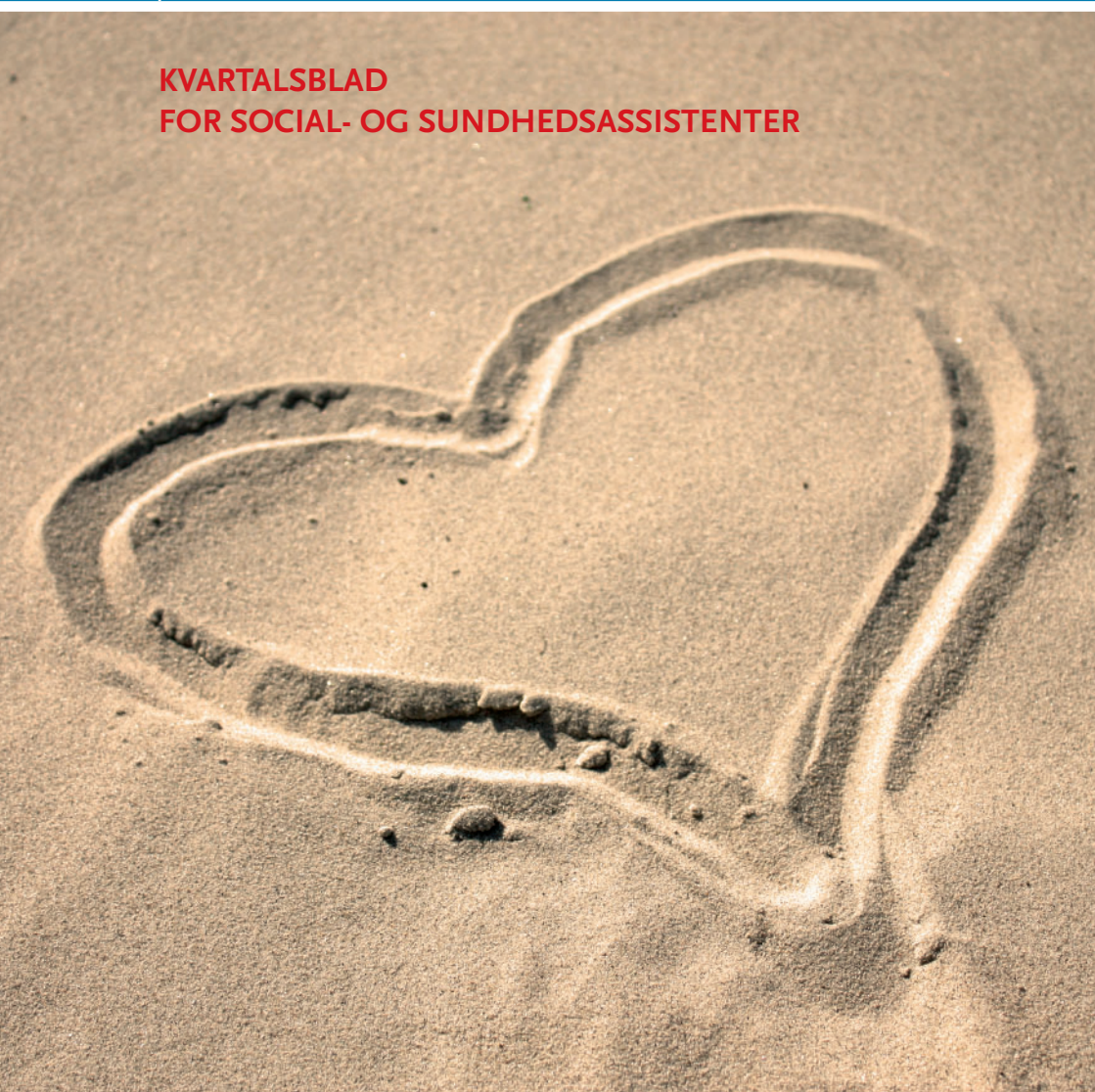


**NYHEDSbladet**

April 2014



**KVARTALSBLAD  
FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER**



<b>LEDER: Det er frivilligt</b> .....	3
Kommende begivenheder .....	5
Referat fra konference om "Livsfarlig ledelse" .....	6
Opdateret hjemmeside .....	13
Succesfortælling fra en læser .....	14
SUDOKU .....	15
Selvvalgte kurser .....	17
CAFÉ-eftermiddag: Utsigtede hændelser i kommunen .....	18
'Hvordan forhindrer vi, at personalet bliver syge af arbejdet?' .....	19
Kursus i osteoporose .....	20
Nyt hold til NADA uddannelse .....	21
Tilmeldingskupon .....	22
Klubbestyrelsen .....	23

## NY HJEMMESIDE"

SE SIDE 13



### Deadline for det næste nyhedsblad er den 1. juli 2014

Ansvarshavende bladudvalg: Annie Schacht, Solvej Skærbæk,  
Kirsten Mikkelsen, Loni Bjerre, Helle Kurup og Jytte Dylmer

Forsidefoto: sxc.hu

Tryk: WERKs Grafiske Hus a|s, Aarhus

Oplag: 2.000 eksemplarer

## DET ER FRIVILLIGT

Kommuner over hele landet bruger millioner på at organisere frivillige, som er indstillet på at lave ulønnet arbejde i sundhedssektoren. Mange frivillige har egentlige vagtplaner og opgaver, som skal løses, hvis hverdagen skal hænge sammen. Opgaverne er mangeartede, og ofte må kommunerne investere i kortere kurser for at sikre, at de frivillige faktisk har kompetencer til at løse opgaverne.

