

KOST- OG SERVICESEKTOREN NYE UDFORDRINGER – NYE MULIGHEDER

Årsmøde 29. oktober 2013

Yes sir, yes ma'am
side 4



Løntilskudsjob:
Med roser og torne
side 14



Insta må bøje sig
for virkeligheden
side 22



Arbejds miljø – en
måde at tænke på
side 28



Velfærdens fundament	side 3
Tema: Au pair	side 4
Tema: Udlicitering	side 7
Tema: Arbejdsmarked	side 10
Tema: Uddannelse	side 16
Tema: Hygiejne	side 22
Tema: Nanoteknologi	side 26
Tema: Arbejds miljø	side 28
Tema: Kost	side 32
Tema: OK15	side 28



Foto: Jørgen True



Foto: Jørgen True



Foto: Niels Åge Skovbo

Politisk ansvarlig: Gina Lisborg

Forfatter: Marianne Schjøtt Rohweder

Redaktion: Marianne Schjøtt Rohweder og Svend-Erik Simonsen

Fotos: Jørgen True, Niels Åge Skovbo og Marianne Schjøtt Rohweder

Layout: GraFOA Maja Honoré

Produktion: Pjec1heden og FOAs trykkeri, september 2013

Velfærdens fundament

Udliciteringer, hygiejnekrav, uddannelse, faglighed, nedskæringer ... Sektorens medlemmer mangler i hvert fald ikke udfordringer.

Man kan vælge at se denne virkelighed fra 2 vinkler. Som problemer, der tårner sig op eller som udtryk for, at netop medlemmerne i vores sektor er i front og blandt nøglepersonerne i de store forandringer, der sker i samfundet.

Sektorens kerneopgave er at gribe mulighederne i denne udvikling og få dem til at arbejde til fordel for medlemmerne – uden at lukke øjnene for problemerne. Vi skal sammen kæmpe mod nedslidning, alt for høje arbejdstakter, udhuling af lønnen – af alle kræfter. Og med lige så stor iver skal vi kæmpe for synlighed og trivsel, uddannelses- og statusløft samt muligheden for at udfolde og udvikle den bedste faglighed.

Det er det overenskomstforhandlingerne handler om. Men det er også dagligdagen på jobbet og den evige røde tråd i sektorens arbejde.

Indsatsen må derfor nødvendigvis tage udgangspunkt i den virkelighed, der er medlemmernes. Historierne fra arbejdspladserne og arbejdslivet skal fortælles. De skal ud i lyset, både når de er gode og fx handler om at få mod på og mulighed for uddannelse eller fodfæste på arbejdsmarkedet, og når de er dårlige og urimelige og fx handler om udliciterede medarbejdere, der tvinges til lønnedgang for at bevare deres job. Og elendige og diskriminerende arbejdsforhold for au pairer.

Gennem historierne er det også vores opgave at vise, hvad kortsigtet økonomitænkning gør ved samfundet og de borgere, vi udfører velfærden for. Det er det, fordi det er os, der ved, at patienterne bliver syge, når der ikke er tid og resurser til at gøre rent på hospitalerne, og at børnenes og de gamles sundhed skrantes, når der ikke er resurser til at lave ordentlig sund og nærende mad i institutioner og på plejehjem.

Sektorens medlemmer er velfærdens fundament, der hver dag kæmper med at få enderne til at nå sammen – på trods af nedskæringer og dårlige politiske beslutninger.

Denne publikation er opsummeringen af aktuelle aktiviteter i sektoren og et udtryk for de urimeligheder, udfordringer og muligheder, vi alle har på paletten i disse år. Men den kan forhåbentlig også være til inspiration til, at vi bliver bedre til – sammen – fremover at arbejde for gode, sunde og tilfredsstillende arbejdsliv.

Gina Liisborg
Sektorformand for Kost- og Servicesektoren



Foto: Jørgen True

Yes sir, yes ma'am

- FOA (Fag og Arbejde)
 - Au Pair Network på Facebook har over 1.000 medlemmer.
- Au pair er fransk og betyder "på lige fod".
- Krav og vilkår i forhold til au pair kan læses på www.nyidanmark.dk

Au pair. Nedladende behandling, udnyttelse og misbrug. Au pair i Danmark har ikke mange rettigheder. De, der kommer i klemme i lovgivning eller i menneskelige relationer, kan få hjælp som medlemmer af FOAs au pair-gruppe.

– Lige da jeg ankom til min danske værtsfamilie, forsøgte jeg at kalde mine værter ved deres navne, men det reagerede de bare ikke på. Efterhånden lærte jeg jo så, at den *korrekte* tiltaleform i min familie er "Sir" og "Ma'am".

Victoria hedder noget andet i virkeligheden. Det seneste år har hun været au pair i Danmark hos en klassisk dansk værtsfamilie. De er velhavende, bor stort og fint og har meget travlt. Udover "Sir" og "Ma'am" består familien også af deres 3 mindre børn. Som modydelse for de 3.200 kr., Victoria får i lommepenge om måneden, leverer hun husarbejde, børnepasning, og hvad familien ellers har brug for. Den kulturelle udveksling, som er au pair-ordningens formål, består alene af et indblik i, hvordan danskere med penge nok, har valgt at organisere deres liv. Victoria er en af de ca. 147, der er medlemmer af FOAs au pair-gruppe. Et medlemstal, der i sagens natur svinger meget. I alt er der mellem 3.000 og 4.000 au pairer i danske familier.

Organisering af au pairer

Siden 2005 har FOA arbejdet for at forbedre vilkårene for de au pairer, der opholder sig i Danmark, og driver sammen med Kirkernes Integrations Tjeneste (KIT) "Au Pair Network". Netværket yder rådgivning og er finansieret via SATS-midlerne. Au pairer har således længe kunnet

"Det er bare så ydmygende at sidde med ved middagsbordet og skulle spise rester, mens familien indtager den frisklavede mad."

Upstairs downstairs

En rapport fra Socialforskningsinstituttet sætter især en streg under den store ulighed, der er i au pair-ordningen. Rapporten viser blandt andet, at den oprindelige idé med, at au pair fik lommepenge for til gengæld at gå til hånde og deltage i kulturel udveksling, i dag stort set er erstattet af et arbejdsgiver-/arbejdstagerforhold. Au parens motivation for opholdet er at forsørge familien i hjemlandet, og for den danske værtsfamilie er au pair en billig arbejdskraft i hjemmet. Undersøgelsen viser blandt andet, at:

- de værtsfamilier, der benytter ordningen typisk er velstående og består af 2 arbejdende forældre ofte med krævende jobs og 2-3 børn.
- en 1/3 af værtsfamilierne bor i Rungsted og Rudersdal Kommuner.
- 81 procent af de ca. 3-4.000 au pairer kommer fra Filippinerne. Andre kommer fx fra Ukraine og Rusland. De fleste er kvinder, kun 3 procent er mænd, og mange er ganske veluddannede.
- mange au pairer har økonomiske forpligtelser i deres hjemland, fx til søskendes uddannelse.

- rengøring, afhentning af børn og funktionen som en ekstra voksen er blandt de primære opgaver, og værtsfamiliens behov for, at au pairen er til rådighed betyder, at nogle oplever aldrig at have fri.
- nogle har lette pligter, som holder sig inden for lovens ramme på 30 timer om ugen. Andre arbejder meget mere.
- mens nogle familier forsøger at skabe en form for lighed i relationen, har andre en meget hierarkisk opfattelse, og au pairen føler sig nedladende og dårligt behandlet.
- det er muligt at skifte værtsfamilie. Mange au pairer ser dog ikke dette som en mulighed, fordi de er bange for at miste deres indtægt.
- de fleste – både au pairer og værtsfamilier – oplever en form for kulturel udveksling. Dog er det som en sidegevinst og ikke som formålet for opholdet.

Kilde: Den danske au pair-ordning – en kvalitativ og kvantitativ undersøgelse, SFI 2013. Rapporten kan downloades på: www.SFI.dk



Modelfoto: Colorbox

Det er de færreste af de 3-4.000 au parirer, der i dag er i Danmark, der ikke ville foretrække at være hjemme hos deres mor, far eller søskende og for nogle hos deres børn, hvis de havde et valg.

På lige vilkår

Idéen med et au pair-ophold er, at au pair-personen skal bo hos en værtsfamilie med børn under 18 år på lige vilkår med resten af familiens medlemmer. Formålet er, at au pair-personen kan forbedre sine sproglige og eventuelt faglige kundskaber samt udvide sin kulturelle horisont ved at få et bedre kendskab til Danmark. Som modydelse deltager au pair-personen i de huslige pligter (fx rengøring, tøjvask, madlavning og børnepasning) i værtsfamilien i minimum 3 og maksimum 5 timer om dagen, maksimalt 6 dage om ugen.

Kilde: Ny i Danmark, som drives i fællesskab mellem Udlændingestyrelsen (under Justitsministeriet) og Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering (under Beskæftigelsesministeriet).

blive medlemmer for 25 kr. om måneden, men organiseringen blev først en realitet, da 4 au parirer i 2011 selv rettede henvendelse til FOA.

1 af de 4 initiativtagere til au pair-gruppen er Jean Gocotano. Som 80 procent af alle au parirer i Danmark kommer hun fra Filippinerne. Jean arbejdede tidligere som

lærer og har, blandt andet også været hushjælp i Hongkong. Herfra har hun erfaringer med organisering af hushjælp. Frem til udgangen af 2014 er Jean projektansat i FOA som talsperson for og organisator af gruppen, der foruden støtte og juridisk hjælp også styrker netværket gennem sociale arrangementer.



Foto: Marianne Rohveder

– Både gennem fx Facebook, radio og via mund til mund opfordrer vi alle au pairer til at blive medlem af FOA. Vi står stærkere, når vi står sammen, siger Jean Gocotano, som er talsmand for au pair-gruppen i FOA.

“Del af familien? Jeg er da bare billig arbejdskraft. Og når jeg rejser, kommer der en ny.”

Store udfordringer – få rettigheder

Au pair-gruppen får mange henvendelser hver dag. Kvinderne er langt væk hjemmefra. Nogle har, selvom det ikke er tilladt, børn i hjemlandet, mange har gæld, fordi de har betalt en agent mange penge for rejsen. Alene i år har gruppen haft ca. 1.000 henvendelser.

– Det sker ikke så sjældent, at jeg får en opringning fra en kvinde, der er stukket af fra eller er blevet smidt ud af værtsfamilien, fortæller Jean Gocotano.

– Nu står hun så på gaden måske sent om aftenen, uden sine ejendele, med en udvisning hængende over hovedet og aner ikke, hvor hun skal gå hen.

I sådanne akutte situationer kan Jean Gocotano eller en anden følge hende

tilbage til familien og snakke med dem eller finde et midlertidigt opholdssted, hvor hun kan være, indtil trådene er redt ud, og der måske er fundet en ny familie. – Men ofte skyldes problemerne lønforhold, elendige arbejdsforhold, forkerte kontrakter osv., siger Jean Gocotano. – I de svære sager bliver FOAs jurist involveret. Fra sommeren 2012 til 2013 er der tale om 18 konkrete sager.

... og havde vi et valg

Au pair-ordningen er en underlig hybrid mellem arbejde og kulturel udveksling til lomme penge, som en teenager i Rungsted ville brokke sig gevaldigt over.

Lovgivningen, som understreger, at au pairen skal indgå som en del af familien og at målet er at lære noget om dansk kultur, lyder tilforladelig. Men feudal er måske en mere nærliggende betegnelse end kulturel, og selv de sødeste værtsfamilier, som behandler au pairen ordentlig, har en helt bestemt agenda.

– Alle familier – søde eller ej – ønsker billig arbejdskraft i et travlt familieliv, siger Jean Gocotano.

– Og au pairesne har brug for pengene til at forsørge børn eller forældre i deres hjemland. Relationen er ikke en kulturel udveksling, men en økonomisk relation.

Og hvis vi havde et andet valg, var vi her ikke. ■

“Uden at se på mig, bad fru en mig hente hendes vandglas. Glasset stod mindre end 30 centimeter fra hendes hånd.”

