte det nedslående svar: "De skal jo bare gøre rent."

Krav om uddannelse skal efter hendes mening komme ovenfra. Vil man løse udfordringen med rekruttering til sundhedsfagene, er der brug for øremærkede penge til opkvalificering af ufaglærte.

"Desværre er det ofte det modsatte, der sker, fordi ufaglærte er så lette at spare på," siger hun.

"De klager ikke, og de efterspørger heller ikke selv uddannelse. Jeg har ca. 80 ansatte, af dem er der 2, der har efterspurgt kurser i løbet af det seneste år. Til gengæld oplever jeg jo gang på gang, at når medarbejdere får tilbuddet og overvinder eventuel modstand, vokser de 10 meter."

Faget skal opprioriteres

Virkeligheden har gjort Maria Signe Nielsen til en lidt modstræbende fortæller for AMU-kurser og gerne skræddersyede og inhouse.

Citat

Maria Signe Nielsen
Leder af Servicekorpset i Køge

Jeg har ca. 80 ansatte, af dem er der 2, der har efterspurgt kurser i løbet af det seneste år. Til gengæld oplever jeg jo gang på gang, at når medarbejdere får tilbuddet og overvinder eventuel modstand, vokser de 10 meter

Citat

Maria Signe Nielsen
Leder af Servicekorpsset i Køge

Vi vil rigtig gerne have dem, men hvis ikke jeg skal drukne i deres behov for hjælp, er der brug for jobcentrene følger op med hjælp og støtte. For den ekstra tid har vi simpelthen ikke

”Jeg tror stadig på, at det bedste er, at alle har en faglig uddannelse som serviceassistent. Men vil man det, kræver det nogle helt andre solide politiske beslutninger,” siger hun. Hvis man skal rekruttere flere kvalificerede medarbejdere til hele rengøringssektoren, kræver det ifølge Maria Signe Nielsen prioritering og vilje til faglig uddannelse til en masse mennesker og til at hjælpe dem, der har brug for mere støtte.

”Og så skal man altså kunne leve af den løn, man tjener i dette fag på et timetal, man kan holde til,” siger hun.

Fakta**Barrierer og at overkomme dem**

- Uddannelse – af personale giver større tilfredshed hos den enkelte og bedre leveret kvalitet.
- Uddannelse – af ledere giver bedre forudsætninger for at finde ind til hvad den rigtige kvalitetsprofil og hygiejniveau er i de enkelte lokaler og dermed bedre leveret kvalitet.
- Ordentlighed – ansættelsesmæssigt og arbejdsmiljøvilkår giver større tilfredshed, mindre nedslidning og bedre leveret kvalitet.
- Teknologier – kan aflaste og frigive tid på den enkelte medarbejder der derved kan opnå bedre fysisk arbejdsmiljø, samt frigive tid til at arbejde med brydning af smitteveje, for bedre leveret kvalitet.
- Rekruttering – Erhvervsuddannelser skal gøres attraktive for aktivt at blive et tilvalg – Stolte mennesker, giver en bedre leveret kvalitet.

Kilde: Maria Signe Nielsen
Servicekorpsset i Køge

Vejledning om hygiejnisk rengøring på plejecentre, daghjem og sundhedscentre.

Hygiejnisk rengøring

Afbryde smitteveje
- forebygge infektioner

- plejecentre, daghjem
og sundhedscentre

KØGE KOMMUNE Servicekorpsset FOA

Robusthedskommissionen

Robusthed hænger ikke på træerne

Skal sundhedsvæsenet blive stærkt og tiltrække medarbejdere, kræver det ifølge serviceassistent Heine Kristiansen på Regionshospitalet Gødstrup mere spændende arbejdsindhold, mere uddannelse og en ny pengetænkning.

Tid, rum, kompetencer. Mere personale med mere tid til kerneopgaverne. Bedre grund- og videreuddannelse. Fleksibilitet og tværfaglighed i opgavevaretagelsen. Arbejdsglæde, tillid, trivsel.

De ord, der er sat på kommissoriet for regeringens robusthedskommission, som skal komme med anbefalinger senest i slutningen af 2023, dækker både ønsker til og sprækker i sundhedsvæsenet.

”Der mangler i høj grad robusthed i et sundhedsvæsen, der har stået bumstille i 50-100 år.” siger serviceassistent på Regionshospitalet Gødstrup Heine Kristiansen. Han er med i den FOA-støttegruppe, der skal klæde forbundsformand Mona Striib på i kommissionsarbejdet.

”Det er ikke svært at sætte ord på, hvad der mangler i sundhedsvæsenet. Spørgsmålet er, hvordan vi kommer derhen. Jeg kan godt frygte, at det er for sent, for der er rigtig meget, der skal være anderledes, hvis vi skal nå at lægge kursen om.”

Guldurenes tid er forbi

Skal opgaven have mulighed for at nå i mål, rækker det ifølge Heine Kristiansen ikke med spredte løsninger her og der. Der er behov for et generelt serviceeftersyn på alle etager i hospitalet.

”Opgaverne skal løses på tværs af og glide mellem faggrupper,” siger han.

”Frigivelse af lægeressourcer kræver andre opgaver til sygeplejerskerne, som skal aflevere opgaver til social- og sundhedsassistenterne, som skal afgive opgaver til servicepersonalet.



”Det nytter at gøre sundhedsvæsenet mere robust og opgaverne mere spændende. Et lille skridt i den rigtige retning. Men jeg tror ikke det sker i morgen.” siger Heine Kristiansen.



Powersug. Serviceassistent Lone Mortensen smider sække i det revolutionerende affalds- og linnedsystem.

Citat

Heine Kristiansen
Serviceassistent

Det er ikke svært at sætte ord på, hvad der mangler i sundhedsvæsnets. Spørgsmålet er, hvordan vi kommer derhen. Jeg kan godt frygte, at det er for sent, for der er rigtig meget, der skal være anderledes, hvis vi skal nå at lægge kursen om

Det er grundlæggende ændringer, der vil få indflydelse på uddannelse på alle niveauer, og som kræver en helt ny tankegang ikke bare politisk men også hos medarbejderne.”