Det er selvfølgelig prisværdigt, at så mange borgere har tid og lyst til at investere ressourcer i velgørende arbejde. Og samfundet har alle dage haft gavn af, at borgere på frivillig basis har givet en hånd med ved eksempelvis større arrangementer. Men de mangeartede opgaver som hjælperer i caféerne, som chauffører, som vågekoner, som gartnere m.v. øger behovet for, at vi fortsætter debatten om, hvornår der er brug for ansatte lønnede og faglærte medarbejdere, og hvornår frivillige kan tage over i forhold til de mange opgaver, som vi ikke længere når i dagligdagen.

Det er et faktum, at kommuner og regioner har sparet rigtig meget igennem de seneste år, og det betyder i praksis, at der er langt færre ansatte til at tage sig af de mange vigtige opgaver. I dagligdagen er de frivillige derfor en kærkommen hjælp. Men hvad betyder det for de borgere, som er afhængige af hjælp? Og hvad betyder det for kvaliteten af det arbejde der skal gøres?

De fleste borgere har det svært ved at være afhængige af hjælp fra andre. De fær-

reste mennesker tænker over, hvor private vi faktisk ofte er, og mange oplever det som grænseoverskridende, når man pludseligt er nødt til at involvere andre i de private stunder. Men at være afhængig af hjælp kan betyde, at private skuffer og skabe ikke længere er private, ligesom private vaner pludseligt skal deles med andre. Det er fundamentalt for et velfærdssamfund, at den hjælp som vi eventuelt bliver afhængige af, gives på en måde, som sikrer os maksimal fortrolighed. På samme måde er det fundamentalt for kvaliteten af hjælpen til de svageste i samfundet, at den gives på en måde som forebygger forværringer, smerter og helbred i almindelighed.

Netop borgernes privatliv er ofte helt overset i debatten om frivilliges indtog i ældreplejen. For selv om der næppe er tvivl om, at de mange frivillige gerne vil det bedste for de svageste borgere i samfundet, så risikerer vi, at omsorgen i stedet bliver til et egentligt overgreb mod den enkelte. Det er eksempelvis afgørende vigtigt, at vi søger at få afklaret, om den døende vil bryde sig om en frivillig vågekone? Og for den demente, som i forvejen kæmper for at få styr på egen tilværelse, kan det være direkte skadeligt, at skulle forholde sig til mange forskellige mennesker, som måske tilmed interferer på den dementes enemærker.

De færreste af os har overvejet, hvad der er vigtigt for os, hvis vi pludseligt ikke længere selv er i stand til at udtrykke vores egne behov. Og det er et væsentligt element

i den professionelle indsats, at vi får afdækket den enkelte borgers private vaner, ønsker og behov – netop fordi det har så stor en betydning for kvaliteten af vores indsats. Og i takt med, at antallet af frivillige på vores arbejdspladser stiger, er det et evigt dilemma at overveje, hvilke indsamlede oplysninger vi kan dele med de frivillige? Og hvordan sikrer vi, at Marie ikke er tvangsindlagt til fællessang i dagligstuen, hvis hun ikke bryder sig om det? Og hvordan sikrer vi, at den frivillige får kendskab til smitsom-

me lidelser som kræver forebyggelse i forhold til andre, uden at vi samtidig bryder vores tavshedspligt?

De svageste borgere har krav på fortrolighed, værdighed og professionalisme. I takt med at flere og flere frivillige overtager hverdagen på vores arbejdsområder skrider dette væsentlige fundament i velfærden. Det er desværre et helt overset element i debatten om frivillige.

*Annie Schacht  
Formand*

facebook®



FØLG OS PÅ FACEBOOK ...

SOCIAL- OG SUNDHEDS-  
ASSISTENTKLUBBEN I AARHUS



# KOMMENDE BEGIVENHEDER



I SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTKLUBBEN | 2014

**SÆT X I KALENDEREN ALLEREDE NU!**

**Den 12. juni**  
**kl. 16.00-18.00**

Der afholdes CAFÉ-eftermiddag for social- og sundheds-assistentklubbens medlemmer i FOA Århus lokaler.

**TEMA: Utsigtede hændelser i kommunen**

*Tilmelding senest 2. juni 2014*

**Den 26. juni**  
**kl. 18.20-22.00**

Der afholdes foredrag ved Neuropsykolog Dorthe Birkmose og cand. merc. og forfatter Christian Ørsted, i FOA Århus lokaler.

*Tilmelding senest 26. maj 2014*

**Den 28. august**  
**kl. 18.00-21.30**

Der afholdes **kursus i Osteoporose** ved Overlæge Eva Ebbenhøj, i FOA Århus lokaler.

*Tilmelding senest 28. juli 2014.*

**Den 12.-13.-14. november**  
**kl. 8.30-16.30**

Der afholdes **NADA uddannelse** ved Mette og Lars Wiinblad i FOA Århus lokaler. Den 4. dag annonceres senere.

*Tilmelding senest 12. september 2014.*



KONFERENCEN 2014

## TEMA: "LIVSFARLIG LEDELSE"

*Der var 92 medlemmer fremmødte til konferencen.*

*Formand Annie Schacht bød på bestyrelsens og social- og sundhedsassistentklubbens vegne velkommen til konferencen, som skulle ledes af konferencier Jan Helbak.*

*Oplægsholder Christian Ørsted holdt oplæg om temaet "Livsfarlig ledelse". Christian Ørsted er forfatter, ledelsesrådgiver, underviser og foredragsholder.*

*Her følger uddrag fra hans foredrag:*

---

*Hvordan kan vi være verdens lykkeligste nation og alligevel brænde ud som aldrig før?*

---

Hvordan defineres det, at være verdens lykkeligste? – tillid! Jo bedre man kan lide ens arbejde og jo mere ansvar man føler for det, jo mere er man i farezonen for at blive stresset og man er i farezonen for at bryde sammen. Når man holder sammen, så er det oftest på den forkerte måde, fordi man glemmer sig selv.