Udluftning

Au pair-ordningen var oprindelig en ordning for udvikling af sproglige kundskaber og kulturkendskab for unge, vesteuropæiske kvinder.

Danmark tiltrådte de europæiske regler i 1971. Siden er der intet sket med reglerne. Til gengæld er ordningen en helt anden i dag. Kulturelt input til unge kvinder fra Europa er skiftet ud med import af billig arbejdskraft fra tredjeverdenslande. Ordningen er diskriminerende og økonomisk undergravende, og der er behov for fundamental modernisering.

FOA foreslår at:

- opholdsperioden forlænges fra 2 til 3 år.
- opholdstilladelsen gives til au paires ophold i Danmark i stedet for at være bundet til værtsfamilien.
- lomme penge gives en overenskomstmæssig reference og øges til niveauet for fx en serviceassistentlev fratrukket værdien af kost og logi.

- lønkonto gøres obligatorisk.
- arbejdstid og -opgaver løbende aftales mellem au pairen og værtsfamilien.
- au pairen får betaling for merarbejde.
- der bliver en bedre adgang til introduktions- og sprogkurser.
- Danmark tiltræder konventionen for Domestic Workers, vedtaget af ILO juni 2011 og dermed øger au paires retssikkerhed.
- værtsfamiliens betaling af au paires flybillet gøres obligatorisk.
- værtsfamiliens betaling af gebyrer forbundet med kontrakten gøres obligatorisk.
- der indføres bedre beskyttelse af ret til ferie og feriepenge.
- hjemsendelse af au pairer, der er gift eller har børn i hjemlandet, ophører.

Velfærdskampen

Kapløbet. Offentlig eller privat er en kamp mellem politiske interesser. Hvem, der vinder, afhænger både af de gode alternativer og af hvem, der har de bedste argumenter.

Bakteriebomber på sygehusene og i offentlige køkkener. Forfaldne skoler. Nedslidte medarbejdere. De umiddelbare økonomiske gevinster af privatisering af offentlige opgaver kan meget vel blive dyrt købte på den lange bane. Det mener i hvert fald sektorformand i FOA Nordsjælland, Steen Andersen.

– Når vi så engang indser, at servicen til borgerne er undermineret og fundamentet smuldret, så bliver det virkelig dyrt at genetablere den velfærd, vi kender, siger han. Men udlicitering af offentlige opgaver er kommet for at blive, spår chef for analyseafdelingen hos CEVEA, Jens Jonatan Steen.

– Et stigende globalt pres og en blind tro på markedet har indsat konkurrence som et kernemantra i de beslutninger, der tages for den offentlige velfærd, siger han.

– Konkurrencebølgen har været ustoppelig gennem de seneste 10-15 år, og vi må frygte og forvente modellen vil udfolde sig og strække sig langt ind i fremtiden.

Fra spøgelse til stueren

Fra skrækscenarium i slutningen af 80'erne har private alternativer til en offentlig sektor efterhånden muteret sig helt ind i socialdemokratiske rækker som et attraktivt bud på kommunale besparelser.

– Det kan jo synes paradoksalt, at man politisk på den ene side besynger det tvivlsomme ideal om den såkaldte konkurrencestat og på anden side blæser til kamp for at forbedre arbejdsmiljøet. Men konkurrence er i dag blevet et mål

i sig selv – også selvom det ikke nødvendigvis leverer højere kvalitet eller reelt billigere løsninger, siger Jens Jonatan Steen.

– Vi ved jo godt, at arbejdspress resulterer i sygdom og nedslidning. Men skismaet er et meget godt udtryk for den kamp, der foregår mellem privatisering og økonomi på den ene side og offentlig service og traditionel velfærdstænkning på den anden.

Manglende retning

Mens nogle kommuner de seneste år har måttet sande, at kvaliteten af det private alternativ simpelthen ikke er godt nok og derfor har hjemtaget opgaverne igen, udliciterer andre på livet løs.

Konsekvenserne af hvad man vælger, står da heller ikke krystalklart, for selv efter mange år mangler forskningen. Den siddende regering har dog afblæst den tidligere regerings mål, om at 31,5 procent af de offentlige ydelser skulle være udliciteret i 2015. Det kan måske ses som en spæd opfordring til besindighed.

– Men det betyder altså ikke, at kommunerne ikke føler sig presset til at søge billigere løsninger, og nogle steder er procenten, ganske frivilligt, allerede nu meget højere, siger Steen Andersen, der savner politisk retning, konsistens og sammenhæng i beslutningerne.

– Det er jo ganske grotesk, at man med den ene hånd indfører heldagsskole i håbet om at få dygtigere elever, og med den anden fjerner skolemaden og lader de ram-



Foto: CEVEA

Kapløbet står imellem store økonomiske gevinster på den ene side og et hårdt, nedslidende arbejdspress på den anden.

– Fagbevægelsens udfordring er at sikre reelle alternativer til den nuværende styring, siger chef for analyseafdelingen hos CEVEA, Jens Jonatan Steen.

– Vi kan desværre ikke forvente, at embedsmænd og politikere løser problemerne af sig selv.

Maria og Piotr

mer, læringen skal udfolde sig i, gro til i snavs og forfælde, siger han.

Det handler om penge

Men hvorfor finder befolkningen sig i snavs i hjørnerne, sultne skolebørn og nedslidte bygninger? Ifølge Jens Jonatan Steen skal en af forklaringerne måske hentes i, at det efterhånden er blevet en uimodsagt "sandhed", at den offentlige sektor tænker helt uansvarligt, og at det hele kan gøres billigere og mere effektivt med noget konkurrence.

– Det handler jo om penge, og der er stærke kræfter, der arbejder for den "sandhed" og for privatisering, siger han.

– Derfor er udfordringen i at overbevise om det modsatte selvfølgelig tilsvarende stor. En opdæmning af konkurrencebølgen kræver, at fagbevægelsen kommer på banen med eksempler på konsekvenserne og klare bud på alternativer til en velfærd, der kun bygger på effektivitet, fx LEAN og New Public Management. ■

Regnestykket. Udlicitering kan ikke koges ned til et umiddelbart overskud i kommunale regnestykker. Oveni kommer nemlig de menneskelige omkostninger, der følger lønnedgang, forringede arbejdsvilkår, tab af kolleger og faglighed.

Transaktionen fra offentlig til privat varetagelse af velfærdsopgaverne udregnes ofte kun i besparelse på kommunale budgetter. Men bag den økonomiske gevinst findes også mennesker, og nogle af dem kommer i klemme.

Det gælder fx Piotr og Maria, et midaldrende par, der begge har arbejdet med kommunale rengøringsopgaver, siden de kom til Danmark for 30 år siden. Selvom de er oppe i årene, venter ingen efterløn, og de regner med at skulle arbejde mange år endnu.

For 3 år siden blev opgaverne på deres arbejdsplads overtaget af et privat firma, og med privatiseringen fulgte problemerne. Arbejdstiden blev så forskudt for dem begge, så de knapt ser hinanden.

Timetallet blev sat ned og månedslønnen skiftet ud med en noget lavere timeløn samt en lavere procentvis pensionsindbetaling.

– FOA blev involveret, da det desuden viste sig, at arbejdsgiveren ikke havde udbetalt tillæg for ekstraarbejde og for-

skudt tid svarende til ca. 20.000 kr. for 4 måneder, siger Marianne Røgen, der er formand for Kost- og Servicesektoren i Frederikssund.

Ikke enestående

Det er et helt bevidst valg, at Maria og Piotr er anonyme i denne historie.

Risikoen for repressalier er simpelthen for stor. For blandt de ting, nogle private arbejdsgivere, ifølge Marianne Røgen, ikke bryder sig om, er nemlig kritik og indblanding fra FOA. Historien er desuden ikke enestående. Mange medarbejdere kommer ifølge Marianne Røgen gevaldigt i klemme, når kommunale arbejdsopgaver udliciteres.

– Skal udliciteringens regnestykke gå op, ja, så må medarbejderne løbe hurtigere for en ringere løn, siger hun.

– Virksomhedsoverdragelse indebærer, at medarbejderne forbliver på deres offentlige overenskomst indtil fornyelse af overenskomsten. Vi oplever ofte, at arbejds-



giveren efter at have overtaget opgaven, meddeler medarbejderne, at de på grund af ”nye arbejdsmetoder” ikke kan tilbyde dem det timetal, de hidtil har haft. For mange betyder det, at timetallet ned-sættes med mellem en 1/3- og 1/2-delen. Dernæst får medarbejderne at vide, at hvis de ønsker flere timer, skal de fratænde som månedslønnede og blive genansat som timelønnede på den private overens-komst. Det betyder jo meget for husholdnings-økonomien at gå fra 37 til 13 timer, og de fleste bliver skræmte og bange for at miste deres job og skriver bare under. For Piotr og Maria har skiftet fra offentlig til privat arbejdsgiver, ud over færre timer, betydet 10 kr. mindre i timen, lavere tillæg for at arbejde på skæve tidspunkter samt et fald i pensionsindbetalingen fra 12,75 til 8 procent.

– De har oplevet en væsentlig lønnedgang og har ikke mulighed for bare at skifte til et andet job, siger Marianne Røgen.

Omsorg for nattedyrene

Som faglig aktiv i Frederikssund siden 1995 har Marianne Røgen siddet på førsteparket til en nordsjællandsk udliciteringsbølge inden for stort set alle FOAs arbejdsområder. Og det er ikke kun økonomien, der er blevet forringet for de medarbejdere, der overgår fra offentlig til privat ansættelse.

– Skal prisen holdes, skal der arbejdes, siger hun.

– Dengang kendte alle på en skole hinanden, skoleleder, lærere og rengøringspersonalet var et team. Tempoet i dag levner ingen tid til kollegialt fællesskab. Rengøringen skal være effektiv, helst usynlig. Rengøringspersonalet er nattedyr, der arbejder helt alene, når at alle er gået, eller før de kommer, og det er bestemt ikke sundt. Som princip har jeg egentlig ikke noget imod udlicitation, hvis ellers det fungerer. Jeg venter bare stadig på de gode historier. ■



Foto: Privatfoto

– Folk er jo bange for at miste deres forsørgelsesgrundlag, siger Marianne Røgen.

– Vores opgave i FOA er at forsøge at tage vare på dem, få deres kontrakter til gennemsyn, inden de i ren forskræk-kelse skriver under.

På barrikaden for velfærdens udøvere

Anerkendelse. Et af fællesskabets og dermed forbundets hovedopgaver er ifølge forbundsformanden Dennis Kristensen at sikre medlemmerne med den korteste skolegang muligheder for uddannelse og faglig anerkendelse.

Fremtiden vil ikke støvsuge arbejdsmarkedet for ufaglærte. Både på det offentlige og det private arbejdsmarked vil der dog blive færre job, der ikke fordrer kompetencer. Derfor er muligheder, motivation for og ikke mindst en ændret politisk holdning til uddannelse ifølge forbundsformand Dennis Kristensen også en af de helt centrale opgaver for forbundet.

– Som fagforbund må vi være ultimative i kravet om, at de, der fik mindst uddannelse som unge, står for tur nu, siger han.
– Politikerne har alt for længe haft ensidigt fokus på de mellemlange og lange uddannelser. Men uddannelse er den vigtigste bastion mod ledighed og dårlige løn- og arbejdsvilkår. Velfærd er afhængig af, at arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsernes status bliver hævet, og at der kommer et tiltrængt uddannelsesløft.