Denne opgaveglidning er ifølge Heine Kristiansen forudsætningen for at løse den generelle rekrutteringsudfordring.

”I løbet af de seneste år har rekrutteringen til vores område forandret sig markant,” siger han.

”Vi kan ikke reklamere med god løn, og derfor er mange ansatte ufaglærte uden sundhedsfaglig baggrund. Jeg og mange af mine kolleger har været her i mange år.

Men guldurenes tid er for længst forbi. 70-80 % af de ansøgere, vi får til ledige stillinger, er unge på gennemrejse, og ca. 1/3 af hospitalets ca. 350 ansatte er ansat tidsbegrænset. Mange af mine erfarne kolleger søger desuden væk og over i det private, hvor lønnen er bedre.”

Job med løn og indhold

De erfarne, stabile medarbejdere i 35-40 årsalderen, man gerne vil tiltrække til fx rengøringen, forventer et arbejde med et mere spændende indhold, mener Heine Kristiansen.

”Skal vi tiltrække fagligt dygtige mennesker, skal arbejdet simpelthen være mere attraktivt,” siger han og



Automatisering. AGV (automatiske gaffeltrucks) fragter varer o.l. rundt i sygehuset.

understreger, at lønnen også skal følge med udviklingen.

”Hvis man skal kunne fastholde og rekruttere dygtige medarbejdere, skal vi have mindst samme lønstigning i vores OK24, som det private fik i deres seneste overenskomst. Vi må heller ikke gro fast, men følge med tiden såvel teknologisk som arbejdsmiljømæssigt. Organisationen skal være mere fleksibel og også parat til, at medarbejdere uddanner sig ud af ét fag og ind i et andet. Jeg er således stolt over, at en del af de unge, der starter hos os for at snuse til faget, videreuddanner sig til redere, social- og sundhedsassistenter eller læser medicin, og at vi på den måde ’brødføder’ hele sektoren.”

Tjek på budgetterne

De seneste år er der puttet mange penge i sundhedsvæsenet uden den store effekt, og en af de helt centrale årsager skal ifølge Heine Kristiansen findes i dårlig budgetlægning.

Citat

Heine Kristiansen
Serviceassistent

Vi kan ikke reklamere med god løn, og derfor er mange ansatte ufaglærte uden sundhedsfaglig baggrund. Jeg og mange af min kolleger har været her i mange år. Men guldurenes tid er for længst forbi



Automatisering. Rørpost sender blodprøver og andet rundt i hele sygehuset.

”Vi får flere og flere patienter, men budgetterne er låst og viser sig ofte utilstrækkelige allerede inden for de første måneder i et budgetår,” siger han.

”Der er brug for økonomisk hovedrengøring, for ’budgetoverskridelser’ er en forkert historiefortælling, som giver sundhedsvæsenet et dårligt omdømme.

Et eksempel fra vores eget nye sygehus er, at der blev budgetteret med, at ny teknologi som fx affald-linned-sug og AGV [automatiske gaffeltrucks] skulle erstatte manuelt arbejde. Når det så kun kører på 1/3 kraft, og vi bliver nødt til at ansætte 20-30 medarbejdere, ligner det jo et merforbrug og en budgetoverskridelse. Så hvis ikke man skal ende med nedskæringer og blandt andet forringede rengøringsstander, skal de økonomiske metoder strammes op og tilpasses virkeligheden.”

Fakta

Robusthedskommissionen

Robusthedskommissionen er nedsat i forlængelse af den politiske aftale om sundhedsreformen, som regeringen indgik med en lang række af Folketingets partier i maj 2022.

Kommissionen skal inden udgangen af 2023 komme med anbefalinger til løsninger af de grundlæggende udfordringer i sundhedsvæsenet, så der sikres robusthed i opgaveløsningen og adgang til uddannet og kompetent personale i hele landet.

Kommissionen består af formand Søren Brostrøm, 8 ekspertmedlemmer, 3 repræsentanter fra Fagbevægelsens Hovedorganisation, herunder FOA, 1 fra Akademikerne, 2 fra Danske regioner og 2 medlemmer af KL. Undervejs inddrager kommissionen andre relevante aktører. Sekretariatet består af Sundhedsministeriet, Finansministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Rengøringslederuddannelsen

Et fagligt løft til rengøringen og dens ledere

Et videncenter for rengøring og en ny rengøringslederuddannelse skal løfte rengøringsbranchen både med hensyn til kvalitet og status.

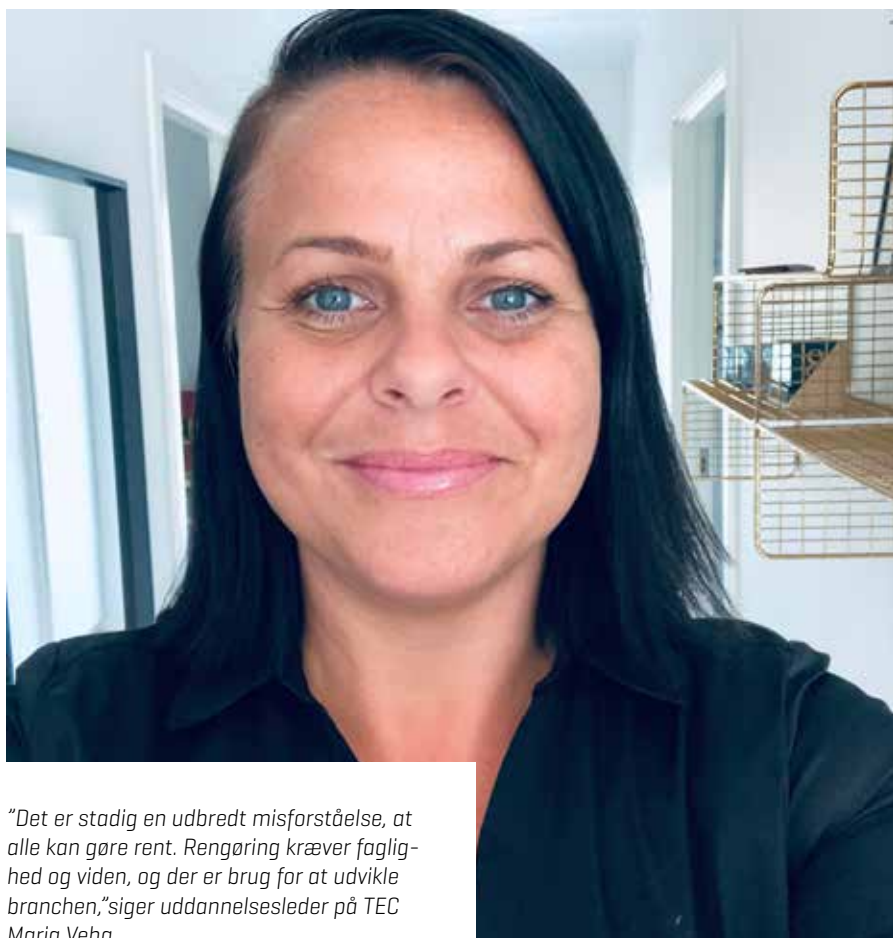
Rengøringsledere er ofte blevet ansat i deres job, fordi de har en fortid som dygtige medarbejdere, men de færreste har en egentlig lederuddannelse. Har de været ansat længe nok, har mange desuden oplevet, at både deres medarbejdere og øverste ledelse har fået mere uddannelse, end de har.