Men hvad er det, der gør, at vi passer på hinanden! Vi har forpligtigelse til at gøre, hvad der forventes af os, men har ikke altid tiden til det. Det er tankevækkende, at for 30 år siden var folk ikke stressede på trods

af, at de arbejdede flere timer om ugen. Forskellen er, at da de fik fri fra arbejde, så havde de fri.

Som oftest kan man ikke selv mærke, at man har stress. Myten siger, at perfektionisten får stress! Forskning viser dog, at der ingen sammenhæng er mellem personlighed og stress. Når man arbejder er der en selv, gruppen, ledelsen og det arbejde man skal nå. Den enkelte opdager først selv, at der er noget galt. Den enkelte får at vide, at det er ens egen skyld og at den enkelte skal give en løsning på problemet. Man lærer derfor ikke at gøre opmærksom på problemet. Som regel løses problemerne på det forkerte niveau. Problemet er som regel ikke på det enkelte individ men i gruppen. Og stressniveauet kan stige under bestemte ledelser – specielt de kontrollerende. Ofte får individet at vide, at det skal gå til psykolog, hvilket giver følelsen af, at det er dem, der er noget galt med. Det betyder, at man egentlig tramper på dem, der ligger ned i stedet for at tage problemerne op på gruppe- og ledelsesniveau og individet kan være bange for at sygemelde sig, da det kan være bange for, om der er et arbejde at vende tilbage til.

I Danmark har vi officielle statistikker for dødsfald på grund af stress/arbejdsrelateret stress. I 2013 døde 1400 af arbejdsrelateret stress. Til sammenligning døde 180 i trafikken i Danmark i 2013.

---

*Hvordan taler man i det hele taget om stress i dag!*

---

Som oftest taler vi om alt andet end det, der er årsagen til stress. Men hvad er stress?! Det kommer som regel fra vores arbejdsliv og så breder det sig til vores familieliv. Problemerne på arbejdspladsen har tendens til at blive vedligeholdt, fordi vi tager ansvar. De som går ned i arbejdstid, har større risiko for at få stress, da arbejdet skal løses på kortere tid på grund af fællesskabet mellem kolleger. Hvis man bliver et par ekstra timer på jobbet, kan man gå hjem med lettet hjerte, fordi man har nået at løse de opgaver, som ikke kunne nås inden for arbejdstiden.

---

*Når en kollapse af stress, hvad gør man så?*

---

Straks-sygemelding på evt. 14 dage – den fysiske arbejdsbelastning er nedsat til nul, men den psykiske belastning er steget, da man ikke ved, hvad der skal ske, derfor har man risiko for at kollapse igen. Det øger belastningen, når man ikke ved, hvem der skal lave ens arbejde og hvad der kommer til at ske.

Man skal derfor være god til at sige fra! Men hvis man bliver god til at sige fra, hvad sker der så? Det er som regel de gode og spændende opgaver, man mister, når man er god til at sige fra. Ledelsen tror, det er fordi, man ikke gider arbejde. Man skal tænke sig om, inden man siger fra. Det er bedst at sige fra, når man har overskud og overblik. Hvis man er presset, har man ikke overblikket og man kommer til at sige fra på et forkert grundlag og på den forkerte måde. Vi

kan ændre på, hvilke arbejdsopgaver man giver, men ikke på folks arbejdsstolthed. Det kan være svært at sige tingene som enkelt-person, da det kan have stor konsekvens for den enkelte. Men når man er en gruppe, så rykker man sammen.

Man kan klare ret store private problemer og samtidig klare sit arbejde. I en organisation med hierarki, har man ingen indflydelse og det kan gøre os syge. Hvis man har flere opgaver privat, som er i konflikt med hinanden, så stiger indflydelsen, men hvis det samme sker på arbejdspladsen, så falder indflydelsen. Der er ikke noget i vejen med dem, der får stress. Det skal være et fælles ansvar at hjælpe dem, der får stress. Man skal ikke skabe en kultur, hvor stress trives. Hvis man oplever, at ens nærmeste leder behandler en uretfærdigt, kan man få stress og depressionssymptomer.

Forskellen på stress og depression er, at ved stress er man stadig klar til at rykke og klar til at kæmpe. Ved depression er man ikke klar længere, man har simpelthen givet op. Man starter som regel med stress, som går over i en depression, så der skal sættes tidligt ind. Problemet er ikke den enkelte og belastning er noget, man kan gøre noget ved.

---

*Myte: Vi får den adfærd, vi belønner.*

---

Er det egentlig adfærd, vi belønner i stedet for resultater! Belønning giver fokus på belønning i stedet for på opgaven.

Kan der sættes et tal op for det vigtigste

i vores arbejde! Nej – vi skal tale om, hvad der er vigtigt også for at kunne sige fra.

---

*Myte: Ros er godt*

*– så må meget ros være meget godt!!*

---

Fakta er, at man bliver gladere af ros men også dummere. Ved ros har man lyst til at få mere ros, men man ved ikke, hvad man skal gøre for at få mere og så har man tendens til at lave det samme, som ikke bliver ved med at udløse ros. Hvis man har tillid til sin leder, kan man tale med sin leder om, hvordan det kan blive bedre fremover. Lederen bliver også bedre til at forstå, hvad der foregår. Egentlig burde lederen være taknemmelig for medarbejdere, der brokker sig, fordi det betyder, at de er engagerede og bekymrer sig. Det er rigtig godt at snakke om, hvad der går godt, men det skal ikke være på bekostning af, hvad der går dårligt.

Ledelse er *ikke* en stilling, men en handling. Man kan være ikke-leder men alligevel tage ledelsesansvar.

Kæmp for at få flere klare rammer! Det største problem er ikke uvidenhed, men illusionen om, at vi ved det.

Christian Ørsted takkede for dagen.

Efter kaffepause bød konsulent Jan Helbak velkommen.