Kompetencer og menneskesyn

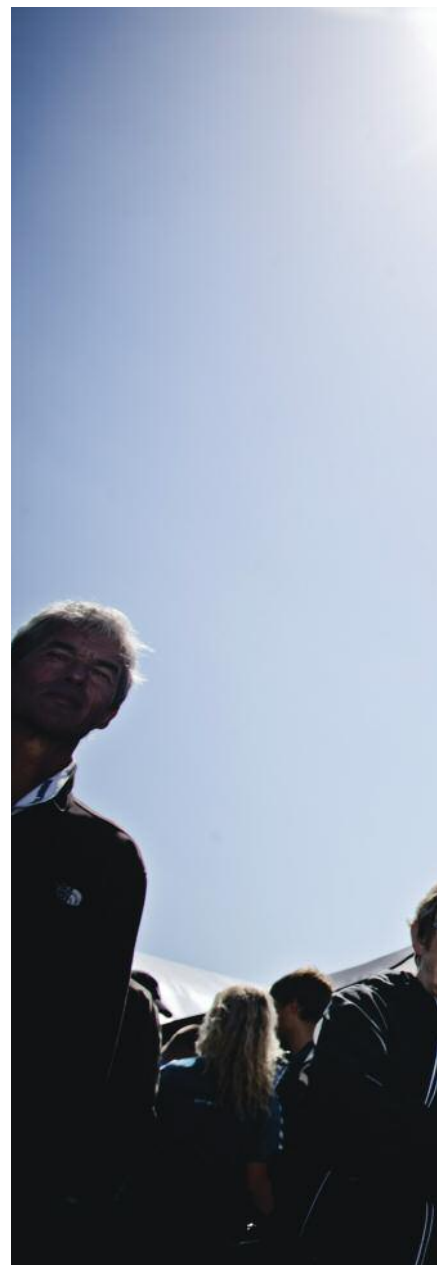
FOAs grupper og ikke mindst medlemmerne i Kost- og Servicesektoren står over for store udfordringer. Og udliciteringer, bevarelse af lønniveau og anerkendelse af en ofte usynlig faglighed skal mødes med et helt nødvendigt holdningsskift, mener forbundsformanden.

– At vaske et gulv. Herregud, hvor svært kan det være? Denne nedladende holdning til et arbejde, som en slags udvidet husarbejde, stammer fra 60'erne. Desværre eksisterer den stadig i bedste velgående, siger han.



Foto: Jørgen True

Uddannelsesløft. Forbundet skal udarbejde rammerne og økonomien for uddannelsesløftet. Men det er dialogen – kollega til kollega – i hverdagen og på årsmødet, der skal motivere og skabe incitamentet.
– De, der har taget uddannelse, skal videregive deres gode erfaringer, siger Dennis Kristensen.
– De skal også fortælle, at jo mere vi ved, jo mere vi kan, jo mere uundværlige er vi.



– Vi skal arbejde på at ændre menneskesyn og moral i forhold til de samfundsopgaver, som er centrale, selvom de måske ikke nødvendigvis foregår ansigt til ansigt med borgerne.

Til kamp mod en-euro-job

Mange af de opgaver, Kost- og Servicesektorens medlemmer udfører, glider i disse år over på private hænder. Og det er ifølge Dennis Kristensen på høje tid, at stille krav til kommuner om at holde snor i ansvaret over for medarbejderne.

– Vi må presse på for, at kommunerne kræver sociale klausuler og arbejdskraft-



Foto: Jørgen Trine

klausuler, der sikrer ordentlige løn- og arbejdsforhold i forhold til de private udbydere, siger han.

– Det skal være politisk uspiseligt at overlade ansatte til at blive kasterbolde i et system af selskabskonstruktioner, hvor ansvaret fortaber sig, og der er en risiko for at lønnen daler. Vi skal kæmpe imod tyske tilstande med en-euro-job, der umuliggør en normal arbejds løn og et parallelt underbetalt arbejdsmarked.

Stregen i sandet

30 år efter, at der blev taget hul på diskussionerne, er konsekvenserne af privat eller

offentlig løsning af velfærdsopgaverne stadig uklare. Og her er det efter Dennis Kristensens mening på sin plads med lidt selvkritik i fagbevægelsen.

– Holdningen har været, at så længe egne medlemmer fik arbejdet, og udliciteringen af opgaverne var begrænsede, accepterede man det, siger han.

– Men denne streg i sandet eksisterede ikke i virkeligheden. Udlicitering er en ideologi, og en tæppebombning af offentligheden har desuden medført en mentalitetsændring. Det er blevet en ”sandhed”, at den offentlige sektor er ineffektiv og leverer for dårlig kvalitet, og at bare de

En stærk fagbevægelse kan dæmme op for, at tilskudsjob blot bliver en løsning ved permanente nedskæringer.

Brogede arbejdspladser

private kommer til, ligger guldet i gaderne. Men det passer jo ikke. Det er dokumenteret. Og man kan håbe, at det også er produktivitetskommissionens opfattelse, når den bliver færdig med sit arbejde i slutningen af året.

Holdninger og motivation

En af de store udfordringer her og nu er ifølge Dennis Kristensen at sejle op mod skæve holdninger til velfærd og til dem, der udfører den. Nogle af argumenterne kommer dog helt af sig selv.

– Holdningen til rengøring, som en slags andenrangs arbejde, støder lige nu frontalt ind i genindlæggelser og dødsfald som resultat af resistente bakterier på hospitalerne, siger han.

– Vi er simpelthen kommet så langt i bund kvalitets- og ressourcemæssigt, at konsekvenserne rammer med en boomerangeffekt og stiller helt akutte krav til hygiejne og faglighed.

Forbundets udfordring og forpligtelse er at synliggøre disse uhyggelige følger af besparelser og nedskæringer.

Brugerne af offentlig service vil ifølge forbundsformanden have kvalitet for deres skattekrone. Det skal være tip top, men kravet om kompetencer vil også kræve mobilisering af motivation i egne rækker.

– På arbejdspladserne og på sektorårsmødet skal vi derfor diskutere, hvordan medarbejdere, der ikke har de allerbedste erfaringer med skolen, alligevel motiveres til at uddanne sig, siger han.

– Motivet skal ikke være, at jorden brænder, men at uddannelse gør fagligt stolt, dygtigere samt betyder, at man står mere sikkert på sine fødder i et usikkert arbejdsmarked. ■

Tilskudsansættelser. Fleksjob, løntilskud, virksomhedspraktik, seniorjob og nyttejob. Forudsætningerne for de gode gevinster af tilskudsjob er, at de har perspektiv i form af nye muligheder for job eller uddannelse.

I løbet af det seneste årti er personalesammensætningen på de offentlige arbejdspladser blevet mere end broget.

Tilskudsansættelser er vrimlet frem, og fælles for de fleste af dem er, at de er skabt til at øge lediges muligheder for beskæftigelse. Skal ansættelsesformerne tjene dette formål, må de dog ikke bare fylde huller ud efter nedskæringer, men skal have perspektiv i form af fremtidig job eller uddannelse.

– FOAs erfaringer med tilskudsansættelser er, at de steder, hvor der er perspektiv i og mening med ansættelsen, fungerer en ansættelse i til-

skudsjob godt, siger faglig konsulent i FOA, Ole Jensen.

– Men de steder, hvor tilskudsjob blot bevidstløst læses ind over dørrinnet, fører de sjældent til noget konstruktivt for den ledige.

Udfordringen

Et konstruktivt udkomme af tilskudsjob fås kun, hvis arbejdsgiverne virkelig planlægger og gennemtænker ansættelserne. De tilskudsansatte må ikke bare bruges som billig arbejdskraft. Balancen i forhold til de ordinære ansættelser skal oprettholdes, og så skal medarbejderne inddrages i beslutningerne om tilskudsansættelser.

– Der er stor forskel på tilskudsansættelser og på, om man bliver ansat i et seniorjob i 5 år eller et løntilskudsjob i 3 måneder, siger Ole Jensen.

– Og som faglig organisation er det vores udfordring at sikre, at ordningerne ikke misbruges. Erfaringen er, at vi med lokale aftaler kan være med til at sikre, at de tilskudsansatte skal lære og tilbydes erfaring og kurser, som øger deres muligheder for uddannelse eller job.

Modsatrettede konsekvenser

Ansættelser i tilskudsjob hviler ifølge chef for analyseafdelingen hos CEVEA, Jens

FOA – Fag og Arbejde udgav i 2011 bl.a. en række pjecer om løntilskudsjob og virksomhedspraktik, som kan hentes på www.foa.dk/forbund/publikationer



Foto: Nils-Age Skonbo

Ansatte i tilskudsjob skal tilbydes erfaring og kurser, som øger deres muligheder for job eller uddannelse.

Jonatan Steen i høj grad på moral og på et reelt ønske om at udvikle en velfærd af høj kvalitet.

– Der er jo 2 modsatrettede konsekvenser af tilskudsansættelser, siger han.

– For de ledige, er det på den ene side en vigtig og bevisligt reel chance for at få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

På den anden side kan flere tilskudsansatte og færre fuldtidsstillinger betyde et større pres på de ordinært ansatte, flere svingdørsansatte og på længere sigt et sænket lønniveau. Man kan sige, at udviklingen er god på den korte bane, men kan vise sig at være knapt så god på den lange.

Og derfor er det vigtigt, at holde skarpt øje med tilskudsansættelser uden dog at dæmonisere dem.

A- og B-hold

I Tyskland og England har man ifølge Jens Jonatan Steen set en ny underklasse spire frem især inden for servicesektoren.

– Her i landet har vi dog en stærk fagbevægelse, der organiserer de ufaglærte samt arbejdsgivere, der ikke kun vil have billige løsninger, men også ser på kvaliteten af velfærden, siger han.

Og risikoen for en dårlige løn og ringere arbejdsforhold i kølvandet på tilskudsansættelser er ifølge Ole Jensen reelt til stede.

– Hvis kommuner og ledere lader sig friste til at rette op på dårlige normeringer med tilskudsansættelser, er der en risiko for, at faglighed og kvalitet af opgaveløsningen undermineres, siger han. ■

Grænser for tilskudsansættelser

I 00'erne har der været en parallel udvikling mellem nedskæringer i antallet af ordinære ansættelser og en stigning i tilskudsansættelse inden for FOAs beskæftigelsesområder. Husassistenterne og køkkenmedhjælperne er blandt de faggrupper, hvor stigningen har været stor. Og mange steder oplever tillidsrepræsentanterne, at arbejdsgiverne ikke holder sig inden for lovgivningen, der siger, at arbejdsgiveren er forpligtet til

- at inddrage medarbejderne i beslutningen, før oprettelse af tilskudsjob
- at dokumentere, at de ekstraordinære ansatte er en nettotilvækst i arbejdsstyrken
- at der er en rimelig balance mellem ordinær og ekstraordinære ansatte.

Køkkenmedhjælper Vibeke Riel Petersen har haft flere løntilskudsansættelser.

– For mig har ansættelserne altid ledt til fast arbejde, siger hun.

– Men det er ikke o.k., hvis man som løntilskudsansat bare bliver brugt som billig arbejdskraft.



Løntilskudsjob: Med roser og torne

Fodfæste. I buketten af ekstraordinære ansættelser er muligheden for et fodfæste på arbejdsmarkedet en fin blomst. Knap så smukt er det efter køkkenmedhjælper Vibeke Riel Petersens mening, når et løntilskudsjob skal udfylde huller efter nedskæringer.



Foto: Marianne Rohveder

Talentet og interessen for madlavning er medfødt, og yndlingsfaget på Vibeke Riel Petersens skoleskema var ubestridt hjemkundskab. Derfor har arbejdslivet for den 42-årige køkkenmedhjælper da også altid cirklet om kødgryderne, og 1. maj blev hun ansat som køkkenmedhjælper i den integrerede institution Globen i København.

– Jeg er ufaglært og uddannet i livets skole, siger hun.

– Gennem årene har jeg haft mange kortere eller længere fastansættelser og har efterhånden prøvet det meste – fra smørrebrød til madlavning i storkøkkener, fra private virksomheder til kaserner og plejehjem. 3 løntilskudsjob er det efterhånden blevet

til for Vibeke Riel Petersen. De har alle ført til fast ansættelse, men hun har også oplevet, at et behov for opnormering af ordinære stillinger blev dækket med ”løntilskudsjobbere”.

– For mig har løntilskudsjob været en fin måde at finde ud af, om jeg passede ind i et bestemt job, siger hun.