”Der er således et stort behov for uddannelse og adgang til uvildig viden og erfaringsudveksling,” siger Maria Veha. Hun er uddannelsesleder på TEC (Technical Education Copenhagen), står bag den nye rengøringslederuddannelse og modtog i 2021 Rengøringsprisen for sit initiativ til etablering af et Videncenter for Rengøring. Målet med centeret er at skabe sammenhæng mellem de mange aktører på rengøringsområdet og hæve fagets status.

”Vores vision er at løfte branchen,” siger hun. ”Der er brug for adgang til viden og lederuddannelse. At være rengøringsleder er efter min mening nogle et af de mest komplicerede lederjobs, man kan have.”

Uddannelse til rengøringsledere

Det seneste år har Maria Veha været med til at udbyde rengøringslederuddannelsen. Uddannelsen består af moduler og udløser et bevis. I kølvandet på den er der desuden etableret rammer for at danne netværk mellem rengøringsledere, hvor de kan udveksle erfaringer og støtte hinanden. Siden uddannelsesstarten har ca. 50 rengøringsledere gennemgået modulerne, og i juni afsluttede man det 4. hold.



”Det er stadig en udbredt misforståelse, at alle kan gøre rent. Rengøring kræver faglighed og viden, og der er brug for at udvikle branchen,” siger uddannelsesleder på TEC Maria Veha.

”Vi udvikler desuden hele tiden videre på uddannelsen, fordi vi oplever, at der er behov for meget mere uddannelse,” siger hun.

”Udover kompetencer og viden efterspørger rengøringslederne selv mange forskellige ting, fx helt basale ergonomikurser, mere viden om teknologi og grundlag for at vælge mellem de mange nye rengøringsmidler og -maskiner, der hele tiden kommer på markedet.”

Store udfordringer

Udviklingen i den private og den offentlige rengøringssektor har ifølge Maria Veha længe været stillestående. Man står stadig med mange af de samme udfordringer med forkert brug af udstyr og kemi og deraf følgende arbejdsskader, som for 10 år siden. Der er derfor brug for lederuddannelse og generel modernisering af en vigtig sektor, der udfører mange opgaver i samfundet.

”Rengøringsledere skal i dag manøvrere i mange kulturer med mange ufaglærte medarbejdere. De har mange forskellige kontakter og kunder og forventes at byde ind med faglige løsninger og ny viden i forhold til mange forskellige aktører,” siger hun.

”Samtidig med, at der er kommet flere og mere komplicerede opgaver, er tidspresset også steget, og lederne har behov for konkrete redskaber til optimal tilrettelæggelse af arbejdet, så både de og deres medarbejdere bliver bedre til at passe på sig selv. Så opgaven er stor.”

Adgang til viden og fællesskab

I 2021 tog Maria Veha initiativ til Videncenter for Rengøring, der blandt andet består af et advisory board, hvor Kost- og Servicesektoren deltager sammen med ca. 20 andre vidt forskellige aktører på rengøringsområdet fra private og offentlige udbydere til producenter, leverandører, faglige organisationer og myndigheder.

”De seneste år og ikke mindst i forbindelse med covid-19 er der kommet større fokus på rengøringssektoren,” siger hun.

”Der bliver brugt fine ord både i forhold til kvalitet og rekrutteringen. Men branchen mangler reel viden, faglighed og samarbejde. Med etableringen af et videncenter og ved at samle de mange aktører, håber vi at skabe et neutralt mødested, hvor der er adgang til ny viden og skabes sammenhæng i branchen.”

Fakta

Rengøringslederuddannelse

Rengøringslederuddannelsen varer 12 dage, gennemføres inden for 6 måneder og udløser bevis.

Uddannelsen består af 6 moduler:

- Kvalitetssikring og snitflader
- Rengøringskemi og overflader
- Professionel kommunikation og kulturforståelse
- Kundeservice og mersalg
- Optimering af arbejdsprocesser
- Instruktion og onboarding af medarbejdere

Få mere information om uddannelsen på: tec.dk/kurser-og-efteruddannelser/rengoering/rengoeringslederuddannelse-1/rengoeringslederuddannelse-oest/30576

Fakta

Videncenter for Rengøring

Videncenter For Rengøring er et neutralt ’mødested’, hvor der etableres professionelle og strategiske partnerskaber. Videncentret skal være med til at sikre en fremtid med bæredygtig viden, faglighed og samarbejde i rengøringsbranchen via professionelle og strategiske partnerskaber.

TEC har sekretariatsfunktionen og den koordinerende rolle, mens et advisory board, som består af repræsentanter fra branchens forskellige segmenter, skal være med til at flytte branchens viden, faglighed og samarbejde og understøtte de enkelte initiativer.