Jans opgave var at samle op på, hvad der var blevet sagt i løbet af dagen, men Jan havde tænkt sig en lidt anden tilgang. Han vil-





le i stedet lægge op til, at deltagerne fortalte, hvad der var blevet sagt, som havde betydning for dem.

Derfor ville Jan spørge deltagerne om, hvad der var blevet sagt? Og om hvad der ikke blev sagt? Med det sidste mente Jan, at man ofte kommer til en konference eller en undervisning med forventning om, hvad der vil blive sagt eller om, hvad man gerne vil høre. Ofte hører man noget helt andet end det, der bliver sagt og man hører det, på en måde som man ønsker, det bliver sagt.

Så spørgsmålene var, hvordan deltagerne opfattede, hvad der blev sagt og har de sidet med en forventning om noget, der ikke blev sagt.

ET UDPLUK FRA SALEN OM, HVAD DER **BLEV** SAGT:

1. Livsfarlig ledelse er, at der ikke er klarhed.
2. Frihed i opgaveløsning, så man ved, hvad der bliver forventet af en.
3. 1.400 dør af arbejdsrelateret stress.
4. Lederen skal være glad for, at man brokker sig.
5. Det er ikke den enkeltes ansvar at være overbelastet/stresset.
6. Det er ikke kun min skyld, at jeg føler mig stresset men også min arbejdsplads og ledelsen.
7. Vi løber hurtigere og hurtigere, men løber vi i samme retning?
8. En leder er ikke en stilling men et ansvar.

9. Vi skal interessere os for hinanden og tale sammen
10. Der er ikke noget galt med den, der bliver ramt af stress.
11. Dem der snakker om stress er ikke dem, der har det – men det er dem der ikke snakker om det, der har stress.
12. Man skal interessere sig for, hvorfor der er sygefravær i stedet for, hvorfor det er så højt.

#### ET UDPLUK FRA SALEN OM, HVAD DER **IKKE** BLEV SAGT:

1. Handlingslammet ledelse.
2. Det kan være svært at følge med og være positiv i det.
3. Få redskaber til at forbedre muligheden for at komme i bedre tale med lederen.
4. Hvilken betydning får det på lang sigt, at så mange bliver stressede.

Jan havde tænkt sig, at konferencedeltagerne på 2. dagen fik lov til at diskutere det, der har været optræk til af diskussion på 1. dagen. På baggrund af hvad de havde hørt, ville Jan fortsætte og stille spørgsmålet; "Hvorfor er det egentlig, at man diskuterer dette emne i dag og ikke for 15 år siden"? Det ville derfor betyde, at det var deltagerne, som kom til at samle den røde tråd og ikke Jan.

Der var en, der spurgte til, hvad samfundet mon sagde til de ting, der var blevet diskuteret. Det lagde kimen for 2. dagens oplæg.

**DAG 2** startede kl. 9.15, hvor formanden bød velkommen og gav ordet til Jan Helbak som fulgte op på de ting, der blev sluttet af med på dag 1.

Som opsummering på dag 1, forklarede Jan, at der skulle ske en drøftelse af, hvad det egentlig er for en situation, som deltagerne sidder i i dag, ikke kun som enkelt personer men også som grupper.

Vi skal kigge væk fra den enkelte leder og den enkelte person og i stedet kigge på et system, som vi har meget ringe indflydelse på, lige meget om vi er nede på gulvet eller som topchef. Livsfarlig ledelse bunder i virkeligheden i, at lederne ikke har særlig stor indflydelse på de ting, de skal vide for at lede. Ofte ser man ikke lederen men snarere en forventning om, at lederen dolker en bagfra. Og det betyder, at man kan miste følsomheden for situationen. Man kan få en kynisk stilling til situationen og værre en kynisk stilling til sig selv. Så hvorfor overhovedet anstrenge sig! Vi skal have professionaliseret vores offentligt ansatte, så de ikke går på arbejde som enkelt personer, men som ansatte der har fået en uddannelse, der gør dem professionelle. Det giver myndighed og det er i myndigheden, at man agerer som person.

Man begyndte i sin tid at måle faggrupperne, men hvordan kan man egentlig måle arbejdet! Man målte derfor på tid. Borgernes ydelser/operationer blev målt på tid. Og tid blev gjort op i penge. Ved tidtagning er patienten ikke længere målet for arbejdet, men den der gør, at man kan beholde sit arbejde og at jeg og mit team kan fastholde normeringen.

Den faglige identitet bliver ødelagt, når man ikke længere kan udføre sit arbejde tilstrækkeligt og det vendes som regel indad mod sig selv, hvilket giver frustrationer og det gode humør vender sig til en kynisk holdning i forhold til hinanden, man opfatter den ikke som en kynisk holdning men som en overlevelsesmekanisme. Det sker, når man fratager myndighed og når man piler den faglige identitet fra hinanden. Lederne er underlagt nøjagtig de samme normer som dem, de skal lede, da de er underlagt et budget. Hvad sker der i et system, som man stort set ikke har indsigt i og hvor det man går og laver til dagligt kan være væk fra den ene dag til den anden; man føler sig fremmed og begynder at hyppe sit eget.