– Dog vil jeg ikke bare bruges som billig arbejdskraft. Når man udfører et almindeligt arbejde, skal man også have sin løn for det.

Nej til udnyttelse

Når Vibeke Riel Petersen kan være så fast i mælet, når det handler om udnyttelse, er det måske fordi hun af bitter erfaring ved, hvad hun snakker om. Som purung – før tilskudsjob overhovedet blev opfundet – blev hun ansat i en smørrebrødsforretning op mod jul. Lønnen var usle, 5.000 kr. om måneden, men den var krydret med løftet om en elevplads og uddannelse til smørrebrødsjomfru.

– Papirerne blev udfyldt, og jeg var også tilmeldt skolen. Da juletravlheden var overstået, blev jeg fyret. Den uddannelse var aldrig meningen, jeg var bare billig arbejdskraft, siger hun.

Selvom butikken blev lukket på baggrund af sagen, var det en skuffelse, men Vibeke Riel Petersen lærte også noget af den oplevelse.

– Jeg har ikke noget i mod løntilskudsjob, men jeg vil simpelthen ikke udnyttes på samme måde igen, siger hun.

Fast grund under fødderne

Vejen til køkkenet i Globen gik via et løntilskudsjob i Jægerhytten i Albertslund. Den ansættelse er et eksempel på, at et tilskudsjob også kan være med til at skabe vigtige netværk på arbejdsmarkedet.



Foto: Jørgen True



Foto: Marianne Rohveder



Foto: Jørgen True

– I Jægerhytten kom jeg til at arbejde sammen med køkkenansvarlig Stine Andersen.

Vi faldt øjeblikkeligt i hak, og da hun kort efter skiftede job til Globen, og der samtidig blev en stilling ledig der, tøvede jeg ikke længe, fortæller Vibeke Riel Petersen.

– Jeg har ikke så meget erfaring i at lave mad til børn. Det er en hel verden for sig, en stor og spændende udfordring at sørge for, at institutionens 116 børn hver dag kan sætte tænderne i hjemmebagt brød og økologiske måltider, fremstillet fra bunden. Om jeg er det sted, jeg skal være nu? Ja, det føles helt rigtigt. Og nu skal jeg for første gang i mit arbejdsliv på efteruddannelse. 5 uger i Københavns Madhus. Og jeg glæder mig til at lære noget nyt og blive dygtigere. ■

Åben dør til fremtiden

Oprustning. Uddannelse er ifølge et par af deltagerne i et stort efteruddannelsesprojekt både adgangen til faglig stolthed og værn mod udlicitering.

Hygiejne, akut rengøring, transport af varer, vasketøj, patienter, omsorg, posthåndtering, hjertestop osv., osv. Serviceassisterne er hospitalernes troldmænd, mener Pia Petersen og André Vanggaard.



Foto: Mariamne Rohveder

André Vanggaard:

– At blive så dygtig som overhovedet muligt er den bedste fremtidssikring af vores fag, siger André Vanggaard, der i slutningen af 2012 skiftede hospitalet ud med en sektorformandspost i FOA-afdelingen.



Foto: Mariamne Rohveder

Pia Petersen:

- Jeg har fået ny viden, og jeg er stolt af mit fag, siger serviceassistent Pia Petersen, som har været ansat på Regionshospitalet Randers i 38 år.

52-årige André Vanggaard og 58-årige Pia Petersen er nogle af de 140 serviceassistenter på Regionshospitalet Randers, der gennem 3 år er blevet efteruddannet, så de kan matche hospitalets behov og fagets fremtid.

Efteruddannelsen gav medarbejderne ny kontant viden om it, sygdomme, kommunikation og meget mere, men den styrkede også overblikket og dermed samspillet mellem hospitalets mange opgaver.

– Vi har lært utroligt meget forskelligt, siger Pia Petersen.

– Viden om, hvordan man fx tager blodtryk eller sidder vagt ved en respiratorpatient og urolige patienter, har åbnet nye døre og sat vores arbejde ind i en større sammenhæng.

Både Pia Petersen og André Vanggaard er veteraner i hospitalets serviceafdeling. Pia Petersen har været ansat på hospitalet i 38 år, og André Vanggaard, som siden årsskiftet har været formand for Kost- og Servicesektoren i FOA Randers, i 20 år.

– Rotationsprojektet har givet alle et fantastisk løft, siger André Vanggaard.

– Og så er det dejligt at arbejde et sted, der er på forkant med udviklingen, og hvor ledelsen har fokus på uddannelse af medarbejderne.

Udliciteringsforebyggende

En kvalificeret medarbejderstab er ifølge de 2 serviceassistenter ikke kun grundlaget for effektiv opgaveløsning, men også den bedste forebyggelse mod udlicitering.

– Servicepersonalet på hospitalet gør jo ikke kun rent, siger Pia Petersen.

– Vi er en faggruppe, der bruges bredt til mange forskellige opgaver. Gennem et projekt som dette udvikles vores kompetencer, men vi har også stor erfaring og mange uformelle kompetencer. Mange har været her i mange år, kender hospitalet og opgaverne godt. Vi er svære at erstatte.

Uddannelse er efter André Vanggaard og Pia Petersens mening en vigtig fremtidssikring af deres fag.

– På fremtidens hospitaler er der masser af opgaver, som vores faggruppe er gearret til at løse, siger André Vanggaard.

Uddannelse avler synlighed

Når der sættes fokus på uddannelse, profileres og synliggøres faget også på andre måder. Både Pia Petersen og André Vanggaard oplever, at omverdenen er blevet meget opmærksom på serviceafdelingen.

– Da vi søgte 16 vikarer, kom der 70 ansøgninger, og der er ingen tvivl om, at selve rotationsprojektet og den store bevilgning på det har været med til at højne fagets omdømme, siger André Vanggaard. Både den teknologiske og organisatoriske udvikling på hospitalerne går stærkt, og det er vigtigt, at medarbejderne er skarpe på det nye.

– For medarbejderne åbner uddannelse og efteruddannelse for flere muligheder, siger André Vanggaard.

– I FOA-afdelingen er vi derfor meget opmærksomme på, at vi skal prioritere og afsætte resurser til at arbejde med mulighederne for uddannelse. Det er en vigtig bastion for medlemmerne. ■



Rotationsprojekt fragtede Lene Nielsen fra ledighed til status som serviceassistent.
– Det skulle jeg jo have gjort for mange år siden, siger hun.

Bedre sent end aldrig

47-årige Lene Nielsen har været uddannet hospitalsserviceassistent siden 19. juli 2013. Uddannelse blev aktuelt, da hun 1. januar 2011 blev fyret fra sit fabriksjob på grund af nedskæringer.

– Selvom det ikke var planen, gav ledighed mulighed for at snuse til noget helt nyt, siger hun.

– Og da jeg mødte op til informationsmøde for rotationsvikarer på hospitalet, lød det bare helt utroligt spændende. Efter en snusepraktik, sagde Lene Nielsen ja tak til en 1-årig rotationsvikarstilling. Da den var færdig, blev hun og vikarkollegerne ansat som elever. Og i dag er hun fastansat på Regionshospitalet Randers.

– Det er et ønskejob, og jeg savner aldrig mit tidligere arbejdsliv, siger hun.

At starte på en erhvervsuddannelse, når det er 30 år siden, man sidst sad på skolebænken, var lidt af en udfordring. Og også hos Lene Nielsen slog en lille flok sommerfugle sig ned i maven.

– Jeg var da noget nervøs i starten og også lige ved at fortryde det, jeg havde kastet mig ud i, siger hun.

– Men så kom der gang i hjernevindingerne, og selvom det var en udfordring, ik det fint.

For Lene Nielsen har uddannelsen været kilde til både faglig og personlig vækst.

– Jeg har fået en masse ny viden, men også generelt mere mod på at lære og er helt efteruddannelsesparat, siger hun.

– Der er jo ikke noget at være bange for, og i dag kan jeg da godt tænke, at det skulle jeg have gjort for mange år siden. ■

Sporskifte.

Ledighed blev vekslet til en uddannelse. I dag har Lene Nielsen for længst sluppet sommerfuglene fri og er helt parat til mere efteruddannelse.

3. generation af efteruddannelse

Regionshospitalet Randers tog i september hul på 3. generation af et efteruddannelsesprojekt for hospitalets 140 serviceassistenter samt 5-7 ufaglærte medarbejdere.

12 serviceassistentelever blev samtidig ansat til 12 måneders merituddannelse, rekrutteret blandt rotationsvikarerne. 12 nye rotationsvikarer blev rekrutteret blandt motiverede ledige og ansat med jobrotationsydelse i 12 måneder.

Efteruddannelsen indebærer:

- 1 uges obligatorisk AMU-kursus i optimal anvendelse af hospitalets it-systemer.
- valgfrie 56 uger, hvor medarbejdere på baggrund af individuelle kompetencevurderinger kan byde ind med efteruddannelsesønsker. Fx kan de komme på kursus i: Arbejdsgangsanalyse, fast vagt eller blive opdateret i hospitalsrengøring.

Investering i fremtiden

Midlertidig bremse

På grund af et hul i lovgivningen, ændrede beskæftigelsesministeren 1. juli 2013 midlertidigt de hidtidige regler for jobrotation.

Frem til 31. december 2013 er det således ikke længere muligt at hæve jobrotationsydelse til forløb, der leder til ordinære erhvervsuddannelser. Grunduddannelse for voksne (GVU), som bygger på deltagernes individuelle uddannelses- og erhvervs erfaringer og sammensættes af fx AMU-kurser, er dog ikke omfattet af stoppet og stadig en farbar vej til et uddannelsesbevis.

Uddannelsesløft. 3-årigt jobrotationsprojektet på Regionshospitalet Randers har på samme tid opkvalificeret medarbejderne, sikret faglært arbejdskraft fremover og løftet ledige ind på arbejdsmarkedet.

I løbet af 3 år har serviceafdelingen på Regionshospitalet Randers efteruddannet alle hospitalets ca. 140 serviceassistenter plus en lille håndfuld ufaglærte medarbejdere. I de uger, medarbejderne har været på uddannelse, har rotationsvikarer og elever passet deres arbejde. I løbet af de 3 år er 48 elever blevet uddannet til serviceassistenter og et generationsskifte blandt medarbejderstaben, hvor gennemsnitsalderen efterhånden er temmelig høj, er sikret.

– Medarbejderne er blevet efteruddannet, så de kan leve op til arbejdsopgaver, som konstant forandres, siger funktions- og projektleder Karsten Kolind.

– Desuden har projektet løftet ca. 50 mennesker ud af ledighed, mange af dem har været på kanten af dagpengesystemet. Jobrotation er et columbusæg – til gavn for alle; ledige, medarbejdere, hospitalet og samfundet.

Uddannelsestilvænnning

Forud for projektet var en del af medarbejdere temmelig usikre over for projektet. Dårlige skoleminder fra en kort skolegang, der måske lå årtier tilbage i tiden, udløste en del skepsis.

– Men erfaringerne med systematisk efteruddannelse har ændret på indstillingen hos de fleste. Medarbejderne er up to date, og i dag er de fleste indstillet på, at personlig og faglig udvikling er en forudsætning, hvis man vil udfylde sit job og bevare sin plads på arbejdsmarkedet.

– Uddannelse er en af mine kæphest, og jeg føler et ansvar for hele tiden at skubbe på motivationen og uddannelsesparathed. Der vil nok altid være nogle enkelte, der ikke har lyst og helst bare vil passe deres arbejde. Men udviklingen går så stærkt, og den tid, hvor man kunne gemme sig i et hjørne, er altså forbi, siger Karsten Kolind.

Har du planer om eller ønsker til uddannelse?

Foto: Marianne Rohveder



Trives fint som ufaglært

”Jeg er oprindeligt udlært pladesmed, men de seneste 4-5 år har jeg gjort rent og arbejder nu i fleksjob. Uddannelse er fint. Man kan altid blive klogere og bedre til sit job, og jeg har også taget AMU-kurser. Men selvom man står bedre på arbejdsmarkedet med et eksamensbevis og muligvis kunne få lidt mere i lønningsposen, så har jeg ingen planer om at tage en uddannelse. Jeg klarer mig fint som ufaglært.”