Fokus på serviceassistentuddannelsen



I maj 2023 udgav FOA Kost- og Servicesektoren en pjece om serviceassistentuddannelsen.

I pjecen beskrives, hvordan serviceassistentuddannelsen er en alsidig uddannelse, der giver kompetencer inden for et bredt arbejdsområde på hospitals-, omsorgs- og plejesektoren.

Uddannelse til rengøringsstekniker eller serviceassistent med speciale i enten hospitalsservice eller virksomhedsservice er højaktuel, fordi serviceassistenten har vigtige kompetencer i forhold til både infektionsforebyggende rengøring og tværfagligt samarbejde og ikke mindst er uddannet til de øgede og mere komplekse krav til bæredygtighed og grøn omstilling.

Serviceassistentuddannelsen er bred og har flere udviklingsveje. Den giver f.eks. mulighed for at specialisere sig til konkrete særopgaver som koordinator i kommunerne eller særlige opgaver på hospitalerne ligesom der er gode videre- og efteruddannelsesmuligheder i form af akademiuddannelsen, rengøringslederuddannelsen og bæredygtighedsuddannelsen.

Læs mere og hent pjecen her: foa.dk/forbund/publikationer.

FOA SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

Bliv serviceassistent

En alsidig uddannelse til et bredt arbejdsområde

Medlemmerne vil arbejde og uddannes GRØNT

77 % af medarbejderne ønsker mere viden og konkrete værktøjer til at arbejde med bæredygtighed og grøn omstilling. 78 % har dog aldrig været på kursus i grøn omstilling. 76 % siger, at de gerne vil vide mere, fordi de ønsker at tage ansvar for klima og miljø, og 65 % fordi de mener, at en grønnere arbejdsdag vil være god for deres arbejdsplads.

Undersøgelsen er gennemført i 2022 af Uddannelsessekretariatet på vegne af Efteruddannelsesudvalget for køkken, restaurant, kantine, catering, hotel, bager, konditor og kødbranchen og bygger på kvalitative interviews med 8 medarbejdere samt spørgeskemaundersøgelse med 749 besvarelser. 73 % af besvarelserne kommer fra medarbejdere i offentlige køkkener, 13 % i kantiner, 3 % på hotel og 2 % i restauranter.

En tilsvarende undersøgelse er på vej på rengøringsområdet. Og på baggrund af undersøgelserne, der viser et tydeligt og udækket behov for en skærpet uddannelsesindsats, har FOA sammen med andre fagforbund, Danske Regioner og Dansk Erhverv fremstillet en guide rettet mod arbejdsgiverne, som beskriver formål, behov og uddannelsesmuligheder.

De gør det allerede

Guiden 'Grønt kompetenceløft' giver flere eksempler på, hvordan medarbejdere allerede tager personligt ansvar for grøn omstilling i hverdagen, fx:

- Køkkenmedarbejdere, der reducerer madspild via gennemtænkte, kreative arbejdsgange eller via samarbejder med aftagere af fx juicepulp, kaffegrums eller lignende.

- Rengøringspersonale, der fylder refillsæbe op, kun vasker håndklæder ved behov og tømmer gæsternes sorterede affald fra hotelværelserne.

Guiden 'Grønt kompetenceløft' kan hentes på: foa.dk/~media/A37994408615473592A67BE68C343907.ashx

Grønt kompetenceløft

- Gør dine medarbejdere til en del af løsningen på den grønne omstilling

77% af medarbejderne i storkøkken, restauration eller hotel ville ønske, at der var mere fokus på den grønne omstilling på deres arbejdsplads.

83% af medarbejderne vil gerne på kursus i grøn omstilling, hvis de fik muligheden.

UDDANNELSESSEKRETARIATET

På vegne af Efteruddannelsesudvalget for køkken, restaurant, kantine, catering, hotel, bager, konditor og kødbranchen.

FOA DANSK ERHVERV

Vi er alle i samme båd

Fællesskab er vigtigere end faggrænser, og tillidsrepræsentant for medlemmerne i Teknik- og Service-sektoren i Kerteminde Jørgen Sthen Hansen gør gerne et stort fodarbejde for at få husassistenterne organiseret.

Især husassistenter og ufaglærte rengøringsmedarbejder i fleksjob på kommunale arbejdspladser er udsatte på arbejdsmarkedet. Der bliver stadigt færre tillidsrepræsentanter til at varetage netop deres behov. Mange er ikke organiserede, og flere får hverken den løn eller årlige lønforhandling, de har krav på. Efter at mange afdelinger har slået Kost- og Service-sektoren sammen med andre sektorer, er mange husassistenter desuden gledet ud i glemslen.

I Kerteminde er der lige nu 24 husassistenter, hvoraf de 8 er i fleksjob. De ansat på vaskerier, plejecentre og andre steder i kommunen, og i foråret 2022 besluttede formand for service-sektoren i FOA Odense Betina Schwertfeger sammen med bestyrelsesmedlem i Teknik- og Service-sektoren og tillidsrepræsentant for teknik og service i Kerteminde Jørgen Sthen Hansen, at forsøge at samle tropperne.

”Det blev et supergodt fyraftensmøde med pizza, og vi fik 2 nye medlemmer,” siger Jørgen Sthen Hansen.

”Og jeg tror den personlige kontakt er vejen frem, hvis vi skal have flere med ind i fællesskabet. For her ude i virkeligheden er vi jo alle i samme båd.”

En overset gruppe

Jørgen Sthen Hansen arbejder som teamkoordinator i Kerteminde og har været ansat i kommunen i 35 år.

Med egne ord kommer han ’en del omkring på kommunens arbejdspladser’, og han kender de fleste kolleger.

”Det er nemmere, når det er sådan en som mig, husassistenterne kender fra ’kælderen’, der skubber på i forhold til at være i fagforening. Andre faggrupper kan godt risikere at glemme dem,” siger han.

Grunden til, at Jørgen Sthen Hansen har engageret sig i at hverve netop husassistenterne er, at han i dem ser kolleger, der har ringere arbejdsforhold, ikke får de lønforhandlinger, de har krav på og generelt drukner i arbejdspladsens øvrige faggrupper.