Skal der overhovedet være social- og sundhedsassistenter på fremtidens super sygehus! Er der en proces i gang, hvor der ikke er nogen tilbage i 2020. Mange diskuterer det – kan man overhovedet beholde sit job. Man bliver fortrængt fra stuerne og ud på gangene. Flere og flere social- og sundhedsassistenter har ikke med de patienter er at gøre, som de gerne vil have. Det er vanskeligt at reagere overfor. Men der er opfundet en enkelt lille sætning, som skal holde jer i ro og få jer til at forstå, at jeres krav og forventning har I slet ikke krav til at have: ”Patienten i centrum”. Det cirkulerer i hverdagen – vi ejer ikke patienten eller bygningerne – vi følger patienten. Man ser planerne for de store sengeafdelinger /ledelser under fælles tag, som betyder, at man nedbryder afdelinger og som gør, at personalet hele tiden skal flytte sig efter patienten. Af dagligdagsbetydning betyder det, at

dagligdagsfællesskaber som kollegialt fællesskab går i opløsning. Man står enkeltvis hele tiden til regnskab og er ikke længere i et kollektiv. Det betyder, at man skal dele operationsstuer, man skal dele senge-stuer, ambulatorier og den ene dag kan man være det ene sted og den næste dag et andet. For det menneskelige er det vigtigt at have et ståsted, ellers bliver man rodløs og så skal der ikke meget til før et menneske knækker. Vi er ved at få et system bygget op, så der ikke skal så meget til, før vi knækker, fordi vores modstandskraft ikke længere er til stede. Kollektivet har mistet sin kraft. Det har ikke med den enkelte medarbejder eller leder at gøre. Ingen har haft tanken – da de har været interesseret i effektivitet.

Der er blevet gennemført krav om, at man skulle have så og så meget effektivitet. Man vil have en bestemt effekt og så tilpasser man organisationen efter det, men der bliver ikke tilført ekstra ressourcer. Man skal udføre flere opgaver og løbe hurtigere. Man får ansvaret lagt på sig. Man ser bort fra en række samfundsmæssige sociale faktorer, borgeren skal have det så godt som overhovedet muligt og dem der har med borgeren at gøre, måles på om borgeren så også har det godt.

Jan havde tænkt på, hvad grunden egentlig var til, at konferencedeltagerne var på konferencen? Det er fordi, de er interesseret i temaet og i at være på konference og de er også interesseret i at være sammen med hinanden. Men hvorfor? De er her, fordi de er social- og sundhedsassistenter og det er de, fordi de synes, det er et spændende arbejde. De har knyttet sig til en arbejdsfunk-

tion, de har valgt at være social- og sundhedsassistenter, fordi de synes, det er den mest spændende måde at sælge deres arbejdskraft på. De har valgt at komme her for at forbedre deres situation som social- og sundhedsassistent. Når man skærer al romantikken til side, så er det vigtigste, om de har et job, så de kan tjene en løn, som de kan leve af. Men det er ikke kun her og nu, men også under pensionen. Det er derfor ekstremt vigtigt at holde arbejdskraften ved lige. Man skal passe på det dyrebareste man har og det er sig selv. Derfor er det også vigtigt, at I har arbejdsbetingelser som gør, at I også har det godt om 25 år. Hvis I ikke kan arbejde om 25 år eller om kortere tid, er der ikke lyse udsigter. Derfor er det vigtigt at få tilrettelagt sit arbejde, så man faktisk kan gå på arbejde de næste 25 år. Som kollektivt/fagforening er det ikke at undgå livsfarlig ledelse men at undgå livsfarligt arbejde.

Når man skærer ned et sted, hvor man tror det er fornuftigt, så får det konsekvenser et andet sted. Hvis der er noget, der kan ødelægge et kollektiv, så er det, hvis man får individuel løn. Hver især vil placere sig strategisk og placere sig der, hvor man ved, at der bliver kigget på en. Individuel løn er smålighed og tanken på sig selv. Man samarbejder ikke, når man kæmper individuelt for at få mere i løn.

Tanker, bekymringer skal samles i fagforeningen. Hvis konferencedeltagene skulle gå fra konferencen og sige, at de har en opgave, som de skal dyrke det næste år, så er det at få samlet nogle af spørgsmålene op i det daglige arbejde – og konkludere om det er nogle spørgsmål, som kan samles op i FOA.

Hvordan skal FOA ellers kunne øge indflydelsen på, at der kan handles på situationer, før der opstår problemer.

Hvor mange har ikke deltaget i trivselsundersøgelser på arbejdspladsen! Man kan ikke meningsfyldt udfylde undersøgelses skemaer, som går igen år efter år og hvor der henvises til, at det "går jo meget godt"! FOA formanden kan ikke gøre noget, når undersøgelserne viser, at trivslen går godt.

Jan opfordrede til, at man med de problemer der opleves, prøver at bruge fagforeningen, fordi det er på den måde, man kan få formuleret det som kollektive problemer og kollektivt ansvar.

***Begynd at handle kollektivt  
– indenfor bestemte rammer  
som er FOA og klubben!***

Dette var Jan Helbaks slutord.

---

Annie Schacht tog ordet og opfordrede til at klubbestyrelsen laver en agenda og samler de ting, som der er brug for at sende videre til fagforeningen. Sammen er vi stærkest!

Der vil blive inviteret til et netværksmøde fra kl. 16-18 – datoen udmeldes senere.

Der var herefter en evaluering fra deltagerne som formanden takkede for, evalueringen vil blive taget til efterretning.

På bestyrelsens vegne blev alle takket for at deltage i konferencen og debattere social- og sundhedsassistenternes fremtid.



**Social- og sundhedsassistentklubben Aarhus**  
SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER - EN FAGGRUPPE I KONSTANT UDVIKLING

[Velkommen](#) | 
 [Om klubben](#) | 
 [Uddannelsen](#) | 
 [Netværk og netværk](#) | 
 [Arrangementer](#) | 
 [Gæsteforedrag](#) | 
 [Arkiv](#) | 
 [Medlemskab](#) | 
 [Kontakt](#)



**Foredrag: Når gode mennesker handler ondt**

Læs mere og tilmeld dig her

#### Nyhedsbrev

Hvis du tilmelder dig, så modtager du fremover nyhedsbreve fra klubben

[Tilføj mig til din liste](#)

DIN uddannelse

[Læs mere](#)

Adresse  
Social- og Sundhedsassistentklubben  
Ordrupvej 19, 8250 Viby J.