Rengøringsassistent Bent Jelstrup, 44 år, Rødovre Kommunale Rengøring



Foto: Jørgen Truc

Jobrotation er til gavn for alle, medarbejdere, ledige, hospitalet og samfundet.

Win-win

Et uddannelsesløft gavner på så mange forskellige måder. Men selvom projektet i Randers må siges at være en succes, er det ikke af den slags, man kommer sovende til. Systematisk uddannelse forudsætter en lydhør ledelse, der vil prioritere og afsætte resurserne til at styre processen.

– Det er arbejdskrævende og hvis det skal

fungere, skal alle involverede være engageret og prioritere det. Og det gælder både arbejdsgivere, arbejdstagerorganisationer og skoler, siger Karsten Kolind.

– Til gengæld er udbyttet stort, også for brugerne og patienterne. En velkvalificeret medarbejderstab højner niveauet, og professionalismen bliver tydelig. ■



Foto: Marianne Rohveder

– Kompetenceudvikling er simpelthen en forudsætning, hvis hospitalet skal kunne leve op til kravene og medarbejderne kunne bevare deres arbejde, siger funktions- og projektleder Karsten Kolind.



Foto: Marianne Rohveder

Kunne jeg være sikker på at vende tilbage til mit job, så måske ...

”Sammen med Ahmet udfører jeg hovedrengøring og særlige rengøringsopgaver. Det er vigtigt at følge med og blive dygtigere, og jeg har taget alle mulige kurser i de 30 år, jeg har arbejdet inden for rengøring. Selvfølgelig kunne det være spændende at tage fx serviceassistentuddannelsen. Men jeg er meget glad for mit job, og det er nok det, der holder mig tilbage, usikkerheden om, hvorvidt jeg vil kunne vende tilbage til min nuværende stilling bagefter.”

Rengøringsassistent Sven Ove Poulsen, 59 år, Rødovre Kommunale Rengøring

Uddannelse, uddannelse, uddannelse

Efterspørgsel. I løbet af de seneste år har Kost- og Servicesektormedlemmers arbejdsopgaver og -områder foldet sig gevaldigt ud. Nu er 2 af de uddannelses tiltag, der skal matche denne udvikling, næsten klar til brug.

Regionernes udspil

I foråret 2012 offentliggjorde Danske Regioner det fælles regionale uddannelsespolitiske udspil Kvalitet i Fremtidens Sundhedsuddannelser. Året efter kunne den arbejdsgrupper, der havde arbejdet med erhvervsuddannelsesretningen Sundhedsteknik fremlægge deres anbefalinger. Anbefalingerne fra de 5 arbejdsgrupper afventer i skrivende stund politisk behandling i Danske Regioner, men vil nok betyde en større revision af serviceassistentuddannelsen.

Både hospitaler og kommunal velfærd har de senere år haft fokus rettet mod Kost- og Servicesektorens medlemmer.

Kvalitetsløft, ny teknologi, nye opgaver og organisationsformer vil betyde, at dette fokus i den nærmeste fremtid kun vil blive skarpere.

I FOAs uddannelsesafdeling er udfordringen at følge med toget omkring udviklingen af uddannelsesstilbud, der er relevante for sektorens medlemmer.

Efterhånden har godt 4.000 medlemmer uddannet sig til serviceassistenter, og siden 2010 er behovet for at udvikle nye AMU-kurser og efteruddannelsesstilbud steget.

– Behovet for fx AMU-kurser er efter en periode med fald – blandt andet på grund af store fyringsrunder – atter stigende, siger Gitte Vind, der er konsulent i FOAs uddannelsesafdeling.

– Det er en spændende udvikling, som jo

klart understreger, at medlemmerne af Kost- og Servicesektoren er eftertragtede faggrupper med voksende status.

Fagligt løft til køkkenmedarbejderne

Blandt de uddannelsesønsker, der har stået højt på listen, er en erhvervsuddannelse til køkkenmedarbejderne på daginstitutionerne.

– En erhvervsuddannelse bliver det dog ikke til i første omgang.

– Men behovet for uddannelse er reelt, og derfor har vi rettet henvendelse til Københavns Madhus for sammen med dem at udvikle en længerevarende uddannelse, som primært består af AMU-kurser. Planen er, at vi starter med 2 pilotforløb – et i København og et i Aarhus. På baggrund af erfaringerne herfra vil uddannelsen eventuelt kunne blive landsdækkende, siger Gitte Vind.

Foto: Marianne Rohveder



Sidde på en stol er ikke lige mig

”Jeg er uddannet mekaniker i Tyrkiet, men har ikke umiddelbart kunnet bruge eller følge op på uddannelsen i Danmark. De seneste 11 år har jeg gjort rent. Mit speciale er hovedrengøring og særlige rengøringsopgaver. Uddannelse er helt sikkert meget vigtigt. Vi skal uddannes os hele livet, og jeg har også taget forskellige AMU-kurser. Men en lang uddannelse, hvor man sidder ned 8 timer om dagen, det er nok ikke lige mig.”
Rengøringsassistent Ahmet Ucar, 38 år,
Rødovre Kommunale Rengøring

Foto: Marianne Rohveder





Foto: Jørgen True

Siden uddannelsen blev etableret er 4000 blevet uddannet til serviceassistenter. Mariann Monrad Nielsen fra Randers blev færdiguddannet i 2011.

Akademiuddannelse til serviceassistenterne

I foråret blev udviklingen af de enkelte elementer i akademiuddannelsen inden for hygiejne og rengøringsteknik færdig. Overbygning til serviceassistentuddannelserne har længe været et medlemsønske, og efterspurgt af arbejdsgiverne.

Uddannelsen har nu været igennem screening og ligger til akkreditering hos Evalueringsinstituttet. Forventningen er,

at den nye overbygning vil kunne udbydes fra starten af 2014.

– Uddannelse til medarbejdere med ledelseskompetencer vil desuden øge uddannelsesudbuddet til de mange ufaglærte unge, som gerne skulle i gang med en uddannelse inden for dette område.

– Så nu venter en stor opgave i at udbrede kendskabet til denne uddannelsesmulighed både blandt medlemmerne og arbejdsgiverne, siger Gitte Vind. ■

Glæder mig til et fagligt løft

”Jeg er oprindeligt uddannet kok i Polen, men siden jeg kom til Danmark for 7 år siden, har jeg gjort rent. Jeg føler mig parat til uddannelse, et fagligt løft og har taget imod tilbuddet om at få en serviceassistentuddannelse. Jeg får mulighed for at prøve flere ting af og tror også, at man i fremtiden står sikrere og har flere valgmuligheder, hvis man har papir på det, man kan.”

Rengøringsassistent Joanna Szukalski, 39 år, Rødovre Kommunale Rengøring

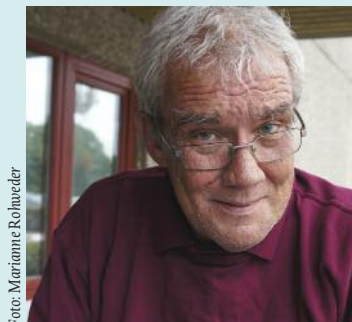


Foto: Marianne Rohnveder

Ikke de bedste erfaringer med skoler

”Da jeg blev færdig som konditor, vidste jeg, at det med skoler nok ikke lige er min kop te. Jeg har taget imod de AMU-kurser, jeg har fået tilbudt. Men skulle jeg kaste mig ud i fx en serviceassistentuddannelse, ville det blandt andet kræve, at jeg lærte noget mere om informationsteknologi. Så nej. Men de unge skal bestemt uddannes, det er nødvendigt, hvis de skal klare sig på fremtidens arbejdsmarked.”

Rengøringsassistent Torben Daugaard, 57 år, Rødovre Kommunale Rengøring

Insta må bøje sig for virkeligheden

Tilpasning. Sko under sengen og sokker i vindueskar-men. På Sct. Hans får standardiseret rengøring ekstra facetter, fordi den må tilpasse sig menneskers meget forskellige behov.

Der er meget at lære, og det tager tid inden rutinerne finder deres plads på ryggraden.

For godt halvandet år siden indførte man INSTA 800 på Psykiatrisk Center Sct. Hans. Det viste sig hurtigt at være en stor mundfuld blandt andet på grund af stedets særlige karakter. Derfor besluttede man at holde lidt igen med DS 2451-10, men er nu så småt i gang med indførelsen af den fulde pakke.

– Centret stiller særlige krav til systematik og kreativitet især i forhold til patientstuerne, siger serviceassistent Conny Olsen, som med sin store erfaring og mange specialkurser er centerets faktotum, problemløser, underviser, instruktør i blandt andet INSTA 800 og meget andet.

– Her bor meget syge mennesker, der ofte er indlagt på stedet i årevis. Stuerne er forvandlet til hjem med tv, 30 par sko under sengen, sko og snavsetøj på gulvet.

Her får INSTA 800 en ekstra dimension, der handler om motivation, samspil med behandlingsmetoder og kreative løsninger. Rengøringsmedarbejderne må ikke røre

eller flytte på patienternes private ting.

Og det kræver ifølge fællestillidsrepræsentant Sonja Schultz tæt samarbejde med plejepersonalet om at skabe plads for eller overhovedet at få lov at gøre rent.

– Men vi har løst det ved at undtagelsesvist at lempe på INSTA 800 og kontrollere, hvad kontrolleres kan.

Tungen lige i munden

I dag er det Sonja Schultz' tur til at få personlig instruktion i INSTA 800, DS 2451-10. Efter mange år med fagligt arbejde har hun brug for at få 'banket rust af' i Conny Olsens erfarne hænder.

– Det er mange år siden, jeg har gjort rent, og det tager lidt tid at lære standardens rutiner og systematik, siger hun.

Der er meget faktisk at lære, mange rutiner, der skal finde deres naturlige plads på Sonja Schultz' ryggrad.

– Det kræver fx overblik at vurdere, hvordan man disponerer tiden i en vagtplan, hvor toilet, stue, gang, mødelokale er enten blå, røde eller gule firkanter, som repræsenterer forskellige kvalitetsprofiler, siger hun.

– En arbejdsdag på 7 timer, som de fleste har, indebærer også, at der morgen, middag og aften er afsat 50 minutter til at servere mad og rydde op efter måltidet. Så ja, det er også et puslespil, der lige skal læres.

Fællesblikket

En tidskrævende og udfordrende del af INSTA 800 er kontrollerne. 2 gange om ugen går kollegerne 2 og 2 rengøringen efter i sømmene. En gang om ugen er det lederen, der går med rundt og kontrollerer, og 4 gange om året kommer kontrollen udefra.



Foto: Marianne Rohveder



Egen- og kollegakontrol øger kvaliteten af rengøringen, men kan for nogle være grænseoverskridende.



Kontrol. Øjne ser – meget forskelligt. Kontrol handler også om at udvikle et fælles blik.



Viden. Materialekendskab er forudsætningen for rengøring af høj kvalitet.



Bakterier. Og når de ikke længere er nødvendige, skal handskerne tages rigtigt af, så bakterierne ikke vandrer med videre.



Medarbejder. Hygiejneindsatsen starter ved den enkelte medarbejder. Skiftetøj og rigtig håndvask bryder smittevejene.



Rød, blå og gul. Det tager tid at få vagtplanen og prioriteringer af rengøringsindsatsen ind på rygmarven.

Fotos: Marianne Rohveder

– Kontrollerne er selvfølgelig resursekrævende – også for lederne, der har mange medarbejdere, siger Sonja Schultz.

– Det er heller ikke alle mennesker, der har det let, hverken med at skulle kontrollere andre eller selv modtage kritik. Men vi har fået kurser både i kommunikation og konfliktløsning, så vi er ikke ganske overladt til os selv. Kontrollerne foregår med øjet og pletter, affald, løs snavs og støv, der er undsluppet klude og mopper, registreres i kontrolskemaet.