”Det er vigtigt, og det er en forpligtelse,” siger han.

”De har krav på ordentlige arbejdsforhold, og der er lønkroner, øremærket til dem, som de ikke får del i. Dem har vi en ambition om at få fat i.”

Langsigtet indsats

At inspirere sine kolleger til at organisere sig er ikke noget, der sker over nat. For dem, der er ansat i fleksjob kan et medlemskab desuden synes formålsløst. Kontingentet er dyrt, og en eventuel lønstigning vil blive modregnet i fleksydelsen.

”Men der er behov for mange flere hænder overalt i velfærden, og det er en skam, at vi som samfund og fag-

Citat

Jørgen Sthen Hansen
Tillidsrepræsentant

At inspirere sine kolleger til at organisere sig er ikke noget, der sker over nat. For dem, der er ansat i fleksjob kan et medlemskab desuden synes formålsløst. Kontingentet er dyrt, og en eventuel lønstigning vil blive modregnet i fleksydelsen



“Fællesskabet giver os alle sammen noget menneskeligt. Det gør os stærkere at stå sammen, og det er en af de vigtigste grunde til, at jeg gerne gør en indsats. Det er en forpligtelse,” siger tillidsrepræsentant Jørgen Sthen Hansen.

lig organisation ikke har et særligt øje på denne gruppe,” siger Jørgen Sthen Hansen.

“Vi kunne jo fx tilbyde, at fleksjobbere skulle betale halvt kontingent, men i første omgang drejer det sig om at få de fastansatte husassistenter til at melde sig ind.”

Som nævnt gav det første møde pote, og ambitionen for de 2 initiativtagere til en særlig indsats i

Kerteminde er, at alle husassistenter bliver medlemmer.

“I min egen sektor er der automatisk 1-årige lønforhandlinger. Det skal husassistenterne da også have.”

For fællesskabet

Ifølge Jørgen Sthen Hansen er det vigtigt, at alle, på tværs af sektorer interesserer sig for at alle kollegerne er organiserede. Ikke bare for at sikre ordentlige løn- og arbejdsforhold,

men også for at styrke og fremtids sikre fællesskabet.

“Det er simpelthen nødvendigt at gøre en indsats, hvis vi stadig skal have et FOA om 10 år,” siger han.

“Og skal vi desuden fortsat have den danske model og de arbejdsbetingelser, vi har i dag til den tid, kræver det en aktiv indsats.”

Alt for mange af sektorens medlemmer snydes i lønningsposen

Der er mange berettigede lønkroner at hente til FOAs medlemmer, men det kræver ifølge formanden for KLS Mimi Bargejani en målrettet indsats, knofedt og tid at få fat i dem.

Lokalløn har aldrig siddet løst i forhold til Kost- og Servicesektorens medlemmer.

Selvom pengene er medlemmernes egne og overenskomstmæssigt besluttet, har et af arbejdsgiverens argumenter for ikke at forhandle om dem ofte været pressede budgetter.

Men den argumentation holder ifølge Mimi Bargejani ikke. Hun er formand i FOA KLS og besluttede allerede i 2016 at give den en ekstra skalle for at sikre sine medlemmer deres stykke af lokallønskagen og de rette løntrinsindplaceringer, som kan give op til 2.500 kr. mere i lønningsposen hver måned.

”Det er tidskrævende, fordi der blandt andet skal bruges energi på at indhente dokumentation for den arbejdserfaring, mange ikke aner tæller med, men som kan hæve løntrinnene,” siger Mimi Bargejani.



”Det er tidskrævende, fordi der blandt andet skal bruges energi på at indhente dokumentation for den arbejds erfaring, mange ikke aner tæller med, men som kan hæve løntrinnene,” siger hun.

”Vi har stadigvæk færre tillidsrepræsentanter til at tage denne kamp op ude på arbejdspladserne, og det gør det bestemt ikke lettere, at det bliver afdelingens bord.”

Men sættes ressourcerne ind, lykkes det som oftest at hæve arbejds givers første tilbud til et rimeligt leje, og Mimi Bargejani oplever, at næsten alle KLS' forhandlinger får et positivt udbytte.

”Ihærdigt, stædigt og metodisk arbejde betyder vi får forbedret 90 %

Citat

Mimi Bargejani
formand FOA KLS

Ihærdigt, stædigt og metodisk arbejde betyder, at vi får forbedret 90 % af alle løn aftaler som vi forhandler på

af alle løn aftaler, som vi forhandler på,” siger hun.

Arbejds erfaring belønnes

Når afdelingen får et oplæg til lønforhandling, tages der kontakt til medarbejderen, uanset om vedkommende er medlem eller ikke.

”Arbejdsgiveren indplacerer som udgangspunkt stort set altid nyansatte ufaglærte medarbejdere på løntrin 14 som er grundlønstrinnet, og det er i sig selv o.k., så længe man ingen erfaring har,” siger Mimi Bargejani. ”Men de allerfleste har arbejds erfaring med i bagagen, og når den lægges oveni sammen med eventuelle kurser hæves lønnen betydeligt.”

Afdelingen kontakter også ikkemedlemmer, der får udkast til løn aftale og orienterer dem om, at man temmelig sikkert kan hjælpe med at hæve lønnen, hvis de melder sig ind i fagforeningen.

”Der er dog ofte en berøringsangst og i stigende grad en sprogbarriere, som gør informationsdelen indviklet,” siger Mimi Bargejani.

Når medarbejderen er blevet medlem, kan fagforeningen gå dybere ind i lønforhandlingen, tale med medlemmet, spørge ind til om de har

Fakta

Frederikshavn-modellen

FOA Frederikshavn er en af de afdelinger, der har succes med at forhandle løn for medlemmerne. Hver gang en ny bliver ansat, forhandler tillidsrepræsentanten eller afdelingen lønnen. Det er en målrettet indsats, som har kørt siden 1. maj 2020. Og en tidlig indsats har givet økonomisk pote, fordi det er langt sværere at hæve lønnen ved de årlige overenskomstforhandlinger.

I Frederikshavn Kommune får husassistenter således 7,96 % af deres løn fra lokallønsmidler ifølge tal fra Kommunerne og Regionernes Løndatakontor [KRL].

Det er omkring dobbelt så høj en %-sats i forhold til mange andre kommuner.

gjort rent eller lavet mad, hvor og hvor længe samt kortlægge den arbejds erfaring, der kan omveksles til løntrin.

”Arbejds erfaring skal dokumenteres, og vi benytter os blandt andet af ATP-oversigter, hvoraf ansættelser fremgår,” fortæller Mimi Bargejani.

”Det er ikke udspecificeret, hvad arbejdet har drejet sig om. Men er man ansat som ufaglært i en rengøringsvirksomhed eller på en arbejdsplads, hvor der laves mad eller gøres rent, er det jo ikke raketvidenskab at gætte arbejdsindholdet. Det er vigtigt at være klædt godt på, fordi et af de argumenter, vi ikke sjældent møder fra arbejdsgiveren i en forhandling, netop er, at man ikke af ATP-oversigten kan se arbejdsindholdet.”

30.000 ekstra om året

På baggrund af dokumentation for arbejdserfaring, AMU-kurser og andre kvalifikationer udfærdiger Mimi Bargejani et oplæg til forhandling.

”Som regel står der, at vi ikke er enige i løntrin 14 og mener, at medlemmet er berettiget til fx yderligere 3 + 3 løntrin på baggrund af tidligere arbejdserfaring. 3 efter de første 2 år og 3 efter yderligere 3 år,” siger hun.

”Jeg foreslår aldrig noget, der hverken er bedre eller værre end det, medlemmet er berettiget til. Lønnen skal bare være på samme niveau som de øvrige kollegers. Det skal være rimeligt. Det er rimeligheden, vi kæmper for.”

Og det er ikke småpenge, der er tale om. De enkelte løntrin er ikke lige meget værd, men et gennemsnit af 6 løntrin svarer til ca. 2.500 kr. mere om måneden plus pension og feriepenge og dertil kommer tillæg for fx kurser, kompetencer osv. I skrivende stund har Mimi Bargejani netop færdigforhandlet en forhåndsftale med Gladsaxe Kommune.

”Den indebærer, at ca. 130 medarbejdere, der havde taget et 4-dages AMU-kursus, stiger et ekstra løntrin med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2023, hvilket svarer til ekstra ca. 4.000 kr. om året før skat,” siger hun.

Døgnet har kun 24 timer

’De stegte duer flyver dog ikke bare ind i munden’ – det kræver hårdt arbejde og tid at forhandle den løn hjem, som medlemmerne er berettiget til, men som 70-80 % inden for KLS’ område, ifølge Mimi Bargejanis vurdering, ikke får.

Processen varer i omegnen af 3 måneder med kontakt til og information af medarbejdere, der måske ikke taler dansk eller endnu ikke er medlemmer af FOA, indmelding i fagforening, indhentning af dokumentation og forhandling med arbejdsgiveren. Og ressourcerne er knappe. I KLS oplever man, som i alle andre afdelinger og forbund, svigtende medlemstal.

”Sprog- og kulturbarrierer går også ud over rekrutteringsgrundlaget, og der er få af vores tillidsrepræsentanter, som er dygtige nok i forhold til sprog, og som systematisk og målrettet kan varetage opgaven med at forhandle, som man fx gør i Frederikshavn-modellen,” siger hun.

Masser af penge at hente

Har man manpower er der til gengæld mange lønkroner at forhandle hjem, og lokalløn er jo ikke kommunens penge, men puljer, der er afsat til medarbejderne via overenskomstforhandlingerne.

”Hos os er der stor forskel mellem de 18 kommuner, og nogle steder er der ingen medarbejdere, der har lønforhandling,” siger Mimi Bargejani.

”Vi kunne helt sikkert hente flere berettigede lønkroner, hvis vi havde flere ressourcerne til et opsøgende arbejde. Men døgnet har kun 24 timer.”

Hun oplever, at grundigt, professionelt arbejde boner ud på den lange bane, fordi ihærdighed også <opdrager> arbejds giverne.

”Efterhånden har de arbejdsgivere, som vi gennem mange år har lønforhandlet med, vænnet sig til, at når

Citat

Mimi Bargejani
formand FOA KLS

Jeg foreslår aldrig noget, der hverken er bedre eller værre end det, medlemmet er berettiget til. Lønnen skal bare være på samme niveau som de øvrige kollegers. Det skal være rimeligt. Det er rimeligheden, vi kæmper for

afdelingen kommer med et ønske om forhandling af en lønftale, så er det på et professionelt og rimeligt grundlag, og at det ikke nytter noget at afslå,” siger hun.

Fakta

Blandt kommunernes hus- og serviceassistenter får mellem 30 og 40 % ikke én eneste kr. i lokalløn.

Kilde: Tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), som Fagbladet FOA har trukket



Fremtiden er på fuldtid

Fremtiden skal ifølge Forhandlingsfællesskabet og KL være på fuldtid. Og jobbet skal være ét, man kan leve af og holde til hele livet.

Deltidsansættelse er normalen blandt de fleste husassistenter og ufraglærte medarbejdere i rengøring og køkken. Men sådan skal det ifølge Forhandlingsfællesskabet og KL ikke blive ved med at være. Siden 2020 har de 2 parter derfor haft fokus på at støtte arbejdsgiverne i at lave nye modeller for arbejdet. Der betyder at flere medarbejdere ønsker fuld arbejdstid.

”Man tog allerede fat på udfordringerne med de mange deltidsansættelser i 2007 med KL og KTO’s deltidsdirektiv. Det påbyder arbejdsgiverne at tilbyde ledige timer til allerede ansatte,” siger leder for ’En fremtid med fuldtid’ Nina Menoka Banerjee.

”Det har ikke haft den ønskede effekt, og der er brug for at gå nye veje for at få beskæftigelsen op og nå målet. Deltid skal naturligvis stadig være en mulighed ud fra forskellige hensyn til den enkelte, men udgangspunktet

skal være at fuldtid er det normale som på det øvrige arbejdsmarked.”

Bekymringer for slid

Da Forhandlingsfællesskabet og KL i 2020 startede fuldtidsprojektet, var mange grupper i velfærdsfag og ikke mindst husassistenterne ansat på deltid. I dag samarbejder FOA med arbejdspladser i mere end 40 kommuner om at gøre det mere attraktivt og måske også mere spændende at ændre ved dette faktum.

”Deltid er en særlig livsstil og et særligt vilkår, som især flourerer blandt de små faggrupper, som ikke har den store opmærksomhed,” siger Nina Menoka Banerjee.

”Rengøringsfaget er fx hårdt, og ikke mindst for medlemmer af Kost-og Servicesektoren kan der være en reel bekymring om, hvorvidt man overhovedet kan holde til at arbejde på fuldtid. Det er desuden en stor forandring i hverdagen at gå fra deltid til fuldtid, og derfor er det heller ikke

Citat

Zacharias
Plejehjemmet Øst i Odense

Jeg er gået op i tid for at have mere tid til mit arbejde og til beboerne. Og så har jeg også lidt mere tid til mine kolleger, der også af og til har brug for min hjælp

Kilde: En fremtid med fuldtid

The image shows a large grid of handwritten data on lined paper. The grid consists of approximately 20 columns and 20 rows. The cells contain numbers (6, 8) and letters (F). Several rows are highlighted in green, indicating specific data points or patterns. A person's hands are visible, pointing to various cells in the grid, suggesting an active discussion or analysis of the data.

noget vi regner med, der sker fra den ene dag til den anden.”

Et logistisk puslespil

På baggrund af gode resultater og fordi der stadig er mange faggrupper, der mangler at komme på fuldtid, besluttede Forhandlingsfællesskabet

og KL i slutningen af 2022 at forlænge projektet frem til sommeren 2024.

”Vi samarbejder med arbejdsgiverne om mange forskellige løsninger og håber på en større bevægelighed i den rigtige retning i anden runde,” siger Nina Menoka Banerjee.

”Der er mange gode eksempler på, at det kan lykkes især inden for social- og sundhedsgrupperne, hvor det går støt fremad, og vi er ikke i tvivl om, at det er muligt at nå målet. Men der er brug for en opsøgende, målrettet indsats ikke mindst i forhold til Kost- og

Citat

Zacharias
Plejehjemmet Øst i Odense

Jeg har på ingen måde fortrudt. Jeg er glad for at gå på arbejde og glad for de ekstra timer

Kilde: En fremtid med fuldtid

Servicesektorens medlemmer og arbejdsgivere.”

At få flere til at gå på fuldtid er et logistisk puslespil, som inddrager mange faggrupper og arbejdspladser, og der er ifølge Nina Menoka Banerjee behov for, at arbejdsgiverne får et skarpere fokus på de muligheder, der er.

”Vi skal også finde ud af, hvad der kan gøre det mere attraktivt for medarbejderne at gå op i tid,” siger hun.

”Mange medarbejdere gør fx rent meget tidligt om morgenen på flere arbejdspladser, og her vil det være naturligt at forsøge at skabe en

mere sammenhængende arbejdsdag på fuldtid.”

Et job man kan holde til og leve af

Når man gerne vil have flere til at arbejde fuldtid, er det ifølge Nina Menoka Banerjee vigtigt, at arbejdsmiljøet er indtænkt. Det handler ikke blot om at etablere jobs med flere timer, men også om at sikre en arbejdsstruktur, der gør arbejdet attraktivt og fremmer rekruttering og fastholdelse.

”Nye måder at tilrettelægge arbejdet på skabes bedst i samarbejde med arbejdsgiverne og ud fra medarbejderens ønsker.

Arbejdsmiljøet er en meget vigtig brik i puslespillet. Dertil kommer, at det for mange, fx på rengøringsområdet, er nødvendigt at inddrage de arbejdssteder, hvor der bliver gjort rent for at timepuslespillet kan gå op, og det praktisk bliver muligt at få flere timer. Det kan også handle om hvilke type opgaver, man udfører. Målet er, at alle skal have et job, de både kan leve af og ikke mindst holde til.”

Nina er ikke i tvivl om, at initiativer som fuldtidsprojektet er vejen frem.

”Det handler om at få udført arbejdsopgaverne med kvalitet og om at fastholde og tiltrække erfaren og dygtig arbejdskraft indenfor hygiejne og rengøring,” siger hun.

Citat

Alessandra da Silva Jensen
Østerbycentret i Esbjerg

Jeg er glad for at være kommet på 37 timer. Jeg har energien til det, og det giver lidt mere luft i økonomien ...

Kilde: En fremtid med fuldtid

Fakta

Tillidsvalgt eller anden ildsjæl?

Sådan gør du, hvis du har en idé eller gerne vil arbejde for, at du og dine kolleger går op i tid

1. Spørg kollegerne ”Hvad gør det attraktivt for dig at gå op i tid?” og ”Er der noget, der står i vejen?”
2. Fortæl at fuldtid ’rimer’ på fleksibilitet.
3. Løb videre med udfordringerne. Hvem og hvor kan de løses?
4. Inviter dig selv på fuldtidskaffe hos din leder og tag emnet med ind i MED.
5. Inddrag fuldtid i alt TR-arbejde.
6. Følg med på fuldtid.dk.

Udvalgte stillinger sorteret efter andel deltidsansatte af ansatte i alt, 2022

Udvalgte stillinger sorteret efter andel deltidsansatte af ansatte i alt, 2022

| Overenskomstområde | Stilling | Ansatte i alt | | Fuldtid | | Timeløn | | Deltid | |
|--|---|---------------|----------------|---------|----------------|---------|----------------|--------|--|
| | | Antal | Andel af i alt | Antal | Andel af i alt | Antal | Andel af i alt | | |
| Social- og sundhedspersonale, KL | Sygehjælpere | 2.000 | 150 | 7,5% | 207 | 10,4% | 1.643 | 82,2% | |
| Social- og sundhedspersonale, KL | Social- og sundhedshjælpere | 34.997 | 4.597 | 13,1% | 2.139 | 6,1% | 28.261 | 80,8% | |
| Rengøringsassistenter, KL | Rengøringsassistenter | 4.846 | 719 | 14,8% | 297 | 6,1% | 3.830 | 79,0% | |
| Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv. | Rengørings-/køkkenmedhjælpere | 4.647 | 985 | 21,2% | 289 | 6,2% | 3.373 | 72,6% | |
| Social- og sundhedspersonale, KL | Social- og sundhedsassistenter | 29.403 | 6.779 | 23,1% | 1.712 | 5,8% | 20.912 | 71,1% | |
| Husassistenter, KL | Husassistenter | 3.738 | 575 | 15,4% | 555 | 14,8% | 2.608 | 69,8% | |
| Syge- og Sundhedspersonale, basis KL | Ernæringsassistenter | 3.154 | 1.109 | 35,2% | 62 | 2,0% | 1.983 | 62,9% | |
| Syge- og sundhedspersonale, basis KL | Sygeplejersker | 12.875 | 4.327 | 33,6% | 461 | 3,6% | 8.087 | 62,8% | |
| Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter | Pædagogiske assistenter | 6.078 | 2.156 | 35,5% | 296 | 4,9% | 3.626 | 59,7% | |
| Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL | Ergoterapeuter | 5.643 | 2.271 | 40,2% | 75 | 1,3% | 3.297 | 58,4% | |
| Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL | Pædagogiske assistenter | 1.742 | 484 | 27,8% | 263 | 15,1% | 995 | 57,1% | |
| Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. | Pædagoger | 45.717 | 19.514 | 42,7% | 880 | 1,9% | 25.323 | 55,4% | |
| Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL | Fysioterapeuter | 4.838 | 2.175 | 45,0% | 30 | 0,6% | 2.633 | 54,4% | |
| Pæd. pers., daginst./klub/skolefr. | Klubassistenter/skolepæd., ikke-udd. | 2.965 | 198 | 6,7% | 1.210 | 40,8% | 1.557 | 52,5% | |
| Administration og it mv., KL | Kontorassistenter | 2.392 | 996 | 41,6% | 250 | 10,5% | 1.146 | 47,9% | |
| Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv. | Socialpædagoger | 19.276 | 9.308 | 48,3% | 1.759 | 9,1% | 8.209 | 42,6% | |
| Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv. | Hjemmevejledere | 2.009 | 1.106 | 55,1% | 96 | 4,8% | 807 | 40,2% | |
| Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter | Pædagogmedhjælpere | 38.738 | 7.146 | 18,4% | 16.171 | 41,7% | 15.421 | 39,8% | |
| Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL | Omsorgs- og pædagogmedhjælpere | 14.070 | 1.997 | 14,2% | 6.645 | 47,2% | 5.428 | 38,6% | |
| Social- og sundhedspersonale, KL | Social- og sundhedspersonale, ikke-udd. | 21.711 | 1.571 | 7,2% | 11.781 | 54,3% | 8.359 | 38,5% | |
| Teknisk Service | Tekniske servicemedarbejdere | 6.530 | 3.797 | 58,1% | 1.228 | 18,8% | 1.505 | 23,0% | |







1 Anm.: Medarbejdere i fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever er ikke medtaget i figuren.
Kilde: KRL (Sirka), november 2022

Som det fremgår af skemaet er der et stykke vej igen, før man når målet om, at alle medarbejdere indenfor velfærd arbejder fuld tid.

Arbejder du på deltid?

Se, hvor mange millioner du kan tjene ved at gå på fuldtid

Udregnet for husassistenter ansat i kommunerne

| | Fra 25 → 37 timer | Fra 32 → 37 timer |
|--------------|--|--|
| Jeg er 25 år | + 6,5 mio.  | + 2,9 mio.  |
| Jeg er 41 år | + 4,6 mio.  | + 2,0 mio.  |
| Jeg er 51 år | + 3 mio.  | + 1,2 mio.  |

Der er regnet med løn og indbetalinger til pension. Løn omfatter grundløn, tillæg, særydelser, feriedøgter og iværarbejde.
Forsvarsministeriets forudsætninger om gmv- og lønudvikling er anvendt. Kilde til tal: KRL/SIRKA Årsstatistikken 2020

Eksempel: Hvis du er 25 år og går fra 25 timer til 37 timer om ugen, vil du i gennemsnit have tjent 6,5 millioner mere i løn og pension, når du går på pension.

Tabellen viser i gennemsnitstal, hvor stor en forskel det kan gøre for din samlede løn og indbetalinger til pension, hvis du går på fuldtid, frem til du fylder 68 år.

Vil du vide mere om, hvad fuldtid kan betyde for dig, så kontakt din tillidsrepræsentant, din faglige organisation eller din leder. Du kan også tale med dit pensionselskab.

Beretning 2019-2023

Kost- og Servicesektorens årsmøde

Tiden siden seneste årsmøde har i høj grad været påvirket af, at en pandemi lukkede landet ned 11. marts 2020.

For mange medlemmer i Kost- og Servicesektoren var der dog ikke de samme nedlukninger, fordi deres arbejdsopgaver var essentielle i en sundhedskrise.

Mange medlemmer steppede desuden op og tog en ekstra tørn med den infektionsforebyggende rengøring og som deltagere i podningskorpset.

Ja, det var en skræmmende tid, men solidaritet og sammenhold blomstrede, og COVID-19 gjorde det krystalklart, at kompetencer sammen med faglig anerkendelse og stolthed driver samfundets kerneopgaver.

Både i befolkningen og blandt politikere er der en stigende bevidsthed om sund kost og klima.

Vi har lært nye ord som bæredygtighed og klimabelastning, og i kølvandet på nye kostråd er der udviklet en kompetencegivende uddannelse i bæredygtighed i AMU-regi, hvor adgangskravet er erfaring og ikke skolepapirer.

Der er også kommet mere fokus på plantebaseret kost og Bælgfrugternes dag, som er et FN-initiativ, der ligger i sektorens regi. Trods en øget sundhedsbevidsthed hærger usikkerheden dog for køkkenerne på de nye supersygehuse.



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.