Telefon og mail  
Anne Schibye  
Telefon: 4697 3223  
Telefax: 41 12 2552  
ans@ssa.dk

Åbningstider  
Hverdag: 10.00-13.00  
Fredag: 13.00-16.30

\*Klubben holder lukket den første torsdag i måneden på grund af sekretariatets ferie.



# WWW.ASSISTENTKLUBBEN.DK

## TJEK JÆVNLIGT SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTKLUBBENS HJEMMESIDE

DET ER HER KLUBBEN  
MED KORT VARSEL KAN  
UDSENDE MEDDELELSER TIL JER

# SUCCESFORTÆLLING FRA EN LÆSER

SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT BIRGITTE BOJSEN GIVER LÆRERE OG PÆDAGOGER NADA-BEHANDLINGER

ANSATTE PÅ GYVELHØJSKOLEN I GALTEN FØLER SIG MINDRE STRESSED, EFTER DE HAR FÅET DEN SÆRLIGE ØREAKUPUNKTUR, NADA.

*Af Anders Schou*

Social- og sundhedsassistent Birgitte Bojsen har givet 26 lærere og pædagoger på Gyvelhøjskolen behandlinger med NADA. 12 af de ansatte har kontinuerligt fået behandlinger i de fire måneder, hvor Birgitte Bojsen har tilbudt NADA på skolen.

Flere fortæller, at de efter behandlingerne føler sig mindre stressede, siger social- og sundhedsassistenten.

Også skolelederen på Gyvelhøjskolen, Jørgen Fjord, mener, at NADA har haft en positiv effekt på de ansatte

Det vigtige for mig er, at de ansatte selv oplever, at de har fået det bedre. En ansat har for eksempel fortalt, at hun sover bedre efter behandlingerne, siger han.

NADA er da også en form for øreakupunktur, som skal skabe en bedre fysisk og psykisk balance og blandt andet modvirke stress.

Øreakupunkturen bliver ofte brugt i psykiatrien og i misbrugsbehandlinger, men Birgitte Bojsen fik den idé, at hun ville afprøve, hvordan behandlingerne virker på ansatte, der er på en almindelig arbejdsplads.

Gyvelhøjskolen var et oplagt valg, fordi

Birgitte Bojsen som skolebestyrelsesmedlem kender skolen, og fordi hendes mand er skolelærer. Derfor kender hun udfordringerne i en travl skolehverdag, som ikke er blevet mindre efter lærerkonflikten og folkeskolereformen.

Nogle hænger stadig fast i dyndet efter det forløb og kan for eksempel være mere påvirkede, hvis de skal tackle vanskelige elever. Det kan give stress og sygefravær, fortæller Birgitte Bojsen.

## I VIRKSOMHEDSPRAKTIK

Hun tilbød personalet NADA-behandlinger på Gyvelhøjskolen, da hun sidst i 2013 og først i 2014 var i en fire måneder lang virksomhedspraktik på skolen. Birgitte Bojsen har sklerose og er derfor godkendt til et fleksjob, som hun i udgangspunktet selv skal finde. Hun ved hvordan sygdommen kan udvikle sig, fordi hun i flere år arbejdede på skleroseklinikken, inden sygdommen brød ud.

Så da Birgitte Bojsen fik idéen om at afprøve NADA som stressbekæmper, forsøgte hun samtidig at skabe sit eget job. Skoleleder Jørgen Fjord var positiv overfor social-

og sundhedsassistentens tanker, og hun blev i første omgang ansat i tre måneders virksomhedspraktik som senere blev forlænget med en måned.

Birgitte Bojsen håbede, at hun derefter kunne blive ansat i fleksjob. Skolelederen foreslog nogle nærliggende institutioner, at de og Gyvelhøjskolen gik sammen om at finansiere en fælles NADA-ordning, som de kunne tilbyde deres personalegrupper, og hvor Birgit Bojsen kunne være ansat i fleksjob. Men institutionerne syntes ikke, at de kunne finde pengene, og så var der ikke råd til projektet.

I stedet vil social- og sundhedsassistenten nu tilbyde Gyvelskolens ansatte, at de kan betale hende for NADA-behandlinger.

Flere har spurgt, hvordan deres behandlinger kunne fortsætte, når min virksomhedspraktik stoppede, og jeg har derfor lovet, at jeg fortsat vil behandle dem, fortæller Birgitte Bojsen, som glæder sig over, at Gyvelhøjskolen stiller et lokale til rådighed, så behandlingerne fortsat sker på de ansattes arbejdsplads.

Indtægterne fra behandlingerne vil kun delvist blive modregnet i den ledighedsydelse, som Birgitte Bojsen modtager.

## VINDERNE AF SUDOKUKONKURRENCEN FRA FEBRUAR-NUMMERET ER:

- Ester Dohn - Viby J
- Lykke Givskud - Højbjerg
- Ulla Flink Nielsen - Egå

## VI ØNSKER TILLYKKE

Gevinsten kan afhentes i klubben i åbningstiden.

## SUDOKU

Sæt din logik på prøve med dette spil, – der har taget verden med storm! Hver række, søjle og 3x3 kasse skal indeholde alle tal fra 1-9. Der er på forhånd placeret nogle af tallene i Sudoku-opgaven og man skal så ved hjælp af logisk tankegang og ræsonnement prøve at regne ud, hvilke tal de øvrige felter skal indeholde.

Der kræves ingen særlige matematiske evner for at kunne løse en Sudoku.

Deadline for sudoku løsninger er den 1. juli 2014, herefter vil der ske lodtrækning.