– Og da vi mennesker ikke er ens, kan det være forskellige ting, vi hver i sær fokuserer på, siger Sonja Schultz.

– Det tager lige lidt tid at indstille det fælles blik.

Velkommen til standarder



Selve systematikken i INSTA 800 er ny på Sct. Hans, men rengøringen og evnen til at vurdere, hvad der trænger mest, er ikke fremmed.

– Medarbejderne her er erfarne og dygtige. De ved, hvordan og hvorfor de gør rent, og var allerede inden standardernes indtog i stand til at vurdere, hvordan resurserne blev bedst fordelt, siger Conny Olsen.

– Når det er sagt, så er jeg virkelig en af dem, der kysser INSTA 800 hjertelig velkommen. Jeg synes, det er herligt med nyt input og helt officielt at kunne gøre rent efter behov. Kontrollerne har både løftet vores egen professionalisme og ledelsens fokus på og anerkendelse af vores arbejde. Det er en faglig og personlig tilfredsstillelse. ■

Insta 800 – et skridt på vejen

Renhed. Indførelse af standarder for rengøring er ikke et tilstrækkeligt våben i kampen mod infektioner på sygehus og plejehjem. Effektiv infektionsforebyggelse kræver klare grænseværdier, stikprøver og gennemtænkte kontrolsystemer.

Insta 800	
	
Fordele	Udfordringer
Indflydelse på egen arbejdsdag	Tidskrævende
Ansvar for eget arbejde	Der er travlt i forvejen Gennemsnitlige tidsforbrug svarer ikke altid til virkeligheden
Arbejdsglæde	Sæsonbetingede forandringer i udfordringerne – sol og snesjap
Mulighed for kvalitetskontrol af eget arbejde	Forskel på øjnene, der ser
En faglig tilfredsstillelse	Kræver social pli – ikke nødvendigvis en medfødt egenskab
En hjælp til at prioritere arbejdet i dagligdagen og især, når der fx er sygdom	Kontrol eller kritik? Kan være grænseoverskridende for enkelte – både at blive og skulle kritisere
En dybere viden om og kendskab til bakterier	Kontroller er et tidsmæssigt puslespil
Fagligt løft – en professionalisering	Kræver lederens interesse og tid
Lederfokus på arbejdet	

Et groft skøn siger, at når 100.000 patienter hvert år smittes, og ca. 3.000 dør som følge af infektioner under indlæggelse på sygehus, så er det alt for mange.

Indførelse af standarder for rengøring er ifølge professor i Klinisk Mikrobiologi på Syddansk Universitet Hans Jørn Kolmos ikke en universalløsning, men dog et skridt på vejen mod renere indlæggelser.
– INSTA 800 og DS 2451-10 er grove målemetoder. Som de bruges i dag, giver de os et kun et mål for, om der er synligt rent. Det er naturligvis et vigtigt skridt på vejen, men det er ikke nogen garanti for, at der også er hygiejnisk rent, siger han.

– Problemet er, at der kan sidde masser af smittefarlige bakterier på overflader, som virker synligt rene, for bakterier kan ikke ses med det blotte øje. Standarderne garanterer altså ikke nødvendigvis, at der er hygiejnisk rent, og det er jo trods alt det, som i sidste ende tæller.

Mikrobiologisk kontrol

For at standarderne skal opfylde formålet, forudsætter det både, at de indrettes efter skiftende omgivelser, og at det efterprøves, om de virker. Det kræver ikke det samme at gøre rent på en kræftafdeling, en intensiv afdeling eller en medicinsk afdeling. Der er forskel på rammer og på overflader. Nogle er slidte, andre splinternye. I nogle områder af hospitalet kommer og går

mange mennesker, andre steder er trafikken mere sparsom.

– Standarder kan derfor ikke stå alene. Der er behov for bakteriologiske stikprøver. Virker det? Ja, man ved det reelt ikke, fordi man endnu ikke har opbygget mikrobiologiske kontrolsystemer, siger Hans Jørn Kolmos.

– Selvom der i DS 2451-10 er beskrevet biologiske og bakteriologiske kontrolmetoder, er det ikke noget, man bruger rutinemæssigt. Med en ATP-måler kan man på sekunder få information om både bakterier, produktrester og andet materiale af organisk oprindelse. Det er en enkel og god screening, som dog ikke siger noget om, hvilke bakterier, der er tale om. Hvis man skal vide noget om det, skal der suppleres med bakteriedyrkninger.

Manglende grænseværdier

Målinger af bakterievækst er dog ikke tilstrækkeligt til at sikre en bedre infektionsforebyggelse på hospitalerne. Målingerne skal ifølge Hans Jørn Kolmos sættes i relation til overvejelser om, hvor og hvordan de skal bruges. Det kan fx være som stikprøvekontroller af rengøringsrutiner udført med passende mellemrum, og til uddannelsesmæssige formål ...

Men allerførst skal man have defineret, hvad man forstår ved god hygiejnisk kvalitet.

– Det er jo et paradoks, at Sundhedsstyrelsen ikke som Levnedsmiddelkontrollen har klare grænseværdier eller standarder for hvor mange bakterier, der må være på en overflade, siger han.

– Udstyret og ATP-proceduren er en ekstraudgift, og det er nok en del af grunden. Men en anden årsag til, at hospitalsledelser og embedsmænd ikke presser på for at få



Foto: Marianne Rohveder

etableret kontrolsystemer kan nok, lidt giftigt sagt, være, at det vil sætte spotlys på hvilke konsekvenser, store nedskæringer har på hygiejnen.

Bakteriernes bedste ven

Økonomi er bakteriernes allerbedste ven og besparelser deres tætte allierede.

– Det er lidt pinligt, at vi 150 år efter Florence Nightingale stadig slæber så meget bagefter med noget, vi kunne gøre noget ved, siger Hans Jørn Kolmos.

– At vi med åbne øjne vælger at famle i blinde og accepterer, at bakterier har så frit spil, som de har.

Han påpeger dilemmaet mellem, at udgangspunktet for at lave erfaringsindsamling er der, men at ingen bruger det til noget.

– Vi, der beskæftiger os med dette område, må kvalificere dem, der bestemmer – presse på, for patienterne, der bliver syge, kan ikke gøre det. Det er ikke nogen let kamp, fordi hygiejne befinder sig i bunden af specialerne i et sygehushierarki.

Standarderne er et stykke på den vej, men for de medarbejdere, der hver dag skal gøre rent efter dem, kan de løsrevet fra måltal og kontrolsystemer meget let komme til at undergrave gode arbejdsvilkår.

– Hvis ikke der er tid eller resurser nok til at opbygge og kontrollere standarderne, kommer det let til at gå ud over medarbejderne. ■

Skal standarder opfylde formålet kræver det, at de indrettes efter skiftende omgivelser.



Foto: Maskinbladet.dk

– Rengøringsmedarbejdere skal have den nødvendige tid til arbejdet. Ellers er der stor risiko for, at standarder ikke bliver et værn mod infektioner men et redskab til at slå medarbejderne oven i hovedet med, siger professor i Klinisk Mikrobiologi på Syddansk Universitet Hans Jørn Kolmos.

Fremtidens nanokosmos

Nano. Kost- og Servicesektor-medlemmers møde med de småbitte nanopartikler stiller krav til arbejdsmiljøorganisationen om sikkerhed, viden og en skærpet opmærksomhed.

Nanomaterialer gør det muligt at fremstille produkter med nye egenskaber, som fx er meget lette eller meget stærke. Nanomaterialer indgår typisk i et produkt, fx maling, cement, plast, glasfiber, kosmetik og elektronik. Nye egenskaber kan fx være:

- Øget ridsefasthed og styrke
- Afvisning af snavs, olie og vand
- Selvrensende egenskaber



Foto: Morten Rohnveder

”Der er ingen grund til at gå i panik eller baglås, man skal bare tænke sig om,” sagde Henrik Veje Kristensen på sektorens arbejdsmiljøkonference.

Nanos er græsk og betyder dværg. En nano er en milliardtedel af en meter.

Bitte små partikler vil få kæmpe stor betydning for mange af fremtidens produkter. Nanoteknologien buldrer frem, og nye teknologiske landvindinger sker hver dag. Og det går så hurtigt, at viden om, hvor og hvordan de små partikler opererer, slet ikke kan følge med.

Grunden til fremdriften er, at nanopartikler kan tilføre produkter en lang række attraktive egenskaber. De kan fx blive stærkere, mere selvrensende, vandafvisende og antibakterielle. Og indtil videre er den kendte brug af nanoteknologi størst i produkter, der har mest gavn af disse egenskaber – fx kosmetik, plastikkompositter, tekstiler, farve, lim og lak.

– Om det er farligt? Det kommer helt an på hvilket nanomateriale og hvordan, man anvender det, sagde Henrik Vejen Kristensen, seniorkonsulent på Teknologisk Institut, på Kost- og Servicesektorens arbejdsmiljøkonference i september 2013.

– Sikkerheden i anvendelsen handler først og fremmest om viden og opmærksomhed på, hvordan nanomaterialerne bruges.

Farligt? Vi ved det ikke

Hvilke konsekvenser, udviklingen i nanoteknologi har og vil få for menneskers helbred, er ikke helt klart. Man ved dog så meget, at nanopartiklerne på grund af deres lidenhed kan trænge dybt ned i lungerne, hvorfra de har svært ved at komme op igen. Nogle partikler er fiberformede og har endnu bedre mulighed for at blive i lungerne, og de allermindste partikler er så små, at de kan vandre over i blodbanerne.

Så størrelsen er en risikofaktor. En anden er, at nanopartiklerne kan sættes sammen med andre kemiske stoffer og på den måde udgøre en sundhedsfare. Det er derfor måden, produkterne anvendes på, der er afgørende for, om nano kan føre til fx akutte forgiftninger på grund af den kemiske sammensætning eller lungesygdomme eller kræft, på grund af deres langvarige ophold i kroppen.

Opmærksomhed påkrævet

For de medarbejdere, der på deres arbejdsplads kommer i berøring med produkter indeholdende nanomaterialer, er der grund til at være ekstra på vagt. Kost- og Servicesektorens medlemmer kommer – og vil komme – i forbindelse med flere og flere af denne slags materialer.

– Nye funktioner bør vække opmærksomheden. Er noget selvrensende eller antibakterielt, er der muligvis brugt nanomaterialer, er det i spray- eller dråbeform, er der risiko ved indånding, sagde Henrik Vejen Kristensen.

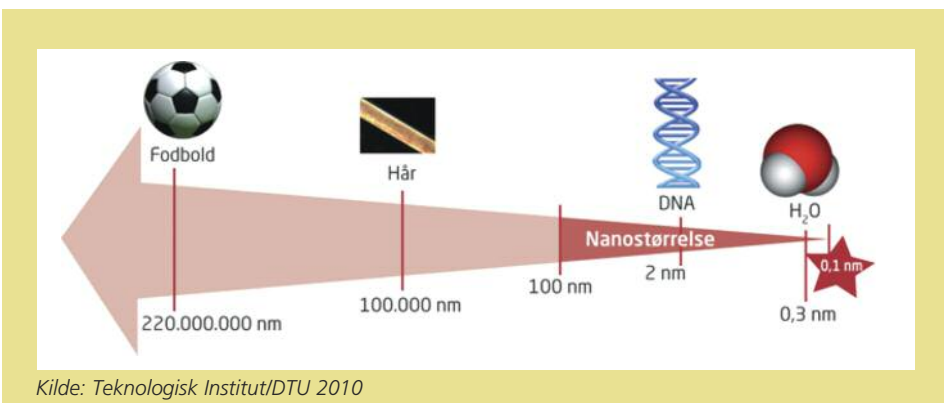
– Så læs på sikkerhedsbladene og står der ikke noget, så spørg producenterne.