*God fornøjelse.*

		7	5	8				
8	2			3				
	1	5			2		8	
5		6					4	
		2	4		7	3		
	4					1		5
	8		6			5	1	
				9			2	7
				7	8	4		

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

***Sendes til:***

Social- og sundhedsassistentklubben

Christian X's Vej 56-58

8260 Viby J

***Senest den 1. juli 2014.***



# SELVVALGTE KURSER



## MÅLGRUPPE

**Betalende medlemmer af social- og sundhedsassistentklubben.**

Målet er at yde tilskud til medlemmer af klubben til selvvalgte kurser, uddannelser, workshops, temadage, studieture og konferencer, samt andre udviklingstiltag for medlemmerne. De bevilgede midler kan anvendes til dækning af kursusudgifter, køb af bøger og materialer til kurset og transport.

Der kan ikke bevilges til kurser og andet hvor arbejdsgiveren, FOA eller klubben i forvejen dækker kursusudgift, udgift til materialer eller transport.

Du har mulighed for at søge op til 1.000 kr. pr. år. Det er først-til-mølle princippet der gælder. Klubben afsætter 20.000 kr. pr. år til formålet. Husk at medsende kvittering, bankoplysninger, CPR-nummer og en begrundelse for ansøgningen.

Hvis du synes det kursus du har deltaget i, er relevant for andre medlemmer af social- og sundhedsassistentklubben, modtager klubben gerne et indlæg til bladet med en kort beskrivelse af dit udbytte.

### **OBS!** MEDLEMMER AF FOA-PSYKIATRI:

Er du medlem af FOA psykiatri, skal du søge om tilskud der igennem.

### **OBS!**

Der må påregnes en behandlingstid på op til en måned fra modtagelse af ansøgningen i klubben.



## HEJSA

HAR DU HUSKET AT  
HENTE DIN NYE TASKE.

TASKEN ER GRATIS FOR ALLE  
KLUBBENS MEDLEMMER.

*Venlig hilsen  
Klubbestyrelsen*

CAFÉ-EFTERMIDDAG FOR SOCIAL- OG  
SUNDHEDSASSISTENTKLUBBENS MEDLEMMER

# TEMA: UTILSIGTEDE HÆNDELSER I KOMMUNEN

## TID OG STED

Torsdag den 12. juni 2014 kl 16.00-18.00 i FOA Århus lokaler.

Er du også i tvivl eller har du bare lyst til at mødes med kollegerne og få en god drøftelse om 'utilsigtede hændelser' i almindelighed er du/i meget velkommen til at deltage.

Nedenstående er de mest almindelig stillede spørgsmål fra klubbens medlemmer:

- Hvad sker der når jeg indberetter en utilsigtet hændelse?
- Kan jeg indberette en utilsigtet hændelse anonymt?
- Hvad skal indberetningerne gøre godt for?
- Kan jeg blive indkaldt til en tjenestelig samtale med ledelsen?
- Hvilke rettigheder har jeg?
- Kan jeg miste min autorisation hvis jeg laver en utilsigtet hændelse?

**TILMELDING** nødvendig af hensyn til forplejning.

Du kan tilmelde dig via hjemmesiden [www.assistentklubben.dk](http://www.assistentklubben.dk)  
eller via mail [ansc@foa.dk](mailto:ansc@foa.dk) eller SMS tlf. 41 10 05 52 senest den. 2. juni 2014

# ‘HVORDAN FORHINDRER VI, AT PERSONALE BLIVER SYGE AF ARBEJDET?’

VED PSYKOLOG DORTHE BIRKMOSE OG  
LEDELSESRÅDGIVER CHRISTIAN ØRSTED

Dorthe Birkmose har skrevet bogen ‘Når gode mennesker handler ondt’, og Christian Ørsted har skrevet bogen ‘Livsfarlig ledelse’. De to bøger supplerer hinanden i en samlet beskrivelse af, at både medarbejdere og ledere i stigende grad risikerer at blive syge og forrædede af deres arbejde. Besparelserne og effektiviseringer har og får store konsekvenser.



Dorthe Birkmose beskrev på sidste års konference, hvordan forråelsesprocessen sker og hvordan vi – på trods af gode intentioner – kan gøre andre mennesker ondt. Christian Ørsted beskrev på dette års konference, hvordan myter om effektivitet, motivation og anerkendelse fører til en ledelsesstil, der gør os syge af stress.

Temaaftenen bygger ovenpå de hidtidige oplæg ved at stille skarpt på, hvad vi kan gøre for at undgå forråelse og livsfarlig ledelse. Hvad kan man hver især gøre? Og endnu vigtigere: Hvad kan vi gøre i fællesskab? Måske skal vi til at skabe nogle nye fællesskaber for at skabe en modbevægelse til den livsfarlige ledelse ...

Hvis man ikke har deltaget i konferencerne, kan det anbefales, at man læser de to bøger og orienterer sig på de to hjemmesider [www.dorthebirkmose.dk](http://www.dorthebirkmose.dk) og [www.orsted.dk](http://www.orsted.dk).

Torsdag den. 26. juni 2014 kl. 18.30-22.00 i FOA Århus.

**TILMELDINGSFRIST:** Den 26. maj.

Tilmelding er nødvendig af hensyn til plads og forplejning.

Du hører kun fra klubben hvis der skal trækkes lod om pladserne, ellers møder du bare op på dagen.

# KURSUS I OSTEOPOROSE

## TIDSPUNKT

Den 28. august 2014. kl. 18.00-21.00

## FORMÅL

At social- og sundhedsassistenter får opdateret den sidste nye viden om sygdommen.

*Kursus omhandler blandt andet:*

- fysiologi og patofysiologi
- udredning/undersøgelser
- forebyggelse
- behandling
- smertebehandling

## UNDERVISER

Overlæge Eva Ebbenhøj, Endokrinologisk Afdeling, Aarhus Universitetshospital.

Kurset er gratis for betalende medlemmer af social- og sundhedsassistentklubben.

– Der udstedes kursusbevis.

## TILMELDING

ansc@foa.dk, hjemmesiden [www.assistentklubben.dk](http://www.assistentklubben.dk) eller på SMS 41 10 05 52

Sidste frist for tilmelding er den 28. juli 2014.

Skulle du blive forhindret i at deltage, venligst kontakt da klubben og afmeld så en kollega eventuelt kan få din plads. Kurset afholdes i FOA Århus

Hvis du ikke hører fra klubben er du optaget på kurset.

Der serveres kaffe/te med brød og frugt

SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTKLUBBEN



## OPTAGER ET **NYT HOLD** TIL NADA UDDANNELSE TIL NOVEMBER 2014 (ØREAKUPUNKTUR)

**Kurset er et diplomgivende kursus i NADA-metoden. Deltagerne behøver ikke at have kendskab til akupunktur i forvejen. Kurserne er anerkendte af NADA International og udføres af godkendte instruktører. NADA-kurset giver mulighed for at benytte NADA akupunktur internationalt.**

Kurset lægger især vægt på NADA som en recovery-metode, som hjælper med stabilitet og indlæring. Kursisten vil efter kurset have lært at kunne anvende metoden i praksis.

Kursisterne lærer enkelte supplerende punkter til NADA-metoden.

Akupunkturkendskab er ikke en forudsætning. Deltagerne skal træne stikteknik på hinanden. Det er en betingelse at kursisterne deltager i hele undervisningen for at opnå diplom. Al undervisningsmateriale er på dansk.

**Læs mere på [www.nada-danmark.dk](http://www.nada-danmark.dk)**

Kurset finder sted den 12.-13.-14. november 2014 fra kl. 8.30-16.30.

Den 4. dag annonceres senere.

Kurset afholdes i FOA Århus, Christian X's Vej 56-58, 8260 Viby J.

**TILMELDING** kan ske på talon i bladet, via hjemmesiden eller mail [ansc@foa.dk](mailto:ansc@foa.dk).

Der er også mulighed for at ringe på 46 97 32 23.

Kurset er for 24 deltagere og ved mere end 24 tilmeldte vil der ske lodtrækning.

Deadline for tilmelding og betaling af 1.000. kr. den 12. september 2014.

**OBS:** Tilmeldingen er bindende af hensyn til de som skal søge ferie, afspadsering eller tjenestefri. Klubben dækker ikke daglønstab.

Klubben har givet tilskud på 1.000 kr. som man normalt kan søge til selvvalgte kurser.

Derudover er der en egenbetaling på 1.000 kr. som skal betales umiddelbart efter at du får meddelelse om at du er optaget på kurset (kort tid efter deadline).

Klubben sørger for fuld forplejning under kurset.

Hvis du arbejder i psykiatrien er du medlem af FOA psykiatri og skal derfor søge igennem egen klub.

# TILMELDING TIL...

## SÆT KRYDS

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> <b>CAFÉ-eftermiddag: Utsigtede hændelser i kommunen</b><br>Tilmelding senest den 2. juni 2014               | <b>Tidspunkt</b><br>Den 12. juni 2014     |
| <input type="checkbox"/> <b>'Hvordan forhindrer vi, at personale bliver syge af arbejdet?'</b><br>Tilmelding senest den 26. maj 2014 | <b>Tidspunkt</b><br>Den 26. juni 2014     |
| <input type="checkbox"/> <b>Kursus i osteoporose</b><br>Tilmelding senest den 28. juli 2014  | <b>Tidspunkt</b><br>Den 28. august 2014   |
| <input type="checkbox"/> <b>NADA Uddannelse</b><br>Tilmelding senest den 12. september 2014  | <b>Tidspunkt</b><br>Den 12.-14. nov. 2014 |

*Hvis du er uheldig og må melde afbud til et kursus, kan du gøre klubben og dine kolleger en stor tjeneste, ved at melde afbud i god tid. Der er ofte ventelister, og så kan en anden nå at få din plads.*

Sendes til Social- og sundhedsassistentklubben i FOA Århus.  
 Christian X's Vej 56-58, 8260 Viby J.

Navn \_\_\_\_\_ Cpr: \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Arbejdsplads \_\_\_\_\_ Faggruppe \_\_\_\_\_

Mailadresse \_\_\_\_\_ Telefon \_\_\_\_\_

# KLUBBESTYRELSEN

**Formand**

Annie Schacht  
Har orlov fra Region Midt

---

**Næstformand**

Helle Kurup  
Social- og sundhedsassistent

---

**Bestyrelsesmedlem**

Jytte Dylmer  
Fællestillidsrepræsentant i Aarhus Kommune  
Næstformand i Social- og sundhedssektoren i FOA Århus

---

**Bestyrelsesmedlem**

Loni Bjerre  
Tillidsrepræsentant Aarhus Kommune

---

**Bestyrelsesmedlem**

Solvej Skærbæk  
FTR suppleant, Region Midt

---

**Bestyrelsesmedlem**

Kirsten Mikkelsen  
Tillidsrepræsentant, Region Midt

---





Afsender: Social- og sundhedsassistentklubben, Christian X's Vej 56-58, 8260 Viby J

Returneres ved varig adresseændring

## Adressen:

Social- og sundhedsassistentklubben  
Christian X's Vej 56-58  
8260 Viby J

## Hjemmeside

[www.assistentklubben.dk](http://www.assistentklubben.dk)

## Telefon og e-mail:

Annie Schacht 4697 3223 og 4110 0552  
E-mail: [ansc@foa.dk](mailto:ansc@foa.dk)

## Åbningstider:

Mandag til onsdag 10.00 – 13.00  
Torsdag 13.00 – 16.30

## Klubben holder lukket

Den første torsdag i måneden på grund af bestyrelsesmøde.  
Sommerferie lukket i ugerne 29, 30 & 31.