Krav til arbejdsmiljøorganisationen

I rengøringen anvendes nanomaterialer dog oftest på en måde, der ikke er til fare for medarbejderne. Det gælder fx smudsafvisende maling, antibakteriel overfladebehandling af stikkontakter, berigelse af materialer som fx porcelæn eller glas. Men teknologien tager tigerspring hver dag, og det stiller krav til arbejdsmiljø-



På arbejdsmiljøkonferencen kunne deltagerne stifte bekendtskab med produkter med nanomaterialer, fx kontakter og maling med antibakteriel egenskab og flydende glasforseglere, der gør overflader vand- og olieafvisende.



Kilde: Teknologisk Institut/DTU 2010

Nanopartikler og nanomaterialer er naturlige tilfældigt opståede eller fremstillede materialer, der består af partikler, hvor mindst 50 procent af partiklerne er i størrelsesordenen 1 til 100 nanometer.

organisationen om et skarpt fokus på udarbejdelse af kemiske APV'er samt nærlæsning af og krav til produktinformation. – Der er dog ingen grund til at gå hverken i panik eller baglås, sagde Henrik Veje Kristensen.

– Man kan sagtens arbejde med produkter fremstillet med nanomaterialer, hvis man tænker sig om, søger viden og beskytter sig mod nanomaterialer i form af dråber og støv. ■

Gode råd om omgang med nano

- Gå ikke i panik eller baglås!
- Udarbejd en kemisk APV for nanomaterialer
- Efterspørg sikkerhedsdata om nanomaterialerne i produkterne
- Arbejdsgiveren skal sikre udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisninger
- Beskyt mod eksponering for frie partikler og aerosoler
- Husk kemien – den kan være mindst lige så skadelig

Kilde: FOA: Kort & Godt. Nanomaterialer – Anvendelse og arbejdsmiljøforhold kan downloades på www.foa.dk/forbund/publikationer

Arbejds miljø – en måde at tænke på

Al evighed. Det tager tid at udvikle en velfungerende arbejdsmiljøkultur. Gennem 15 år har man i Centralkøkkenet AUH-Risskov arbejdet målrettet med en proces, der ingen afslutning har.



Foto: Marianne Rohveder

I liften

"Jeg er vant til at løfte rundt på spædekælve, så sådan en bette sæk, regner jeg ikke for noget." Sådan var der især i starten nogle, der reagerede, når arbejdsmiljøet krævede lifte, værn, nye arbejds- og tankegange. Men et sundt arbejdsmiljø er efterhånden blevet en naturlig del af kulturen.



Foto: Marianne Rohveder

På hjul

Alt i storkøkkenet er på hjul og kan trilles rundt. Hjulene sparer kroppene for mange vridd og tunge løft.

At vide alt om, hvordan man står, går, sidder og arbejder ergonomisk rigtigt, hvordan man omgås hinanden og passer på sig selv, hjælper ikke meget, hvis tiden er for knap, bordene er for høje, og gryder, kasser og poser alt for tunge. Omvendt kan man installere nok så mange hæve-sænkeborde og lifte. Hvis ikke man taler sammen og samarbejder om, hvordan de skal bruges, gør isenkram, fine ord og målsætninger intet godt for arbejdsmiljøet.

– Selvom vi måske har travlt, er det bare så uendeligt vigtigt, at vi passer på os selv og hinanden, siger tillidsrepræsentant og husassistent Marie Sørensen.

Hun ved, hvad hun taler om. Efter 40 års ansættelse på Hospitalet i Risskov, hvoraf de første 30 gik med rengøring, er Marie Sørensens arme slidt op. Hun er opereret i skuldrene 2 gange og arbejder i dag i fleksjob i køkkenet.

– Selvfølgelig er det først og fremmest et ledelsesansvar, at arbejdsmiljøet er så godt, at man ikke bliver helt brugt op. Men vi har også selv et ansvar for at mærke efter, sige fra og have øje for hinanden, siger hun.

En lydhør ledelse

Filosofien bag arbejdsmiljøarbejdet i Risskov er, at et godt arbejdsmiljø forudsætter, at alle er involveret og inddraget. Uden ledelsens fokus og vilje til at skabe gode rammer, har den egen- og kollega-

omsorg, som Marie Sørensen taler om, ikke en chance.

– En lydhør ledelse, der har viljen til at skabe et godt arbejdsmiljø, er helt afgørende for trivsel, sikkerhed og helbred, siger afdelingsøkonoma og personaleleder Karen Poulsen.

– Da vi for 15 år siden oprettede en kvalitetsafdeling, som skulle have fokus på kvalitetssikring og udvikling, var det blandt andet på baggrund af et ledelsesønske om at få medarbejderne involveret i at skabe et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Motivet var selvfølgelig glade og motiverede medarbejdere som grundlag for en god og velfungerende arbejdsplads. Og selvom man jo ikke kan sætte et entydigt lighedstegn, så er der også siden støt og roligt sket et markant fald i sygefraværet.

"Ergonomister"

Processen med at styrke arbejdsmiljøet havde i starten fokus på kroppen. Og i dag har en lille gruppe af "ergonomister", sammensat af repræsentanter for arbejdspladsens forskellige faggrupper, hele tiden en finger på pulsen. De mødes og taler om ergonomi, går rundt på arbejdspladsen, og de tager udfordringerne op hen ad vejen. Senest har de 900 ugentlige udportioneringer været genstand for særlig interesse.

– Det er vigtigt at stå og løfte rigtigt og bede om hjælp, hvis arbejdet bliver for tungt eller ensidigt, siger Karen.

Foto: Marianne Rohveder



"Jeg er slidt, ja, men jeg elsker mit arbejde, og går glad af sted hver morgen," siger husassistent Marie Sørensen.

"Jeg ser det som en vigtig opgave at hjælpe dem, der er yngre end mig med at undgå de dumheder, som har ødelagt min krop."

Foto: Marianne Rohveder



– Arbejdsgrupper og tema-dage. Det tager al sammen tid fra produktionen, siger afdelingsøkonoma og personaleleder Karen Poulsen.
– Indsatsen kommer tifold igen, men ledelsen skal virkelig ville et sundt arbejdsmiljø og medarbejderanerkendelse, hvis det skal batte noget.

– Det lyder måske som en detalje, men kartofler kan hurtigt hobe sig op og blive til rigtigt mange kilo i løbet af en arbejdsdag. Tackles det u hensigtsmæssigt, får det konsekvenser.

Kartoffelsnakken har gjort det tydeligt, at arbejdsmiljøet ikke kun handler om fysiske faktorer, men i lige så høj grad om holdninger og kultur, og ændring af arbejds-gange kan stadig føles som kritik: "Nu har jeg kunnet udportionere 150 kg kartoffelmos i mange år, hvorfor skulle jeg så lige pludselig behøve hjælp?" Så holdningerne skal der også løbende arbejdes med.

Øje for hinanden

Med årene – og handlingerne – har startens skepsis dog lagt sig. I dag er det fysiske og psykiske arbejdsmiljø indarbejdede elementer af arbejdsdagen. Inddragelsen af medarbejderne i alle beslutninger har også øget opmærksomheden på hinanden. – At bede hinanden om hjælp og at prikke en kollega på skulderen, hvis hun eller han arbejder u hensigtsmæssigt, opfattes ikke længere som en kritik men som omsorg, siger Marie Sørensen.

En stor antropologisk undersøgelse af arbejdspladsens kultur er netop gennemført. Den konkluderer, at der blandt de 70 medarbejdere i køkkenet hersker en kultur, som på en og samme tid er en medarbejder- og en arbejderkultur.

– Vi vil gerne inddrages, men vi vil på

den anden side også gerne ledes, siger Marie Sørensen.

– Det skarpe fokus på medinddragelse i arbejdsmiljøet har dog skabt en fin balance mellem disse behov. Det har styrket både ansvarligheden og den faglige stolthed. Der er jo stor forskel på, om man selv har været med til at beslutte og dermed har et medansvar for de ting, der sker og så på en ledelse, der bare trækker beslutningerne ned over hovedet på en med et "Du skal."

Ingen laurbær

Arbejdsmiljøarbejdet har intet slutprodukt. Den tid, hvor man kan læne sig tilbage og hvile på laurbærrene, kommer aldrig. – Arbejdsmiljøet bliver – uanset hvor meget vi gør for det – aldrig 100 procent i orden, siger Karen.

– Vi bliver da også ved med at få påtaler fra Arbejdstilsynet, og der vil uundgåeligt ske arbejdsskader. Der vil være medarbejdere, der skærer sig, brænder sig, får en tennisalbue osv. Vi indberetter rub og stub, og målet er hele tiden at forebygge, at det sker igen. Men jeg tør godt sige, at vi er godt med, og arbejdsmiljøarbejdet er i dag en finpudsningen. Selvfølgelig kommer der hele tiden nye udfordringer til, og ikke mindst i forhold til de unge, nye medarbejdere, der kommer direkte fra skolebænken, hvor de ikke har lært så meget om denne facet af arbejdslivet, her har vi en ekstra stor opgave. ■

Foto: Marianne Rohveder



I silo

Maden laves fra bunden i køkkenet. Det betyder blandt andet et stort forbrug af forskellige meltyper til bagning af brød og kager. Hvedemelet, som er det, der bruges mest af, bliver ikke længere leveret i sækken, men hældes i en silo. Dermed undgår man løft i størrelsesordenen 3-4 tons pr. måned.

Foto: Marianne Rohveder



Bag høreværn

Støj fra blandt andet den nye rugbrøds-maskine kan dæmpes af hovedtelefoner med musik i.

10.000 skridt om dagen er sundt, hævder Sundhedsstyrelsen. En rengøringsmedarbejder går i gennemsnit over det dobbelt: 28.000 skridt. Hvis sundhed er det samme som at kunne bruge sin krop hele livet, rækker det således ikke med en personlig indsats. Så skal der helt andre og større skridt til.

Stigning

Antallet af personer, der udsættes for belastende arbejdsstillinger på deres arbejdsplads stiger. Udviklingen fra 2010 til 2012 viser en stigning i de fleste belastende situationer:

Belastninger	Stigning/fald
Ensidigt gentagne armbevægelser – mindst en 1/4 af arbejdstiden	2,1 %
Bærer og løfter – mindst 1/4 af arbejdstiden	1,7 %
Armen løftet over skulderhøjde – mindst 1/4 af arbejdstiden	1,8 %
Træk og skub – mindst 1/4 af arbejdstiden	1,6 %
Tunge løft over 30 kg	0,1 %
Sidder – mindst 3/4 af arbejdstiden	-0,8 %
Våde eller fugtige hænder mindst 1/4 af arbejdstiden	-8,8 %

Kilde: Arbejds miljø og helbred – udviklingen fra 2010 til 2012. NFA, bragt i A4 23.5.2013

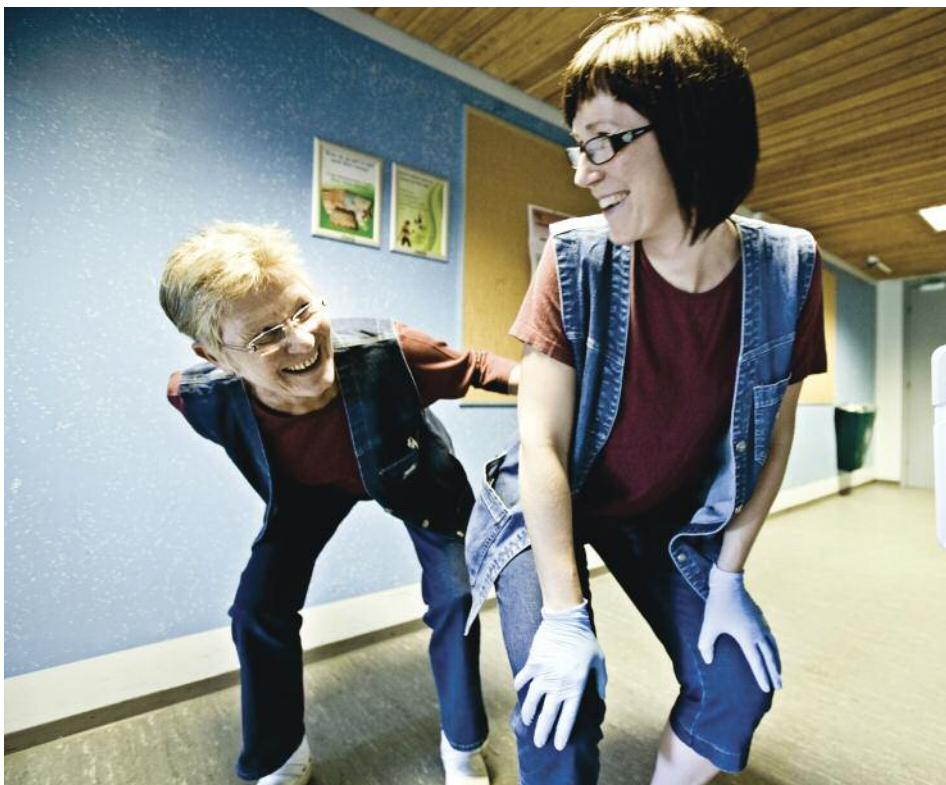


Foto: Jørgen Thue

2 skridt frem og 2 tilbage

Av. På trods mange års massiv indsats for at forbedre det fysiske arbejdsmiljø, står effekten i stampe. I 2013 er der stadigvæk lige så mange muskel- og skeletproblemer som for 40 år siden.

Foto: Jørgen True



I årtier har der været skarpt fokus på at forbedre det fysiske arbejdsmiljø, nedbringe EGA og antallet af tunge løft. Alligevel har medarbejdernes ben, ryg og knæ ikke fået det bedre. Tværtimod.

Ny målsætning

I 2011 satte et bredt politisk flertal en ny national målsætning, som indebærer, at andelen af beskæftigede, som lider af muskel- og skeletproblemer skal mindskes med 20 procent frem 2020.

De tal som NFA offentliggjorde i foråret viser dog, at den målsætning er kommet skidt fra start. De fysiske belastninger i hverdagen, som er kilden til problemerne, falder ikke – tværtimod, de stiger.

Kilde: Arbejdsmiljø og helbred – udviklingen fra 2010 til 2012. NFA, bragt i A4 den 23.5.2013

På trods af en massiv indsats i forhold til det fysiske arbejdsmiljø i løbet af de seneste 4 årtier, viser nyere tal fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), at danske lønmodtagere i de forløbne år stort set ikke har fået færre problemer med skelet og muskulatur.

Og det er ikke fordi, problemet ikke er italesat, eller der har manglet politiske målsætninger for at nedbringe omfanget af skader eller lidelser som følge af dårligt arbejdsmiljø. Målsætningerne er bare ikke blevet opfyldt. Langt fra.

Målsætningen om at nedbringe antallet af arbejdsskader med 15 procent fra 2000 til 2005 endte med en stigning på 32 procent, og sigtet efter at reducere antallet af danskere med problemer i muskel og skelet på 10 procent fra 2005 til 2010 resulterede i et noget mere beskedent fald på 0,8 procent. Der er altså en negativ udvikling i belastninger i arbejdsmiljøet på trods af, at der gennem de seneste mange årtier har været skarpt fokus på forbedringerne.

Professor ved NFA, Andreas Holtermann kom med nogle svar på, hvorfor det er sådan, på Kost- og Servicesektorens

arbejdsmiljøkonference i september 2013.

– Vi har reduceret tunge løft og gentagne ensidige bevægelser, men vi har også sat tempoet i vejret, sagde han.

– Hvis man måler, hvor meget fx en rengøringsassistent er på benene og bøjer sig ned i løbet af en arbejdsdag, så forstår man bedre alle de smerter i ryg, hofter og knæ. Skal der virkelig rettes langsigtet op på en nedslidning, vi som velfærdssamfund ifølge Andreas Holtermann ikke kan være bekendt, er der kun en vej: Viljens.

– Der skal vilje, resurser, handling og samarbejde til, hvis vi skal lave om på dette, sagde han.

Pjecen, der samler op på Kost- og Servicesektorens arbejdsmiljøkonference kan downloades på

www.foa.dk/forbund/publikationer ■



Foto: Marianne Rohveder

– Mange belastes alt for hårdt af deres arbejde, og de politiske undskyldninger står i kø, sagde professor ved NFA, Andreas Holtermann på sektorens arbejdsmiljøkonference i september 2013.

Økologi i en dyb tallerken



Foto: Marianne Rohveder

–Forandringerne sker igennem medarbejderne. Det er anerkendelse af deres indsats og udvikling af deres faglighed, der skal løfte opgaven, siger Anne-Birgitte Agger, direktør for Københavns Madhus.

Frontløberne. Med 29 mio. kr. skal de økologiske resultater, Københavns Madhus har været med til at skabe i 900 københavnske køkkener, nu udbredes til en række andre danske kommuner. I den proces er medarbejderne de vigtigste frontløbere.

Veltillavet, sund mad af god, økologisk kvalitet i de offentlige gryder er helt afhængige af de medarbejdere, der skal lave den. Det er især deres vilje, lyst og faglighed, der skal være bærende, når Københavns Madhus de næste år omsætter egne erfaringer og 29 mio. kr. til økologi i køkkenerne i en række danske kommuner og statslige institutioner.

– Vores fokus er især rettet mod medarbejderne, fordi det jo er dem, der i det daglige køber ind, fremstiller maden og motiverer små og store borgere til at spise 'den nye mad', siger direktør i Københavns Madhus Anne-Birgitte Agger.

– Uden medarbejderne, kan vi ikke skabe forandring. Men alt for mange glemmer helt at sige dem tak for mad, så prestige

og anerkendelse af det arbejde, der udføres, vil vi – også – lave om på.

Københavns Madhus, stiftet som en fond af Københavns Kommune, har eksisteret i 6 år. I den tid har mange af kommunens medarbejdere deltaget i forskellige AMU-kurser i økologi og kulinarisk løft, og de 900 køkkener i Københavns Kommune har tilsammen opnået en økologiprocent på 75.

I foråret 2013 blev madhuset omdannet til en erhvervsdrivende almennyttig fond – mere løsrevet fra sin stifter. Dermed blev der åbnet for, at udbrede de københavnske resultater til andre dele af Danmark.

Som Anne-Birgitte Agger udtrykker det, er der jo ikke grund til at opfinde den dybe tallerken flere gange.

– Vi har selvfølgelig fortsat fokus på at hæve standard og kvalitet af den mad, der serveres til børn og ældre mennesker i københavnske institutioner, siger hun.

– Men med udgangspunkt i de københavnske resultater er tiden inde til at udbrede erfaringerne til andre dele af landet. Indsatsen skal selvfølgelig tilpasses de meget forskellige lokale forhold, men håbet er, at vi kan skabe samhørighed og nysgerrighed om en økologisk dagsorden, hvor både madkvalitet og faglighed er i højsædet. ■



Foto: Jørgen Truue



I omstillingen til økologi er fokus på medarbejderne. Det er deres vilje, lyst og faglighed, der skal bære "den nye mad". Arkivbillede fra Bispebjerghjemmet.

Mere økologi til 38.000 borgere

Regeringen har afsat 83 mio. kr. til projekter under økologi-fremmeordningen. 28,9 mio. kr. er bevilget til Københavns Madhus' Projekt omlægning i hoveder og gryder, gennem henholdsvis Økologisk Landsforening og Landbrug & Fødevarer. Omlægningen til økologi i offentlige køkkener vil i løbet af de næste 2½ år komme mindst 38.000 borgere i Danmark til gode, involvere godt 600 køkkener, 1.000 køkkenmedarbejdere og øge det årlige økologiske forbrug med mere end 4.300 tons. Projektet gennemføres i første omgang i Aarhus, på Bornholm, i Lejre og Hvidovre Kommuner, mens andre kommuner er ved at forberede sig på at komme med i projektet.

Foto: Jørgen Truë

Mobilisering af kerneværdierne

OK15. Overenskomstforhandlingerne i 2015 bliver en kamp om værdier – om tid og ressourcer til at udføre velfærdsopgaverne. Våbnet er sammenhold og synlighed.



Foto: Jørgen True

”Det er kerneværdierne, der er i spil ved OK15,” siger Steen Andersen.

At komme overens, er den smukkeste måde for 2 parter at blive enige om, hvad den ene vil yde til gengæld for at benytte sig af den andens ydelser.

Vi kalder det den danske model. Og den er i risiko for blive kvalt i effektivisering. Derfor handler OK15 blandt andet om at sikre frie luftveje.

Forårets forhandlinger på lærerområdet er et eksempel på, hvad den danske model er oppe imod. For når den ene part har et es i ærmet og på forhånd ved, at der mest er tale om tuskhandel hen over bordet, er der ikke længere meget ”at komme overens” over.

Ifølge sektorformand i FOA Nordsjælland Steen Andersen stillede forårets lockout og efterfølgende regeringsindgreb i lærerkonflikten arbejdsgiveren stærkt. Derfor handler OK15 mere end nogensinde om oprustning af fællesskabet.

– Det er kerneværdier, den danske model, demokratiet og offentlig velfærd, der er i spil, siger han.

– Og især de kommunale arbejdsgivers mål står lysende klart. De kæmper for friere ledelsesrum med færre og dårligere arbejdstidsaftaler.

Realløn og uddannelse

Med denne agenda i baghovedet er det ifølge Steen Andersen derfor vigtigt at skærpe egne mål og midler.



– Vi skal selvfølgelig kæmpe for at bevare reallønnen og for at bevare vores rettigheder, siger han.

– Og kampen bliver uden tvivl op ad bakke, men det gør bare opgaven endnu vigtigere. Vi skal synliggøre konsekvenserne af udhulede løn- og arbejdsforhold. Og vi skal vi vise, at udliciteringsiver kan veksles til voldsom kvalitetsforringelse. Set i lyset af en udvikling, der øger usikkerheden i jobbet, vil et andet vigtigt overenskomstkraft, ifølge Sten Andersen, være retten til uddannelse.



Foto: Jørgen True

Folkemødet på Bornholm 2013.

- Fra at være pæn ønsketænkning skal retten til efteruddannelse og uddannelse være en overenskomstsikret ret, siger han.
- Med uddannelse kan man genskabe noget af den tryghed i ansættelsen, der er forsvundet.

Fælleskab og faglighed

Det allervigtigste arbejde i forhold til OK15 lige nu er dog selve mobiliseringen, at medlemmerne tager stilling og stiller krav.

- Det er fællesskabet, organisering og mobilisering af kræfterne, der skal sikre

ordentlige løn- og arbejdsforhold, siger Steen Andersen.

- Det arbejde, der udføres af FOAs medlemmer skal synliggøres. Den faglighed, der lige nu er offer for besparelserne, skal vises frem og værdisættes. Man må vælge side. Vil vi have et samfund, hvor mennesker dør af sygehusinfektioner? Vil vi acceptere, at skolebørn ikke går på toiletet, fordi rengøringen er sparet væk? Er det o.k., at mennesker, der ikke kan klare sig selv, ikke kan komme i bad? Velfærd er et valg, og OK15 handler om dette valg. ■



Velfærdens fundament – den røde tråd

Kost- og Servicesektorens faggrupper er velfærdens kompetente og omsorgsfulde fundament. Det er dem, der sikrer hygiejnen, så patienterne på hospitalerne bliver raske og ikke mere syge.

De sørger for stablerne af rent linned i skabene, og de kokkerer den sunde mad til de ældre og til de allermindste borgere.

I forbindelse med årsmødet 2013 udgiver Kost- og Servicesektoren bogen om dem, velfærdens garanter. I Velfærdens fundament portrætteres deres liv, engagement, holdninger og faglige facetter.

Bogen er – også – fortællingen om den røde tråd. Om fagets og velfærdens udvikling, om perspektivet for fremtiden.

God fornøjelse i selskab med Hanne, Mette, Katja, Linda, Kent, Sonja, Tove, Annette, Hanne, Dorte, Helle, Ann og Pia Heidi.

FOA
FAGOGARBEIDE

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk