



FAGBLADET FOA

Alarmerende tendens

ÆLDRE MERE ENSOMME EFTER CORONA

SIDE 24

FLEKSIBLE VAGTPLANER VINDER FREM

SIDE 8

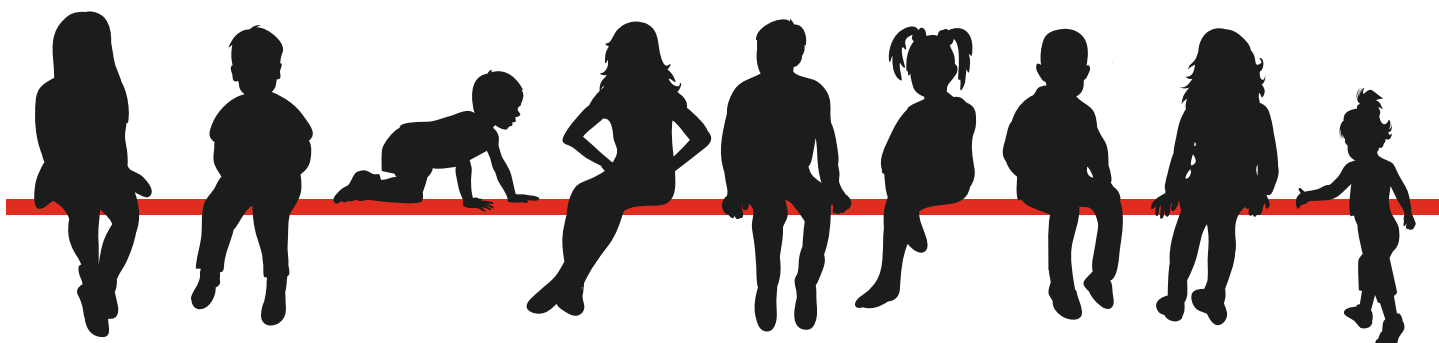
ANNE GLAD GUIDER OM FREMTIDENS ÆLDRE:

SÅDAN TAKLER VI BOOMERNE

SIDE 44

Møder du børn, der har været på flugt?

Vi har samlet vores viden og erfaring – ét sted



På taggodtimod.dk har vi samlet brugbar viden til dig, der har kontakt med børn, som har været på flugt. Vi tilbyder for eksempel endagstræning til fagpersoner med oplæg, caseøvelser og konkrete værktøjer til at møde børn i krise.

Se mere på: taggodtimod.dk



Red Barnet



INDHOLD

TEMA
**BØRN HJÆLPER
 MOD ÆLDRES
 ENSOMHED**
 SIDE 24



FOKUS
 FLEKSIBEL
 ARBEJDSSTID
 VINDER FREM
 SIDE 8



SNAPSHOT
 ALVOR OG
 ARBEJDSGLÆDE
 PÅ PSYKIATRISK
 SKADESTUE
 SIDE 18

- 4 Chefredaktørens leder**
- 6 Fag og fremtid**
Her er redskabet til at afstemme forventninger med pårørende
- 8 FOKUS** **Fleksibel arbejdstid**
Kommuner afprøver nye måder at lave vagtplaner på
- 14 Groft sagt**
- 15 Det virker**
30 minutter efter eget valg hver uge gør kolossal forskel
- 16 Striiben & Medlem til medlem**
- 18 Snapshot**
Psykiatrisk akutmodtagelse: Her arbejder faggrupper side om side
- 22 Fagligt talt**
- 24 TEMA** **Ensomhed blandt ældre**
Ældre er mere ensomme og mindre aktive end før corona
- 30 Kend din ret**
Må chefen kontakte dig i ferien?
- 32 Brug FOA**
Lene måtte vente i over to år på at få erstatning
- 34 INDBLIK** **Tidsrejsen**
2030: Sådan kan de mange udfordringer løses
- 44 Interview med Anne Glad**
Sådan vil boomer-generationen udfordre plejehjemmene
- 50 Faglig praksis**
Ansatte på bosted har fundet metoden til at slippe arbejdet
- 52 A-kassen**
Højere dagpengesats de første tre måneder
- 53 Mad på farten**
- 54 Quiz**
- 55 Min vej**
Fra fabrik i Ungarn til husassistent i København
- 56 Det sker**
- 58 Guide**
Få økonomisk støtte til rekreati-
onsophold efter en sygdomsmeddelelse

”
**NÅR MAN TÆNKER GAMLE MENNESKER, SKAL MAN FREMOVER TÆNKE ROCK,
 FESTIVALER OG JAZZ, MERE END MAN SKAL TÆNKE 'KÆRE LILLE MORMOR'. SIDE 44**

LIVSSTILSEKSPERT ANNE GLAD
 OM BOOMER-GENERATIONEN

FOA

Ansv. chefredaktør Gitte Hejberg
 gith@foa.dk · 46 97 24 58
 Redaktionschef Allan Wahlers
 alwa@foa.dk · 46 97 26 44
 Udgiver FOA · Staunings Plads 1-3
 1790 København V · 46 97 26 26
 foa.dk · foa@foa.dk

SUNDT OPGØR MED FASTE ARBEJDSSTIDER

VELKOMMEN | Længere vagter fordelt på færre dage. Dokumentation udført hjemmefra. Mulighed for at møde senere. En fridag i utide og med kort varsel. Fleksibilitet på jobbet bliver stadig mere udbredt og kommer i mange forskellige former.

En ny undersøgelse blandt FOAs medlemmer viser, at hvert tredje medlem arbejder et sted, hvor man er i gang med tiltag for at give mere fleksibilitet og indflydelse på arbejdstiderne. Og en kortlægning fra Ugebrevet Mandag Morgen viser, at 20 kommuner i øjeblikket eksperimenterer med fleksible arbejdstider eller forbereder sig på at gøre det.

De smidige arbejdsformer er stadig mest udbredt på kontorarbejdspladser, men det er positivt, at de bøjelige vagtplaner også vinder frem på FOAs områder.

Og så er det en myte, at fleksible arbejdstider ikke kan fungere på døgnområdet. Et eksempel er plejecentret Grønnegården i Odsherred Kommune, hvor de ansatte er med til at sammensætte deres arbejdsrul mere individuelt. Og ja, det kan give utryghed og kræve mere planlægning i starten, men det opvejes af den større trivsel, det mindre sygefravær og de færre kolleger, der siger op.

Forhåbentlig får flere arbejdsgivere øjnene op for de fordele. Ellers kommer de til at mærke det på den hårde måde. De personligt tilpassede vagter bliver efter alt at dømme et konkurrenceparameter, når arbejdsgiverne skal fastholde og tiltrække medarbejdere – nu og i fremtiden. ★

Gitte Hejberg
GITTE HEJBERG
ANSV. CHEFREDAKTØR

LÆS MERE
OM VELFÆRDS-
TEKNOLOGI
SIDE 34

”

FLEKSIBILITET PÅ
JOBET BLIVER STADIG
MERE UDBREDT OG
KOMMER I MANGE
FORSKELLIGE FORMER.



@GITTEHEJBERG



HVAD MENER DU? Hvilke forventninger har du til velfærds- teknologi i fremtiden?

AF XENIA HOLM MEHRI OG
MAGNUS NYGAARD ØYÅS

Robotter kan være god idé
Amani Rashid Dahir
Læser til social- og sundheds-
assistent på SOSU H



”Robotter kan være en god idé, hvis de dækker de opgaver, hvor der ikke behøves menneskelig kontakt, såsom at

lave mad eller spille musik til at underholde. De ældre har brug for omsorg fra rigtige mennesker og ikke fra robotter. Demensramte borgere vil ikke kunne forstå det, og de har brug for menneskelig kontakt.”

Kan ikke erstatte os
Victor Diaz
Læser til social- og sundheds-
assistent på SOSU H



”Jeg håber, at velfærdsteknologi kan gøre vores arbejde nemmere, men jeg tror ikke, den kan erstatte det.

Flere med demens er i forvejen ensomme og isolerede, og hvis der så kommer en maskine, der skal hjælpe dem med at spise, så tror jeg ikke, at det er en god udvikling. Vi ved, at det lige så meget er den menneskelige kontakt, som er vigtig.”

Intelligent bamse
Maja Kramer
læser til social- og sundheds-
medhjælper på SOSU H



”Jeg tror helt sikkert, at der er nogle med svær demens, der ville få utrolig meget ud af at tale med en bamse, der havde

AI (kunstig intelligens, red.), men jeg er bange for, at de også vil kunne mærke, at der er noget forkert. Jeg tror ikke, der er supermange arbejdsopgaver, der kan blive erstattet. Så skal det virkelig være en meget intelligent robot.”



Vært Julie Bundgaard i studiet under optagelsen af fagbladets nye podcast 'Færdigt Arbejde'.

PREMIERE PÅ PODCAST:

Nu kan du også lytte til Fagbladet FOA

Fagbladet FOA søsætter podcastserien 'Færdigt Arbejde' med masser af vitaminer til dit fag og dit arbejdsliv.

AF GITTE HEJBERG

Fagbladet FOA lancerer podcastserien 'Færdigt Arbejde'. De første to afsnit kan du allerede lytte til nu. De handler om henholdsvis lokalløn og brancheskift. Komende afsnit kommer til at stille skarpt på blandt andet små selvstyrende teams, voldsforebyggelse og børns søvn.

Ambitionen er, at alle FOA-medlemmer oplever, at de kan blive fagligt inspirerede og motiverede af podcasten – også selvom de enkelte afsnit kan opleves som mere relevante for nogle faggrupper end for andre. Der vil også løbende være emner med en bred appel – eksempelvis afsnittet om at få fingre i flere lokallønskroner.

I podcasten medvirker både FOA-

medlemmer, eksperter og talspersoner. Værten er den erfarne journalist Julie Bundgaard, som er en kendt radiostemme fra DR P4 og tidligere også fra P3.

I hvert afsnit af 'Færdigt Arbejde' får du indblik i spændende tendenser og ny viden – og input til, hvordan du bedst arbejder med emnet i praksis. Som et fast element sammensætter vi hver gang en huskeliste med gode råd.

Hvert afsnit varer 20-25-minutter, og der udkommer et nyt afsnit hver 14. dag.

Sjovere opvask

Mange danskere har opdaget, at støvsugningen eller opvasken klares noget hurtigere med en god podcast i ørerne. Og en del har gjort podcasten til en fast rejsemakker, når de kører til og fra arbejde.

Har du ikke den store erfaring med podcasts, så fortvivl ikke. Du kan læse mere i boksen øverst til højre. Et godt råd er at abonnere, så bliver du automatisk tippet, så snart der kommer et nyt afsnit. ★ GITH@FOA.DK

SÅDAN VIRKER DET

- En podcast er en radioudsendelse, du kan høre, når du har lyst. Du kan lytte til podcast på mobiltelefonen, på en tablet eller på computeren.
- Har du en iPhone, kan du typisk finde appen 'Podcasts', som er installeret fra start. Her skal du blot søge på 'Færdigt Arbejde'. Så kommer alle afsnit frem, med det nyeste øverst.
- Hvis du har en Android-mobiltelefon, kan du for eksempel hente appen 'Podimo' eller 'Spotify'.
- Hvis du trykker på abonnér i podcastafspilleren, får du en besked, hver gang der er et nyt afsnit.



LYT TIL DISSE AFSNIT AF FÆRDIGT ARBEJDE

- **Brancheskift**
Hør, hvordan brancheskiftet kan være en del af løsningen på udfordringerne med at rekruttere til ældreplejen.
- **Lokalløn**
Bliv klogere på, hvad lokalløn er og få gode råd til, hvad du selv kan gøre for at få del i puljen.

& Find afsnit
fagbladetfoa.dk/podcast

'Er vasketøj ikke med i pakken?'

Der kan nemt opstå misforståelser, når borgere skal modtage hjemmepleje. I Herning har man indført systematiske opstartssamtaler til gavn for ældre, pårørende og ansatte.

AF RASMUS HANDBERG | FOTO: TOR BIRK TRADS

SKEMA SØSÆTTER SAMARBEJDE

Opstartsskemaet er udviklet og løbende tilpasset af medarbejdere, der har været en del af en arbejdsgruppe. Den blev nedsat for i højere grad at leve op til Ældretilsynets målepunkter, som blandt andet omhandler selvbestemmelse og medinddragelse.

I skemaet gennemgås en række forhold som for eksempel ydelser, særlige ønsker til tidspunkter, valg af købmand, netværk, produkter til personlig hygiejne og muligheden for eventuel ernæringscreening.

Før i tiden var social- og sundhedsassistent Laila Desideriussen ikke uvant med at måtte skuffe borgere og pårørende, fordi de havde forventninger, hun ikke kunne imødekomme.

"Nogle troede for eksempel, at vi kunne køre op til købmanden og handle for dem hver anden dag, og at vi kunne smide lidt tøj i vaskemaskinen hver dag. Det kan vi ikke, og på opstartssamtalen lærer de også vores ordning med indkøb og tøjvask at kende," siger hun.

Laila Desideriussen er en del af hjemmeplejen i Herning Kommune, hvor medarbejderne siden efteråret har gennemført opstartssamtaler med alle nye borgere, der bliver visiteret til hjemmepleje. Til samtalen er pårørende også inviteret med.

"Vi får italesat, hvad vi kan tilbyde, og hvad de kan forvente. Det giver en vis ro, og man får skabt en god relation til bor-

ger og pårørende fra starten af, og de oplever, at vi har tid til at lytte," siger Laila Desideriussen.

Hun har foreløbig gennemført syv af samtalerne, som er af en times varighed. Desuden har hun siddet med i den arbejdsgruppe, der har udviklet det opstartsskema, som bruges til samtalen. Det gennemgår punkt for punkt borgerens og pårørendes ønsker og forventninger.

"Vi får for eksempel at vide, hvilke ugedage borgeren går til aktiviteter, så vi tilpasser bad, rengøring, indkøb og så videre efter det. Det bliver alt sammen skrevet ind i dokumentationssystemet, så alle medarbejdere kan læse det," siger hun.

Få har sat det i system

Det kan næppe overraske, at et godt samarbejde mellem de pårørende og medarbejderne i hjemmeplejen har betydning



Laila Desideriussen havde i februar opstartssamtale med ægteparret Ida og Allan i Gjellerup ved Herning, der skal til at modtage hjemmepleje. Undersøgelsen fra Sundhedsstyrelsen, der omtales, bygger på en spørgeskemaundersøgelse til private og kommunale leverandører af hjemmepleje, samt 60 interview med medarbejdere og ældre.

for trivslen hos den ældre, der modtager pleje. Men i en ny undersøgelse angiver hele 91 procent af de adspurgte leverandører af hjemmepleje, at de kun i nogen eller lav grad har sat samarbejdet med pårørende i system. For eksempel i form af faste arbejds gange.

Derfor er det ifølge Sundhedsstyrelsen, der står bag undersøgelsen, et 'nærliggende emne' at tage fat i for at styrke kvaliteten af borgerens hjælp og pleje.

Undersøgelsen viste desuden, at netop uadresserede eller urealistiske forventninger – som den med vasketøjet – er den primære kilde til utilfredshed og misforståelser mellem pårørende og medarbejdere. 58 procent svarer, at de 'i høj grad' oplever den udfordring.

"Undersøgelsen understreger, hvor vigtigt det er at få de pårørende med lige fra starten – og høre, hvad de har af ønsker,

og hvordan man kan få et godt samarbejde," siger sektionsleder i Sundhedsstyrelsen Helle Stentoft Dalum.

"Det er gennem engagementet hos dem og gennem deres viden om den ældre, at medarbejderne kan opbygge en god relation, som også kan forebygge eventuelle konflikter."

Gitte Nørgaard, der er chef for syge- og hjemmeplejen i Herning Kommune, kalder opstartssamtalerne for en god investering.

"Det hænder, at nogle er utilfredse og ikke kan forstå, hvorfor vi ikke kan yde ting uden for serviceniveauet, for mange borgere ved ikke, hvad det vil sige at modtage hjemmepleje fra kommunen. Vi tror, at vi med samtalerne kan undgå frustrerede pårørende, og når jeg spørger ledere, tilkendegiver de, at samarbejdet går lettere nu," siger hun. ★ RAHBN@FOA.DK

WEBINAR OM SAMARBEJDE MED PÅRØRENDE

Sundhedsstyrelsen har med udgangspunkt i undersøgelsen lavet et webinar, der henvender sig til ledere, teamledere og medarbejdere i hjemmeplejen.



Find webinarret her

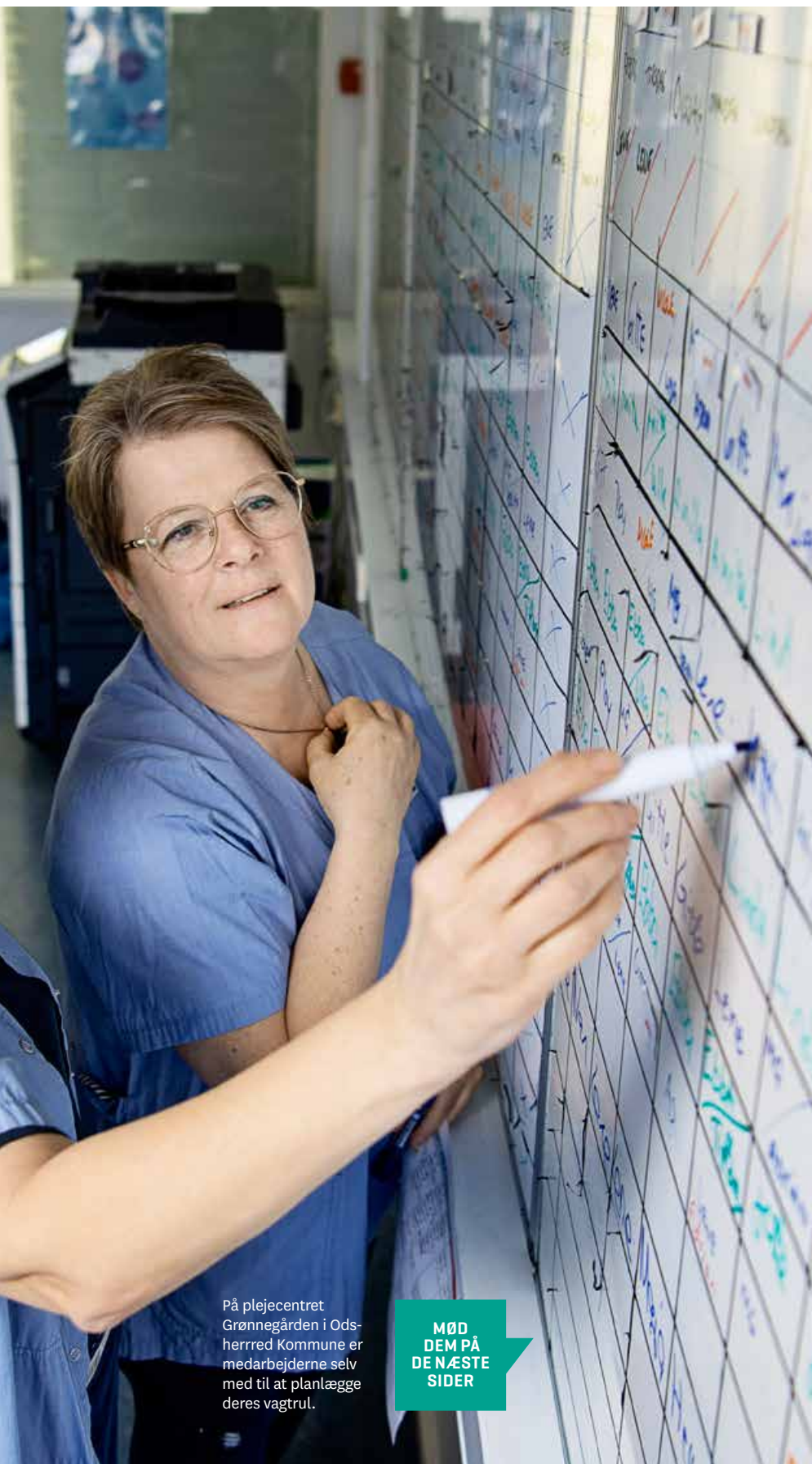


FLERE AFPRØVER FLEKSIBLE ARBEJDS- TIDER

Rundt om i landet eksperimenterer kommuner med at nytænke vagtplaner og give medarbejderne mere indflydelse på arbejdstiderne. Blandt FOAs medlemmer er meningerne delte, når det kommer til for eksempel at have længere vagter fordelt på færre dage.

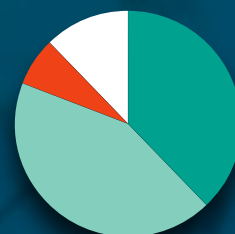


FOKUSSIDERNES ER SKREVET AF LAURA MARIE RASMUSSEN, LMRA@FOA.DK | FOTO: JØRGEN TRUE



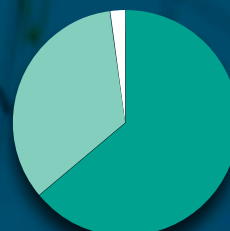
På plejecentret Grønnegården i Ods-herrred Kommune er medarbejderne selv med til at planlægge deres vagtrul.

**MØD
DEM PÅ
DE NÆSTE
SIDER**



Er du interesseret i, at din arbejdstid bliver organiseret med længere vagter fordelt på færre dage?

- 38 % Ja
- 43 % Nej
- 7 % Har det allerede
- 12 % Ved ikke



Har du mulighed for at få en fridag, når du har brug for det?

- 63 % Helt enig/delvist enig
- 35 % Delvist uenig/helt uenig
- 2 % Ved ikke/ikke relevant



Jeg har gode muligheder for at få indflydelse på, hvornår mine arbejdstimer er placeret på dagen/ugen

- 42 % Enig/delvist enig
- 46 % Delvist uenig/helt uenig
- 12 % Ved ikke/ikke relevant

KILDE: FOA-UNDERSØGELSEN 'INDFLYDELSE PÅ ARBEJDS- TIDER', 2023, SVARENE ER FRA MEDLEMMER INDEN FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN



20 KOMMUNER EKSPERIMENTERER

Mindst hver femte kommune er enten i gang med, har vedtaget eller har foreslået mere fleksible arbejdsuger for kommunens ansatte. Det fremgår af en kortlægning fra Ugebrevet Mandag Morgen.

KILDE: MANDAG MORGEN, KL OG DIVERSE KOMMUNER

Nogle kalder det et opgør med 8-16-kulturen. Andre nøjes med at tale om spæde forsøg på at fordele timerne på en arbejdsuge lidt anderledes, end man plejer. Men tendensen er klar: Nemlig en stigende interesse for mere indflydelse på egen arbejdstid og nytænkning i forhold til, hvordan vagtplaner kan skrues sammen.

En ny undersøgelse blandt FOAs medlemmer viser da også, at hvert tredje medlem arbejder et sted, hvor man er i gang med tiltag for at give mere fleksibilitet og indflydelse på arbejdstidene – for eksempel at møde klokken otte i stedet for syv, hjemmearbejde ved dokumentationsopgaver og længere vagter fordelt på færre dage. Men halvdelen af medlemmerne svarer, at deres arbejdsplads ikke arbejder med den slags tiltag.

Ifølge lektor Agnete Meldgaard Hansen, der forsker i arbejdsliv ved Roskilde Universitet, er der en stor interesse for en firedages arbejdsuge i offentligheden generelt og i flere kommuner, men der er stadig meget få, der har indført det.

”Jeg ser det som et udtryk for, at mange i højere grad tænker over, hvilken plads arbejdet skal have i deres liv,” siger hun.

Agnete Meldgaard Hansen har fulgt et af de første forsøg med fleksibilitet og firedages arbejdsuge i Kerteminde Kommune, og hun understreger, at endnu har ingen forsket i eller evalueret lignende forsøg på arbejdspladser, hvor man har døgnbemanding.

Døgnbemanding gør det svært

Hun peger på, at det kan være sværere at indføre forandringer og give medar-

En forudsætning for at lykkes med en fleksibel vagtplan er et godt kollegialt sammenhold. Derfor har de på Grønnegården regler for trivsel og holder hinanden oppe på at sikre den gode tone blandt kollegerne, ligesom de prioriterer åbenhed i personalegruppen. På billedet ses fra venstre: vagtplanlægger Pia Madsen, social- og sundhedsassistent Anne Petersson, centerleder Ane Sømosegaard Friis og social- og sundhedsassistent Lene Højer.



bejderne mere fleksibilitet på arbejdspladser, der skal dække hele døgnet eller har særlige åbningstider.

”Man kan ikke bare overføre den fire-dages arbejdsuge, som måske fungerer for administrationsmedarbejdere, til de medarbejdere, der er i hjemmeplejen eller på andre vagtbesatte områder. Men derfor kan man godt gøre plads til eksperimenter og lytte til medarbejdernes ønsker for deres arbejdstider,” siger Agnete Meldgaard Hansen.

Skal kunne rumme livsfaser

I Egedal Kommune har man siden 2019 arbejdet med fleksible arbejdstider for alle medarbejdere – fra de ansatte på rådhuset til de ansatte i ældreplejen, forklarer Tina Wils, der er chef for Sundhed og omsorg i Egedal Kommune.

”Vi har ikke regler for, hvordan fleksibilitet kan se ud – det er op til den enkelte arbejdsplads. For medarbejdernes ønsker om fleksibilitet er alt fra at møde en time senere, en 10-timers vagt, en firedages arbejdsuge eller mulighed for at lave mere administrativt arbejde hjemmefra – og det skal vi kunne rumme,” siger Tina Wils.

Hun understreger, at fleksibiliteten går længere end kun arbejdstider. Det kan også handle om, at medarbejderne skal have mulighed for at tage orlov eller afprøve deres kompetencer i en anden sammenhæng.

”Selvom det kan være svært at få vagtplanerne til at gå op, så er den øgede tilfredshed blandt medarbejderne det hele værd. Vi skal kunne rumme medarbejdernes forskellige livsfaser,

hvis vi vil fastholde og rekruttere de bedste medarbejdere.”

Ifølge arbejdslivsforsker Agnete Meldgaard Hansen er det de små lokale projekter, som driver forandringerne. Og det kan have flere fordele, for der findes ikke en model, som passer til alle, når det kommer til arbejdstid.

”Det handler om individuelle løsninger, og hvad der opleves som fleksibelt for den enkelte medarbejder. Når man oplever at have indflydelse, giver det bedre trivsel og arbejdsglæde, og derfor kan indflydelse på arbejdstid bruges til både at fastholde medarbejdere, men også til at tiltrække nye,” siger hun.

Forskeren anerkender dog, at fleksibilitet i arbejdstiden kan møde sin helt naturlige begrænsning i form af den mangel på personale, man oplever mange steder. ★

Fleksible planer giver glade medarbejdere

På Plejecenter Grønnegården i Odsherred Kommune kan man som medarbejder selv planlægge sit arbejdsrul.

For godt to år siden blev der sat gang i store forandringer på Plejecenter Grønnegården i Odsherred Kommune.

For nu skulle det være op til medarbejderne selv, hvornår de gerne ville arbejde, og der blev taget et opgør med de meget fastlagte dag-, aften- og nattevagter.

Alle medarbejdere fik udleveret en tom vagtplan, og så skulle de vende retur med deres ønskerul.

”Da jeg startede som leder på Grønnegården for to år siden, blev jeg mødt af et meget stift system og nogle meget ufleksible vagter, som nok var tradition,





VI HAR ET MARKANT LAVERE SYGEFRAVÆR, FORDI FOLK FÅR FRI, NÅR DE HAR BRUG FOR DET.

ANE SØEMOSEGAARD FRIIS
LEDER PÅ GRØNNEGÅRDEN I ODSHERRED



men jeg kunne jo bare se efter få sekunder, at de vagter ikke passede godt ind i medarbejdernes liv,” siger Ane Sømosegaard Friis, som selv har arbejdet mange år i plejen, inden hun blev leder.

Hendes medarbejdere er i forskellige aldre og livsfaser. Nogle har små børn, andre børnebørn, og nogle skal få vagter til at gå op med debilen, som manden bruger, når de skal på nattearbejde. Og netop derfor er det vigtigt at få skabt en kultur om en fleksibel vagtplanlægning, fordi alle har et liv uden for arbejdet, forklarer hun. Og det mere fleksible arbejdsliv har da også båret frugt.

”Vi har et markant lavere sygefravær, fordi folk får fri, når de har brug for det. Det er desuden blevet nemmere at rekruttere – vi får flere uopfordrede ansøgninger, og det er nemmere at fastholde vores medarbejdere, fordi de trives og føler, at de bliver lyttet til,” siger Ane Sømosegaard Friis.

Vagtplanen skal jo gå op

Med 40 medarbejdere, der skal have hver deres individuelle vagtplan, kan det være svært at få alle ønsker og

behov til at mødes, men fordi medarbejderne har forskellige behov, går det faktisk nogenlunde op, siger Ane Sømosegaard Friis.

Hun understreger, at en forudsætning for, at man kan lykkes med nye måder at arbejde på, er, at medarbejderne er fleksible.

”Det kan være nok så meget et ønske fra min side som leder, at vi skal gøre det anderledes, men medarbejderne skal også kunne se fidusen i det og være villige til at strække sig. Så et kollegialt sammenhold om at hjælpe hinanden, det er det, som i bund og grund skaber fleksibiliteten,” siger hun.

Får hjælp af faste vikarer

Ifølge vagtplanlægger Pia Madsen handler det også om struktur og om at have en god relation til deres vikarer.

”Vi kan give de faste medarbejdere fleksibilitet, fordi vi har godt 10 faste vikarer, som vi bruger, og det har to positive effekter: Når medarbejderne ved, at det er de samme vikarer, der kommer, kan de holde fri med god samvittighed overfor borgeren, og den anden fordel er, at vi ikke bruger dyre vikarbureauer.” ★



3 GODE RÅD

TIL AT INDFØRE FLEKSIBLE VAGTPLANER

1

Start samtalen

Ikke alle medarbejdere på Grønnegården var interesserede i at skulle arbejde anderledes, og nogle sagde op i den proces, hvor forandringerne med fleksible vagtplaner blev indført. Men for de mange, der blev, startede en samtale på tværs af medarbejderne og leder om, hvordan man får arbejdet til at passe bedst muligt med privatlivet.

2

Mange tiltag i spil

Medarbejderne kan vælge, om de vil fordele arbejdet over fire eller fem dage, og om de vil arbejde hver anden eller hver tredje weekend. Den fleksible planlægning betyder også, at det er muligt at få en fridag, når man har brug for det. Desuden kan man forskyde arbejdsdagen med et par timer, eksempelvis fra 10-17 eller møde 8.30 i stedet for 7.00. Når man skruer op for selvbestemmelse og medindflydelse, vil vagtplanerne blive mere individuelle. Omvendt er det vores erfaring, at de mange forskellige ønsker som regel går op i en højere enhed. Vi har for eksempel en medarbejder, der møder fra 10-17 om torsdagen, og tilfældigvis har vi to borgere, som helst vil have et bad op ad dagen, så på den måde går det ofte op.

3

Spring ud i det

Mit bedste råd er, at man skal turde eksperimentere og lære af sine erfaringer. Og så skal man prioritere at få talt sammen, for nogle vil opleve det som utrygt, mens andre ikke kan vente på, at det faste vagttrul bliver ændret. Når man møder modstand, skal man holde fast i, at det var uholdbart med ufleksible vagter, der ikke passede ind i medarbejdernes liv.

KILDE: ANE SØEMOSEGAARD FRIIS, LEDE PÅ
PLEJECENTER GRØNNEGÅRDEN I ODSHERRED KOMMUNE



”MAN KAN FÅ DE VAGTER, DER PASSER I ENS LIV”

Anne Petersson

Social- og sundhedsassistent

Har arbejdet på Grønnegården siden 2021

”Fleksibilitet betyder alverden. Den gør, at det er her, jeg har lyst til at arbejde. Det skal forstås på den måde, at der er en helt særlig kultur her på Grønnegården. Man kan få en fridag, hvis man har brug for det, og man kan få de vagter, der passer ind i ens liv. Det har jeg aldrig oplevet før,” siger Anne Petersson, der før Grønnegården har arbejdet 30 år i hjemmeplejen.

Hun bruger den fleksible vagtplan til at få overskud til de ting, hun gerne vil i sin fritid. Eksempelvis at få fri en fredag, så hun kan lave god mad til gæsterne, der kommer om aftenen, eller ved sygdom i familien, hvor hun fik ændret sit vagttrul, så det passede til den akutte situation.

”Måske lyder det som små tiltag, men den her vished om, at de på ens arbejdsplads er fleksible og problemløsende, det betyder, at jeg slipper for at bruge unødvendig energi og tanker på at bekymre mig og spekulere over, om jeg kan få fri, når jeg har brug for det. Det giver en ro, som jeg ikke har oplevet før,” siger Anne Petersson.

Hun arbejder stadig hver anden weekend, fordi hun holder meget af at have fri på hverdage. Og derfor ser hun heller ikke den store fidus i eksempelvis firedages arbejdsuge, for når man arbejder i vagttag, så er man i forvejen vant til at have fri på hverdage. ★



”VI HAR ET GODT ØJE FOR HINANDEN”

Lene Højer

Social- og sundhedsassistent

Har arbejdet på Grønnegården siden 2018

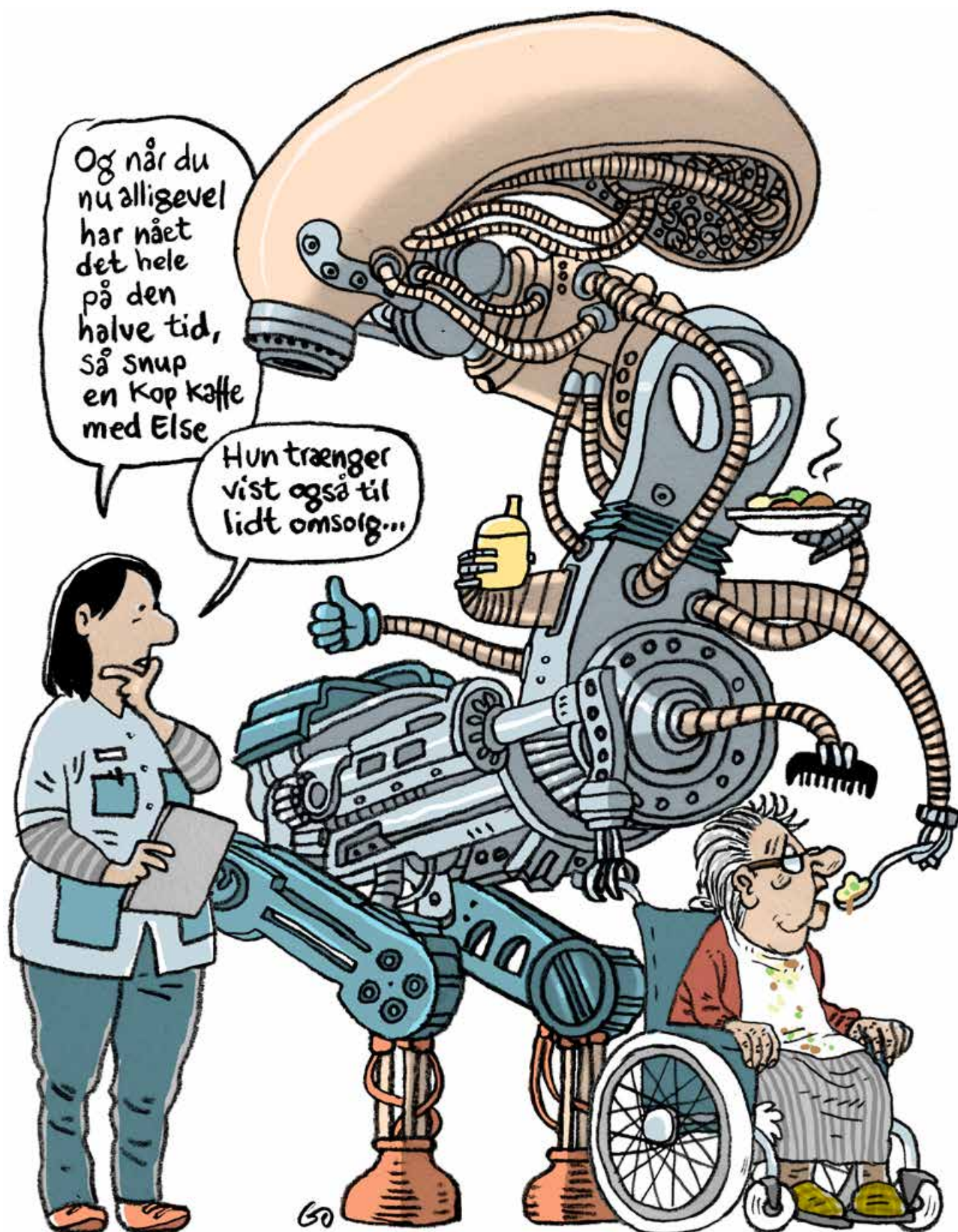
”For mig er fleksibilitet i høj grad, at vi har en god dialog lederen og os kolleger imellem om netop balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Vi har et godt øje for hinanden. Har du eksempelvis brug for at gå klokken 12 i dag, fordi der er sket noget på privatfronten, så er det muligt. Det kunne også være en fridag eller ændring af vagter. Vi hjælper hinanden,” siger Lene Højer.

For hende er det også afgørende, at de på Grønnegården har et fast hold af timeafløsere, som de lærer grundigt op – for det har betydning for, at man kan holde fri eller tage til sølvbryllup med god samvittighed både overfor kollegerne og borgerne.

”Det betyder også, at vi faste medarbejdere ikke skal arbejde for halvanden, når vi har vagter med vikarer, og det betyder vildt meget for ens trivsel og arbejdsglæde.”

En fleksibel vagtplan vil ifølge Lene Højer være nyttesløs, hvis man ikke har et godt sammenhold blandt kollegerne. De hjælper hinanden og har en helt særlig velvillighed til at få enderne til at mødes og vagtplanen til at gå op, fortæller hun.

”Det har jeg ikke oplevet før, og jeg har altså arbejdet en del forskellige steder.” ★



VELFÆRDSTEKNOLOGIEN KOMMER

I vores Indblik kan du blandt andet læse, hvordan velfærdsteknologi bliver en del af løsningen på udfordringerne med rekruttering frem mod 2030. Om der blandt andet bliver tale om en velfærdsrobot som denne bliver spændende at opleve.

ILLUSTRATION: GITTE SKOV

FIND VORES
INDBLIK OM
FREMTIDEN PÅ
SIDE 34-43

30 MINUTTERS FRIHED GØR EN VERDEN TIL FORSKEL

Et forsøg med 30 minutters selvbestemmelse om ugen er blevet permanent i Vejen Kommunes hjemmepleje.

AF ALEXANDER P. KJÆR

At tage sig tid til at spise en is i sommervejret, lakere negle op til jul, spise fastelavnsboller i februar eller bare at gå en tur sammen.

Det er, hvad dagvagterne i Vejen Kommunes Hjemmepleje Nord nu har tiden til en gang om ugen. De cirka 30 medarbejdere har nemlig – efter en forsøgsperiode – fået lagt 30 minutters ekstra arbejde ind hver uge, som de kan bruge til det, de kalder 'selvbestemt borgeromsorg'.

41-årige Sabrina Thomassen arbejder som social- og sundhedsassistent i hjemmeplejen og har været en del af projektet helt fra start.

Hvad har ordningen betydet for dig?

"Det giver mig et megaboost, at jeg har den her halve time om ugen, hvor jeg kan gøre lige præcis det, som jeg har lyst til. I stedet for at være bundet af, at hr. Hansen skal have middagsmad, piller eller rengøring, kan jeg nu sætte tempoet ned, sætte mig og tale med ham – og så vide, at han stadig får al den hjælp, han skal have. Det giver simpelt hen bare en anden og forbedret arbejdsglæde," siger Sabrina Thomassen.

Hvordan påvirker det dig ellers?

"Den der ene lille pause – det lille pustenum – gør, at de resterende dage ikke føles lige så pressede. Især fordi der er så mange, der er gået op i tid, så er der bare mere plads og mere luft."

Hvordan griber du det ellers an?

"Hvis jeg i løbet af en uge fornemmer, at borgeren har nogle ting, som fylder, bruger jeg hellere end gerne de 30 minutter på at skabe en tættere relation. Bare det at kunne sige 'ja tak' til en af de mange kopper kaffe, jeg bliver tilbudt, gør, at vores relationer bliver langt bedre."

Da projektet startede, var det med henblik på at få flere medarbejdere op i tid. Og det er lykkedes med mange af medarbejderne – heriblandt Sabrina Thomassen. Hun gik fra 32 timer om ugen til fuldtid i prøveperioden i sommer, og i dag arbejder hun 35 timer om ugen.

Hun fortæller også, at både hun og hendes kolleger forsøger at holde borgerne på så få hjælpere som muligt, så de ikke skal stifte bekendtskab med alt for mange. Også den målsætning har den selvbestemte borgeromsorg hjulpet på.

Den nye ordning har betydet, at arbejdsglæden er steget, samtidig med at vikarbudgettet er kraftigt reduceret. ★

DET
VIRKER

DEL DINE FIF

Har du et arbejdsredskab eller en metode, som virker hos dig, så skriv til alwa@foa.dk.

Hvis vi bruger det i bladet, får du et gavekort på 250 kroner til Coop.

SÅDAN VIRKER DET

• Hvordan vælger man?

Det er 100 procent medarbejderen selv, der vælger både aktivitet og borger. Og hvis aktiviteten tager længere tid end de 30 minutter, kan de lægges i forlængelse af et besøg, så der er lidt længere tid til rådighed.

• Hvad hvis flere vælger den samme?

Flere kan godt vælge den samme borger. Men typisk vil en medarbejder koordinere besøget med sine kolleger, så der ikke sker alt for mange overlap.

• Er det den samme borger hver gang?

Nej, ikke nødvendigvis. Medarbejderen vælger selv, samtidig med at en borger sagtens kan takke nej, hvis vedkommende ikke lige gider det en given dag.

• Hvad koster det?

Vejen Kommune har regnet sig frem til, at den nuværende ordning koster cirka 1,2 millioner kroner årligt at etablere i hele kommunen.

KILDER: BETHINA SIIM HANSEN, GRUPPELEDER, OG SABRINA THOMASSEN, SOSU-ASSISTENT

FOTO: COLOURBOX

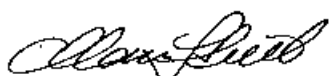


VI SKAL GØRE MERE AF DET, SOM VIRKER

STRIIBEN | Vi ser desværre ind i en lang periode, hvor den demografiske sammensætning af befolkningen udfordrer os på tværs af den private og offentlige sektor. Der er ganske enkelt ikke nok personer at rekruttere fra. Vi risikerer, at det bliver kampen mellem arbejdspladser, mellem fag eller mellem offentlige velfærdsopgaver og den private produktionssektor. Politikerne og arbejdsgiverne har i flere år konstateret problemet. Regering efter regering har haft afbureaukratisering, regelforenkligning og opgør med unødvendige registreringer og dokumentation på programmet. Men der er ikke for alvor sket noget.

Vi kan se, det virker, når medarbejdernes faglighed slippes fri af håbløse køreplaner og regneark. Det batter, når der satses på et godt arbejdsmiljø, og når der er ledelsesrum i den praksisnære ledelse. Vi kan se, det virker, når medarbejderne har indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelse. Det virker, når man ansætter medarbejderne på fuldtid og sørger for en god pausekultur med mere. Vi skal gøre mere af det, der virker. Vi skal sikre et godt arbejdsmiljø, så vi ikke skovler folk ud til sygefravær og førtidspension. Vi skal uddanne fleksibelt, så dem, der har behov for lidt mere tid til at komme igennem, kan fuldføre. Frafaldet på en lang række uddannelser er katastrofalt højt.

Verden er blevet mere alvorlig. Krig i Europa, klimaudfordringer, inflation og arbejdskraftmanglen får betydning. Tidens udfordringer kalder på nye løsninger. Spørgsmålene er, om vi kan få skabt en demokratisk dialog, hvordan vi skal prioritere, og hvordan vi sikrer, at de stærkeste skuldre bærer. Kan vi finde løsninger, så vores børn og unge får bedre vilkår for at klare sig godt i livet? Og kan vi bevare et velfærdssamfund, som mindsker uligheden? I FOA gør vi alt for at sætte dagsordenen på medlemmernes vegne, og vi er med alle steder, hvor vi kan påvirke til forandringer. Der skal et stærkt fællesskab til, og det bliver et langt sejt træk. Tal med dine kolleger, så vi får alle med i fællesskabet. ★


MONA STRIIB
FORMAND

”

VI KAN SE, DET VIRKER,
NÅR MEDARBEJDERNES
FAGLIGHED SLIPPES FRI
AF HÅBLØSE KØREPLANER
OG REGNEARK.



@STRIIBMONA



MEDLEM
TIL
MEDLEM

SÅDAN KOMMER VI STRESS TIL LIVS

SF-politikerens Jacob Mark satte tidligere på året fokus på stress med bogen **'Fartblind'** (Gyldendal). Her fortalte han ærligt om sine personlige erfaringer med ikke at passe på sig selv i en hektisk hverdag. I forbindelse med en konkurrence på Facebook, hvor FOA-medlemmer kunne vinde bogen, bad vi om at få gode råd til at håndtere stress. Her er nogle af dem:

Trine Lytkjen Rasmussen

Har netop haft anden dag tilbage i opstart efter stresssygemelding. Bedste råd er at være proaktiv og ikke reaktiv, og virkelig lytte efter din krops signaler og reagere på dem. Husk at slappe af, og giv slip på 'bør'-, 'skal'- og 'det forventes af mig'-tanker.

Hanne Laursen

Venter på, jeg kan komme i haven 🌸
Det er den bedste terapi, der findes 🧘
Og som sidegevinst får man også lidt jord under neglene.

Mette Christensen

Jeg har selv været ramt af stress, og min søde stresscoach gav mig mange gode redskaber. Et af mine mest brugte er at skrive ting ned, når jeg kan mærke, at hovedet er ved at blive – eller allerede er blevet – fyldt for meget op. Hvis det f.eks. er ting, jeg gerne vil, prioriterer jeg rækkefølgen af, hvad der bør klares først. Det er ikke sådan, at jeg tænker, at det hele skal klares på én dag. (...) Jeg er kun et menneske, og et døgn består kun af 24 timer.

Julie Kjems Pedersen

Jeg vinterbader og vandrer i min fritid. Og den ro, jeg får fra det, tager jeg med ind i min arbejdsdag.

Brian J Jensen

Hvis jeg føler mig overbebyrdet, så spørger jeg altid min leder om, hvad jeg skal prioritere. På den måde, får jeg både taget noget pres af skuldrene og gjort opmærksom på, at jeg har meget at se til. Ellers er jeg enig i, at tid til at koble fra alene – og gerne i naturen – det gør underværker! 🍷👉

Dorthe Jørgensen

Lyt efter din familie, venner og kollegaer. De lægger ofte mærke til, at du er ramt af stress, før du selv opdager det. Gør du det – så kan det måske tages i opløbet. Det kræver dog, at det ikke er tabu at tale om stress.

Lillian K. Bertelsen

Mærk efter, hvad din krop prøver at fortælle dig – sæt farten ned! Husk, det er kun et arbejde, dit helbred er vigtigere!

Tina Kristensen

Jeg er på vej tilbage efter sygemelding med stress. Jeg er nu på et stresshåndteringskursus, som jeg håber kan hjælpe mig fremadrettet. Der er især fokus på mindfulness, såsom åndedræt, at være i nuet, meditation af forskellige former og yogaøvelser.

Pia Friis Lorite Antequera

Når jeg har fri, har jeg FRI ... ingen mails og andet fra arbejdspladsen.



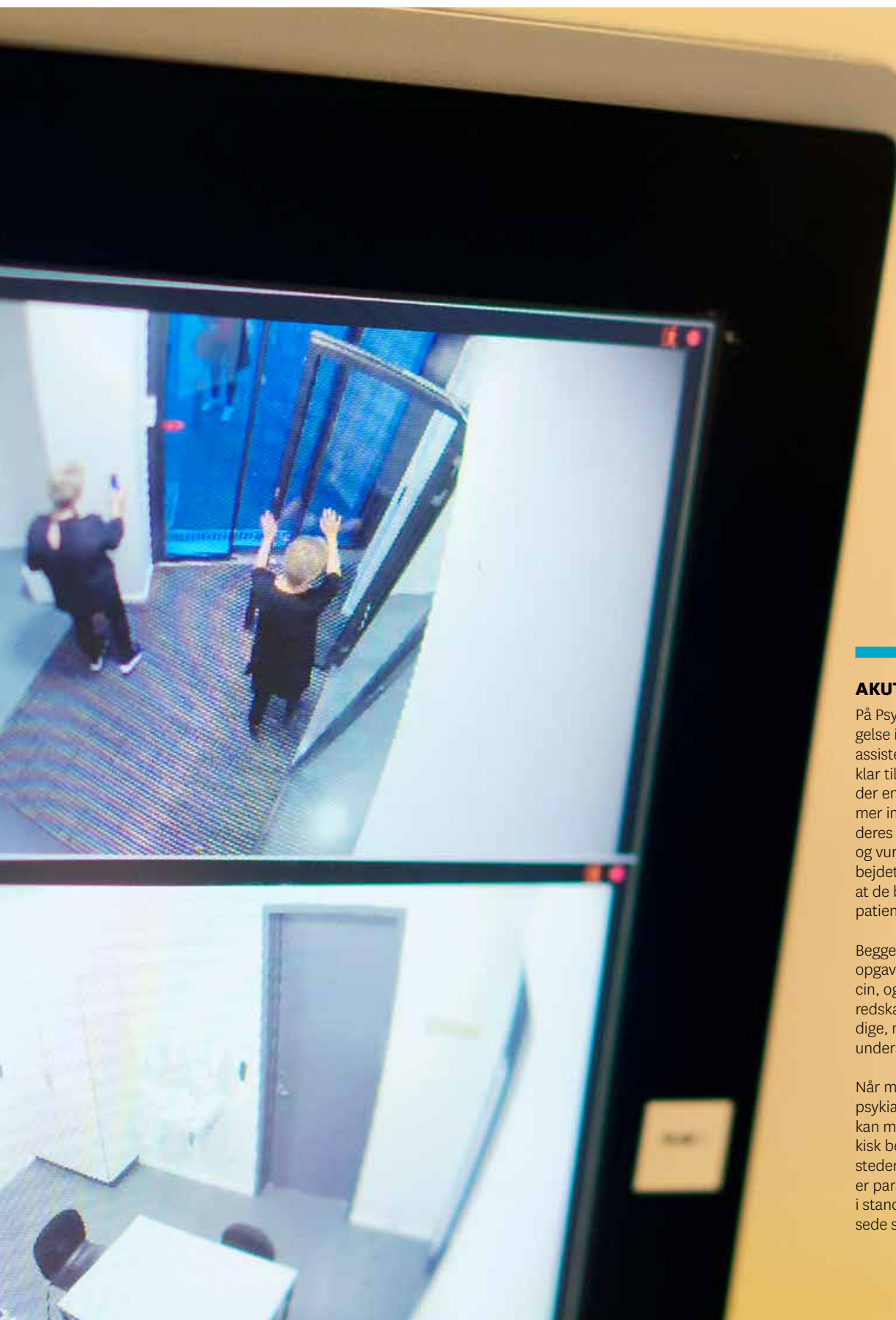
**FØLG
OS PÅ**



Samarbejdet er i top på skadestuen

Når telefonen ringer, og en patient skal vejledes, tager Rikke den. Ellers gør Gitte. Det er egentlig lige meget. Sådan er det på Psykiatrisk Akutmodtagelse i Vejle. Her arbejder social- og sundhedsassistenter side om side med sygeplejersker. For selvom de har hver deres uddannelse, og derfor går til opgaverne med forskellige kompetencer, er de enige om, at de kan udføre arbejdet lige godt.

AF STINE ANDERSEN SBAK@FOA.DK | FOTO: TOBIAS STIDSEN



AKUT SAMARBEJDE

På Psykiatrisk Akutmodtagelse i Vejle sidder sosu-assistenten og sygeplejersken klar til at vejlede patienter, der enten ringer eller kommer ind. De ansatte bruger deres faglighed til at rådgive og vurdere, og der er på arbejdet en klar holdning til, at de begge kan hjælpe patienterne lige godt.

Begge faggrupper varetager opgaver, der involverer medicin, og de håndterer diverse redskaber, som er nødvendige, når patienterne skal undersøges.

Når man arbejder på den psykiatriske akutmodtagelse, kan man møde folk, der psykisk befinder sig forskellige steder, og det kræver, at man er parat til det meste og er i stand til at håndtere presede situationer.



Alarm. Patienterne har forskellige udfordringer, der kræver, at man er omstillingsparat, fortæller Rikke Johansen, der går rundt med en overfaldsalarm. Hun har både patienter, der ringer ind for at melde deres ankomst, nogle der kommer uanmeldt og nogle, der bliver afleveret af politiet. "Ikke to dage er ens. Jeg ved aldrig, hvad jeg møder ind til, så jeg udvikler mig fagligt hele tiden."

På lige fod. På kontoret sidder social- og sundhedsassistenterne og sygeplejerskerne sammen. Begge grupper deltager i vejledning og vurdering af patienter, som ringer ind, og tager del i prioriteringen af akutte patienter samt medicinbehandling. Social- og sundhedsassistenten Rikke og sygeplejersken Gitte er enige om, at de på afdelingen slet ikke tænker over, hvem der udfører hvilke opgaver. Det handler i høj grad om, hvem der har ledige hænder.

Ansvar. På den psykiatriske akutmodtagelse er der plads til otte indlagte patienter. Hver aften mellem klokken 18 og 21 skal de have medicin. Det kan både være medicin til patienter, der er på afrensning, er depressive eller er selvmordstruede. For at kunne blive indlagt på afdelingen skal man opfylde nogle kriterier. Man skal blandt andet være selvhjulpne og ikke kræve meget observation. Rikke doserer medicinen til de patienter, hun har ansvaret for, i et aflåst lokale.



Samler informationer. Social- og sundhedsassistent Rikke Johansen tager imod og vejleder patienter, der for eksempel er selvmords-truede, har psykiske lidelser eller skal til afrusning. Når en patient ankommer, har Rikke en samtale med dem, hvor hun tager prøver og skriver det ned, som de fortæller hende. Oplysningerne bruger hun til, i samarbejde med en læge, at vurdere, hvor hurtigt en patient skal have hjælp.



BAG OM ORDET

Triage er et prioriterings-redskab, der skal sikre, at patienterne bliver vurderet (og behandlet) i rækkefølge efter alvorligheden af deres sygdomstilstand – vurderet ud fra fastlagte faglige kriterier. Ved triagering kan alle patienter for eksempel få tildelt en farvekode alt efter, hvilken tilstand de er i.

KILDE: REGION NORDJYLLAND

Triage-redskaber. Når Rikke skal prioritere behandlingen af en akut patient (triage), har hun et rullebord med sig, hvor der blandt andet ligger en pulsmåler, en blodsuktermåler, en termometer og et alt-komometer i. Rikke må udføre triagen selv, fordi hun har været igennem en psykiatrisk efteruddannelse på fem måneder. Forløbet gav indblik i nogle af de greb og redskaber, man bruger i psykiatrien.

VI SKAL GØRE OP MED SILOERNE

FAGLIGT TALT | I 2023 er VIVE kommet med to analyser om erfaringerne fra den kommunale hjemmepleje i 25 kommuner med at arbejde i små selvstyrende teams. Der er mange gode ting at tage med videre fra det, der indtil nu har fungeret som projekter i hjemmeplejen.

Det er værd at fremhæve de positive effekter af, at medarbejderne får langt mere indflydelse og ansvar for borgernes hjælp end i det nuværende, tit meget ufleksible, system. Opgaveløsning tættest muligt på borgeren fungerer bedst, når kommunerne har taget elementerne fra de små teams hele vejen – både i etableringen af mindre, faste teams af medarbejdere og i samarbejdet på tværs af faggrupper, så behovet bestemmer hjælpen og ikke hvilken 'pakke', borgeren er visiteret til. Desuden skal de medarbejdere, der kender borgeren bedst, have større indflydelse og ansvar for, at hjælpen passer til borgerens behov.

Særligt erfaringerne med det tværfaglige samarbejde mener jeg, vi skal udbrede til resten af sundhedsområdet. Vi skal udnytte vores forskellige fagligheder – det sikrer ikke bare en bedre kvalitet for den ældre, syge eller udsatte, det betyder også bedre samarbejde blandt kolleger. I de kommuner, hvor man har arbejdet mest med de små teams, har det betydet en væsentlig nedgang i sygefraværet blandt medarbejderne.

Det kræver noget af arbejdsgiverne at turde tilrettelægge opgaverne på en ny måde og have tillid til, at medarbejderne kan løse opgaverne, men det kræver også, at vi som medarbejdere tør gøre op med faghierarki og de vante måder at arbejde på. ★


TANJA NIELSEN
SEKTORFORMAND

”

I DE KOMMUNER, HVOR
MAN HAR ARBEJDET
MEST MED DE SMÅ TEAMS,
HAR DET BETYDET EN
VÆSENTLIG NEDGANG I
SYGEFRAVÆRET BLANDT
MEDARBEJDERNE.



@TANIFOA74



KORT
OG
GODT



NYE LÆREBØGER I 'SYGEHUSDANSK'

En del af løsningen på at skaffe arbejdskraft nok i sundhedssektoren kan findes i udenlandsk arbejdskraft. Her er kommunikationen på dansk med patienter og kolleger altafgørende – og svær at lære. Men der er hjælp at hente i to lærebøger til sosu-assisterenter og sygeplejersker, som danskunderviser Maria Jensen og læge Troels Vedel har skrevet i samarbejde: 'Med dansk på arbejde' og 'Med dansk i lommen'.



Læs mere
sygehusdansk.dk



FOTO: MALIN SCHMIDT

JOURNALIST FRA FAGBLADET HÆDRET

I mere end et år har Fagbladet FOAs journalist Rasmus Handberg skrevet, researchet, trukket tal, interviewet og sammenlignet FOA-medlemmernes lokalløn. Og 27. februar blev han hædret med O-prisen, fagmediernes journalistpris, for sit arbejde, der er mundet ud i en lang række artikler, som har gjort en helt konkret forskel på FOA-medlemmernes lønsedler.



FOTO: TOR BIRK TRADS

Signe vandt DM og skal til EM i sosu

Over 50.000 mennesker fandt i starten af februar vej til Fredericia og DM i Skills. Og en af dem, der vil tænke tilbage på årets danmarksmesterskaber i erhvervsuddannelser med særlig glæde, er 20-årige Signe Gundlach Nielsen fra Social- og Sundhedsskolen Midt- og Vestjylland, der løb med

DM i Sosu Skills. Men det slutter ikke her. For med sejren skal Signe Gundlach Nielsen også repræsentere Danmark ved EuroSkills 2023, som afvikles 5.-9. september i Gdansk, Polen.

& [Læs mere Skillsdenmark.dk](https://skillsdenmark.dk)

ANBEFALER JA TIL OK23

Pæne lønforhøjelser, længere barselsorlov og øget fokus på eksempelvis natarbejde og uddannelse af ufaglærte er blandt de mange elementer i de nye overenskomster for det private arbejdsmarked, som blev sendt til urafstemning sidst i marts. Her kunne godt 3.000 privatansatte FOA-medlemmer deltage. Forinden havde et stort flertal i forbundets hovedbestyrelse – 39 stemmer for og 7 imod – anbefalet at stemme ja. Resultatet af urafstemningen blev først kendt efter redaktionens slutning.

& [Læs mere Foa.dk/ok23](https://foa.dk/ok23)

BLIV SKARP TIL MENTALISERING

Se dig selv udefra og andre indefra. Det er det centrale i mentaliseringsteorien, der nu har fået sin egen håndbog fra Akademisk Forlag. Titlen er 'Mentalisering i omsorg og pleje', og forfatteren hedder Janne Østergaard Hagelquist, der også er grundlægger af Center for Mentalisering i Aarhus. Bogen gennemgår teorien om mentalisering og de forskellige modeller, man kan arbejde med i mødet med borgere og pårørende.



& [Læs mere om mentalisering](#)

FAGBLADET GÅR HELT DIGITALT I 2025

Fra 2025 overgår Fagbladet FOA til at være et 100 procent digitalt medie. Det har FOAs hovedbestyrelse besluttet. Til den tid vil fagbladet stadig fortælle en masse inspirerende og konstruktive historier fra FOA-medlemmernes hverdag. Men i stedet for at trykke nogle af artiklerne i det magasin, du sidder med i hænderne, vil alle historier om to år være at finde i et digitalt univers på Fagbladetfoa.dk, som kommer til at rumme både tekster, videoer og lyd, for

eksempel som podcast – og ligesom i dag vil du kunne følge med via nyhedsbreve og på sociale medier. Både i år og næste år vil FOAs medlemmer modtage Fagbladet FOA på tryk som sædvanligt.



FAGBLADET FOA



SOSU-skolerne har en historik for, at de har mange elever, som er voksne – især kvinder – som allerede har etableret sig med børn og lejlighed, og dem har vi en enorm interesse i, får en uddannelse.

MATTIAS TESFAYE

BØRNE- OG UNDERVISNINGSMINISTER (S)

i et interview med Fagbladet FOA. Tesfayes egen mor blev social- og sundhedsassistent i en moden alder, mens han stadig boede hjemme.

TEMA

ENSOMHED

Efter coronapandemien står det dårligere til med graden af ensomhed blandt ældre. Samtidig er ældre blevet mindre aktive. Fagbladet FOA har besøgt nogle steder, der prøver at imødegå den tendens.





NY RAPPORT:

ÆLDRE ER MERE ENSOMME EFTER CORONA

Selvom det er mere end et år siden, at alle corona-restriktioner blev ophævet, er ældre i dag mindre aktive og mere ensomme end før pandemien.

Til bankospillet er flere stole tomme, færre kommer til gymnastik, og hvor de plejede at være 50 til fællesspisning, er de nu bare 30.

Rundt om i landet har Ældre Sagen tydeligt fornemmet, at aktivitetsniveauet blandt ældre nogle steder er faldet i tiden efter corona. Og en ny rapport bekræfter tendensen: Ældre er generelt blevet mere ensomme og mindre aktive efter coronapandemien.

”Der er en gruppe, som stadig over et år efter restriktionerne ikke er vendt tilbage til hverken deres tidligere sociale eller fysiske aktivitetsniveau. Begge dele er yderst kritisk, for det medfører

mistrivsel og øget risiko for funktionsnedsættelse især for de ældste,” siger David Vincent, der er socialhumanitær konsulent i Ældre Sagen.

Rapporten viser også, at modtagere af hjemmepleje er mere udsatte for ensomhed end ældre på plejehjem.

Ensomheden fylder

Resultaterne kommer ikke bag på Tanja Nielsen, sektorformand i FOA. Hun har også hørt, at aktivitetstilbuddene er blevet sværere at fylde.

Og så ved hun, at ensomhed blandt ældre fylder meget for de ansatte i hjemmeplejen, men når medicinen og den personlige pleje er klaret, er tiden

På Hundested Plejecenter tager man mange værktøjer i brug for at imødegå, at de ældre føler sig ensomme eller overladt til sig selv. Blandt andet blev der tidligere på året slået katten af tønden sammen med en lokal børnehave.

”

HVIS VI KUNNE BESTEMME, SÅ FIK MEDARBEJDERNE IGEN MULIGHED FOR AT DRIKKE EN KOP KAFFE MED FRU JENSEN.

TANJA NIELSEN

FORMAND FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN I FOA



DET VISER RAPPORTEN

- Ældre er mindre aktive efter covid-19.
- Ældre er mere ensomme efter covid-19.
- Det er i særlig grad ældre mellem 80 og 89 år, der både er blevet mindre aktive og mest udpræget oplever ensomhed efter coronapandemien.
- Ældre, som modtager hjemmepleje, er mere udsatte for ensomhed end ældre på plejehjem.

Resultaterne bygger på 30 interview med ældre borgere, medarbejdere, ledere, frivillighedskonsulenter og frivillige civilsamfundsaktører samt en spørgeundersøgelse, som knap 1.000 FOA-medlemmer i ældreplejen har besvaret.

KILDE: ÆLDRE SAGEN OG FOA

brugt, og derfor må den ansatte ofte forlade hjemmet med dårlig samvittighed.

”De ved godt, at man burde gøre mere, og hvis vi kunne bestemme, så fik medarbejderne igen mulighed for at drikke en kop kaffe med fru Jensen, hvis hun er ensom eller trist. Det bliver der bare ikke visiteret tid til,” siger Tanja Nielsen og fremhæver i stedet frivillige kræfter som en løsning:

”Der er borgere uden netværk, som måske kun får hjælp hver 14. dag af hjemmeplejen, og de kunne virkelig få glæde af, at der kom nogle frivillige. For eksempel kunne man udbygge ordningen med besøgsvenner. Jeg tror helt sikkert, at civilsamfundet kan gøre en kæmpe forskel.”

Svært at få øje på tiden

Dén opfattelse deler David Vincent fra Ældre Sagen.

”Det fungerer allerede rigtig fint flere steder, men det kan sagtens udbygges yderligere, hvor hjemmeplejen systematisk bygger bro til de tilbud, som findes både kommunalt og i særdeleshed i civilsamfundet,” siger han.

Ifølge Ældre Sagen skal man dog ikke forvente, at social- og sundhedshjælpe-



PRESSEFOTO

David Vincent
Socialhumanitær
konsulent
Ældre Sagen

ren har tid eller tilstrækkelig indsigt i de forskellige tilbud til at kunne henvise den ældre.

”Vores analyse er, at det giver bedst mening at have en form for fællesskabsguide i lokalområdet, som kan få

nummeret på den ældre, der føler sig ensom. Så kan guiden komme på besøg, og de kan sammen finde frem til, hvad den ældre har lyst til og kan overkomme,” siger David Vincent.

I FOA ser Tanja Nielsen også potentiale i, at de mindre, selvstyrende teams i hjemmeplejen, som over halvdelen af landets kommuner eksperimenterer med, kan afhjælpe følelsen af ensomhed.

”Det kan også være, at der skal tilknyttes en frivillighedskonsulent i de teams. Og så skal de nye teams sikre, at borgerne i langt højere grad oplever, at det er den samme medarbejder, der kommer. Og at vi lægger de fastlåste kørelister på hylden for i stedet at fokusere på, hvad borgeren har brug for i dag,” siger Tanja Nielsen. ★ RAHEN@FOA.DK



Beboerne på Hundested Plejehjem nyder godt af besøgene fra venskabsbørnehaven.

”De skal leve. Ikke bare overleve”

Bankospil, skolebesøg, fisketure, olympiske plejehjemslege og besøg af venskabsbørnehave. Det er bare nogle af de oplevelser, der skaber stjerne-stunder og forebygger ensomhed på plejecenter.

En politibetjent, spiderman og en del prinsesser på rad og række. Den lokale venskabsbørnehave er igen på besøg på Hundested Plejecenter. Denne gang for at slå katten af tønden sammen med beboerne.

Social- og sundhedshjælper Amal Hammoud og plejecenterleder Mette Sofie Haulrich slår også til tønden.

De er ikke et sekund i tvivl om, at aktiviteter som disse er med til at mindske risikoen for, at beboere bliver ensomme. Stedet har ikke en 'færdig opskrift' på at forebygge ensomhed, men alle er opmærksomme, hvis én for eksempel isolerer sig, siger plejecenterlederen:

”Så taler vi om, om vi får spurgt på den rigtige måde, og om vi er gode nok til at kende borgerens behov og ønsker. Det kan også være, at vi skifter ud i personalet, hvis en anden har en bedre adgang til borgeren.”

Et behageligt minde

Dén tilgang plejer at bære frugt, fortæller de. Amal Hammoud husker for ek-





sempel tydeligt, hvordan hun med tålmodighed og gentagne omsorgsfulde opmuntringer hjalp en ældre mand, der var meget alene og ikke ønskede at forlade sin lejlighed.

”Jeg begyndte langsomt at tale med ham, og i en måned var jeg ved ham næsten hver dag. Han begyndte at åbne sig og fortælle mig om sit liv i Tyrkiet. Vi begyndte at gå små ture ned til vandet, og da han ikke kunne lide den danske mad, tog vi sammen på ugentlige indkøbsture ned i byen.”

Social- og sundhedshjælperen smiler ved tanken om beboeren, der gik bort sidste år.

”Jeg pressede ham aldrig, men til sidst gik han selv ture ned i byen, og han tog med til fest og andre sociale aktiviteter,” siger hun og tilføjer, hvad der lyder som hendes læresætning:

”De skal leve. Ikke bare overleve. Det er derfor, vi er her. Beboerne skal have det godt og være glade.”

Bredt udvalg af aktiviteter

Et kig på plejehjemmets Facebookside viser, at der den seneste måned har været et stort og mangfoldigt udvalg af aktiviteter. Kreative kreationer med savsmuld, dyster i discipliner som bowling og stige-golf, gåture, bankospil og sangaftener med klaverspil for bare at nævne nogle. Og så har beboerne også besøgt deres venner i børnehaven.

”Der er ingen tvivl om, at aktiviteterne er med til at forebygge ensomhed. Især det her med, at der kommer nogen i huset, og at vi også besøger dem. Det giver så god mening for alle,” siger Mette Sofie Haulrich og fortsætter:

”Vores fokus er at skabe livsglæde og meningsfulde relationer. Man har valgt at være i et omsorgsfag for at gøre noget godt for andre, så det skal være vores fokus frem for, at der skal sættes krydser i et skema. Beboerne skal selvfølgelig også have personlig pleje

og medicin, men oplevelser, relationer, glæde og latter skal fylde huset.”

Finder mellemrummene

Nogle vil måske spørge, hvordan der er tid til det høje aktivitetsniveau, når der samtidig tales om stigende rekrutteringsudfordringer og arbejdspress i ældreplejen.

”Vi har hverken flere penge eller bedre normeringer, men vi arbejder på at skabe en kultur, hvor vi opfordrer til, at man som medarbejder – og beboer – prøver ting af og kommer med idéer,” siger Mette Sofie Haulrich og roser medarbejderne for at udnytte de små huller, der opstår i løbet af en dag:

”De finder det, jeg kalder mellemrummene. På en dag er der perioder, hvor der er en halv time, inden vi skal spise eller have middagslur, og der er Amal og hendes kolleger blevet virkelig gode til for eksempel lige at finde VR-brillerne frem, ordne potteplanter eller gå en tur med beboerne, hvis solen skinner.”

Negleklip er reformeret

Plejehjemmet har også afskaffet negleklip i forbindelse med morgenplejen, hvor personalet ofte har travlt. Den lille forandring har gjort en stor forskel.

”Det kunne hurtigt ende i konflikt og frustrationer, for når personalet er pressede på tiden, bliver beboere med demens utrygge og angst,” siger Mette Sofie Haulrich.

I stedet er der indført en neglevogn, som bliver kørt frem om formiddagen eller eftermiddagen.

”Så sidder fire-fem beboere og får håndbad, massage og klippet deres negle, mens de hører meditationsmusik. I sidste ende sparer vi faktisk tid på den måde, fordi vi undgår konflikter. I stedet bliver det en oplevelse, som udløser gode endorfiner og glade beboere,” siger plejecenterlederen. ★



GUIDE

SCREENINGSVÆRKTØJ: ER DEN ÆLDRE I RISIKO FOR AT VÆRE ENSOM?

Ældre, der oplever ensomhed, kan miste initiativet, energien og modet til at skabe kontakt til andre mennesker. De taler ofte ikke med nogen om, hvordan de har det, fordi de ikke vil beklage sig. Lær nogle af opmærksomhedspunkterne at kende her.

1

Lav-risiko for ensomhed

- Trives og er glad
- Har en ægtefælle, samlever eller kæreste
- Vurderer sit eget helbred som værende godt
- Har kontakt til familie eller venner hver uge
- Viser engagement

2

Middel-risiko for ensomhed

- Har mistet ægtefælle, samlever eller nærtstående inden for de seneste fem år
- Har ingen børn
- Har ikke vestlig baggrund
- Giver udtryk for at savne nære venner
- Er tilflytter til lokalområdet

3

Høj-risiko for ensomhed

- Vurderer sit eget fysiske helbred som værende dårligt
- Har en syg ægtefælle eller ægtefælle, der modtager personlig pleje m.m.
- Har problemer med hørelsen
- Har mistet ægtefælle eller nærtstående inden for de seneste tre-seks måneder
- Giver udtryk for, at det er svært at tage sig sammen og gøre ting

KILDE: SCREENINGSVÆRKTØJ UDARBEJDET AF NYBORG KOMMUNE I FORBINDELSE MED ENSOMHEDSPROJEKT, HVOR ALLE ANSATTE I HJEMMEPLEJEN BLEV UNDERVIST I AT OPSPORE ENSOMHED

'Elstar' på tur med ensomme ældre

Et udekørende team i en elbus har gjort underværker for ældre, der ellers var meget alene.

I marts 2021 var planen egentlig, at medarbejdere fra aktivcentre 'bare' skulle køre sårbare ældre til vaccinationscentret – og så hjem igen.

"Men vi mødte borgere, der ikke anede, at vi eksisterede, og som nærmest ikke havde været uden for deres hjem i et år," siger Berit Jensen, der er leder af demensområdet i Nyborg Kommune og kommunens fire aktivcentre, som på det tidspunkt var lukket på grund af corona.

"Og så fik vi idéen til et udekørende team. For forebyggelse af ensomhed og anden dårligdom er en stor del af vores kerneopgave," siger Berit Jensen.

Der var kort fra tanke til handling. Kommunen bevilgede midler, så da vaccinationstjansen var overstået, fik aktivcentre deres egen elbus, der senere blev døbt 'Elstar'.

Medarbejdere med på skift

Med den kunne et opsøgende team på to medarbejdere fra centrene køre ture med ældre og hjælpe dem ind i centrenes fællesskab med tilbud som træning, salsa, kor, banko, fest, kortspil og studiekreds.

"De ressourcestærke skal nok finde os, men med bussen kan vi være opsøgende på nye måder, så vi når de



Bussen 'Elstar' tager de ældre med rundt på ture i Nyborg Kommune, som også rummer en del landområder.

ældre, der ikke selv kan overskue at komme ud af deres eget hjem," forklarer Berit Jensen.

På skift er medarbejdere fra aktivcentre en del af det udekørende team. Social- og sundhedsassistent Gitte Nyborg var en af de to første medarbejdere i teamet.

"Det kan sagtens være, at den ældre bare har lyst til at køre en tur. Så taler vi om alt mellem himmel og jord, mens vi kører forbi barndomshjem og tidligere arbejdspladser," fortæller so-

cial- og sundhedsassistenten og fortsætter:

"På den måde får vi bygget en god relation, og den ældre får måske mod på også at benytte et tilbud i aktivcentre og være blandt endnu flere. Det er den første kontakt, der er den sværeste."

Gitte Nyborg skyder på, at de fire aktivcentre ved hjælp af samarbejdet med hjemmeplejen og det udekørende team sammenlagt har fået kontakt til mellem 60 og 80 borgere. ★

99

Når man først har påbegyndt sin ferie, så kan arbejdsgiver ikke afbryde den.

CAMILLA BOLVIG CAZAL
KONSULENT I FOA OVERENSKOMST

&

Vær opmærksom på
Hvis du bliver kontaktet af din arbejdsplads i ferien, og du er i tvivl om, hvad du skal gøre, bør du kontakte din FOA-afdeling for at få råd.

MÅ CHEFEN HIVE FAT I DIG I FERIEEN?

Hvad gør du, hvis chefen ringer til dig i ferien eller beder dig om at komme ind og tage en akut vagt på jobbet? Det får du svar på her.

AF REDAKTIONEN | FOTO: ISTOCK

Når du har stemplet ud på jobbet og gået på ferie, må din chef ikke bede dig om at komme på arbejde og tage en vagt. Det fortæller Camilla Bolvig Cazal, konsulent i FOA Overenskomst.

"Når man først har påbegyndt sin ferie, så kan arbejdsgiver ikke afbryde den," siger hun.

Camilla Bolvig Cazal forklarer, at reglerne er mere uklare, når det gælder arbejdsrelaterede telefonopkald fra chefen:

"Det er lidt en gråzone det her med, hvornår henvendelsen fra arbejdsgiveren skal betragtes som en forstyrrelse, som man må tåle, og hvornår det er en egentlig ferieafbrydelse," siger hun.

Hun forklarer, at det blandt andet afhænger af din stilling, om du må 'tåle' telefonopkald i ferien.

"En leder kan i højere grad have en forpligtigelse til at tage telefonen og svare på nogle spørgsmål. Men på FOAs offentlige områder, der er det

vores opfattelse, at arbejdsgivere kun må kontakte de medarbejdere, der er på arbejde," siger Camilla Bolvig Cazal.

Kontakt din FOA-afdeling

Hvis chefen alligevel ringer eller skriver en mail til dig, bør det ske på en måde, så du ikke har pligt til at svare. Det samme gælder henvendelser via sociale medier, for eksempel på Messenger.

"Man kan ikke forvente, at vores medlemmer sidder parate til at svare på arbejdsrelaterede henvendelser i deres ferie, medmindre man har en særlig aftale med sin arbejdsgiver om det," siger Camilla Bolvig Cazal.

Hun forklarer, at der kan være ansatte, som kan have særlige forpligtigelser.

"Men som udgangspunkt er vores medlemmer ikke forpligtet til at stå til rådighed for arbejdet under deres ferie," siger Camilla Bolvig Cazal. ★

REDAKTIONEN@FOA.DK



TAKE IT
FURTHER

ARBEJDER DU MED
UDSATTE BØRN OG UNGE?



MASTER I UDSATTE BØRN OG UNGE

ØNSKER DU AT STYRKE OG VIDEREUDVIKLE DEN FAGLIGE LEDELSE OG DERMED KVALITETEN AF DET SOCIALE ARBEJDE I FORHOLD TIL UDSATTE BØRN OG UNGE. SÅ ER MBU'EN MÅSKE NOGET FOR DIG.

DU FINDER FLERE INFORMATIONER OM UDDANNELSEN PÅ:
WWW.AAU.DK/UDDANNELSER/EFTERUDDANNELSE/MASTER/UDSATTE-BOERN-UNGE. ELLER KONTAKT VORES UDDANNELSESLIDER MIE ENGEN OG HØRE MERE PÅ: 9940 8149

STYRK FAGLIGHEDEN. DET BETALER SIG.

Hos VUC ERHVERV får dine medarbejdere præcis det faglige kompetenceløft, der rustar dem til fremtidens arbejdsmarked.

Fagligt stærke medarbejdere giver højere kvalitet i opgaveløsningen, og større arbejdsglæde i hverdagen. Kontakt os og lad os lægge en plan sammen!

Find nærmeste VUC på www.vuc-erhverv.dk

VUC-ERHVERV
MERE END UDDANNELSE

Scan og
læs mere



Kompetence-
løft på alle
niveauer

Forsikringsselskab gik i flyverskjul

FOA måtte true med en stævning, inden Lene Østergaard Andreasen endelig fik udbetalt erstatning efter en arbejdsulykke.

AF MORTEN BRUUN | FOTO: VICTORIA MØRCK MADSEN

EKSPLOSION I KLAGER FRA FORSIKRINGSSELSKABER

Siden 2017 har forsikringsselskaberne fordoblet antallet af klager til Ankestyrelsen over de afgørelser, som Arbejdsmarkedets Erhvervssikring har foretaget i sager, der handler om arbejdsulykker. De mange ekstra klager har dog ikke ændret på antallet af sager, hvor forsikringsselskaberne har fået medhold. Antallet af såkaldte 'omgørelser' ligger nemlig stabilt på mellem 350 og 450 om året. Tilsvarende ligger antallet af sager, der skal behandles af Ankestyrelsen, også stabilt på mellem 1.850 og 2.050. I begge tilfælde dog med et markant udsving i 2021 på grund af corona-afgørelser.

KILDE: AKTINDSIGT TIL ANKESTYRELSEN

Otte skriftlige rykkere. Et utal af forgæves telefoniske henvendelser. Og endelig en stævning, som havde til formål at få en unødvendig langtrukken arbejdsskadesag afgjort i byretten.

Det er i meget korte træk det forløb, som social- og sundhedsassistent Lene Østergaard Andreasen har oplevet, fordi det forsikringsselskab, som skulle udbetale hendes erstatning efter en arbejdsulykke, i knap to år undlod at besvare alle former for henvendelser.

Reaktionen kom først, da FOA i november 2022 valgte at gå rettens vej. Som svar på stævningen tog forsikringsselskabet kontakt til retten og lovede at lukke den del af sagen.

Lene Østergaard Andreasen fik løfte om, at hun 31. januar i år ville modtage sine penge. Lidt administrativt bøvl betød dog, at der gik et par dage mere, før 134.000 kroner – efter skat – trillede ind på hendes konto.

"Jeg synes, de har behandlet mig utilfreds," siger Lene Østergaard Andreasen.

Fik ødelagt skulder og hånd

Det hele begyndte 12. februar 2016, da den dengang 43-årige social- og sundhedsassistent på en nattevagt på et plejehjem i Roskilde kom ud for en ulykke, hvor hun beskadigede en skulder og en hånd så

voldsomt, at hverken operation eller genoptræning kunne få hende tilbage i job.

AES (Arbejdsmarkedets Erhvervssikring) vurderede i første omgang hendes erhvervsevnetab til 25 procent, hvilket forsikringsselskabet accepterede og gav hende erstatning for.

Så nemt gik det ikke, da en ny foreløbig vurdering hævdede hendes tab af erhvervsevne til 50 procent. Forsikringsselskabet var uenig og noterede i en meget kort indsigelse til AES, at man inden for tre uger ville begrunde klagen.

Ignorerede rykkere

Det skete aldrig, og da Ankestyrelsen i efteråret 2021 stadfæstede afgørelsen, var vejen definitivt banet for den forhøjede erstatning til Lene Østergaard Andreasen.

"Men jeg hørte ikke fra dem. Når jeg ringede til dem, fik jeg at vide, at min sagsbehandler ikke var på kontoret, men ville kontakte mig. Der skete bare ikke," fortæller Lene Østergaard Andreasen.

Forinden havde selskabet ignoreret to rykkere fra AES, og da faglig konsulent Julie Hermind i FOA Roskilde forsøgte sig, var resultatet det samme. Heller ikke juristerne i FOAs arbejdsskadeafdeling havde held til at trænge igennem, før de efter fire skriftlige rykkere valgte at stævne forsikringsselskabet – og selskabet



”

Jeg synes, de har behandlet mig tarveligt.

**LENE ØSTERGAARD
ANDREASEN**
SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT

lovede byretten at overføre pengene til Lene Østergaard Andreasen.

”Vi beklager vores manglende svar på jeres henvendelser. Det er ikke i overensstemmelse med vores interne arbejds-gange,” lød det, da forsikringsselskabet i januar i år beklagede forløbet i en mail.

I oktober 2022 fik Lene Østergaard Andreasen tildelt førtidspension. Det betyder, at AES skal se på hendes erhvervsevnetab igen, og hun har krav på yderligere erstatning, hvis den endelige vurdering lander på mere end 50 procent.

”Så håber jeg virkelig på et bedre forløb,” siger hun og suppleres af Julie Hermind fra FOA Roskilde:

”Det er i orden, at et forsikringsselskab kan klage til Ankestyrelsen, men ikke på den her måde. I sidste ende er det aller-værst for den person, der er kommet til skade og skal bruge erstatningen som kompensation for den løn, man mister.”

Af hensyn til Lene Østergaard Andreasen og den videre sagsbehandling har Fagbladet FOA accepteret ønsket om at anonymisere selskabets navn. ★ MOBR@FOA.DK

Social- og sundhedsassistent Lene Østergaard Andreasen måtte vente i over to år på sin erstatning, fordi forsikringsselskabet ignorerede gentagne rykkere. Nu venter sidste etape, som kan betyde, at hun skal have mere i erstatning.

DE FIK OGSÅ HJÆLP AF FOA

ENDELIG FIK DE LØN SOM FORTJENT

Ni social- og sundhedsansatte på et plejehjem i Horsens måtte sidste sommer både påtage sig ekstravagter og overarbejde. Men først nu har de fået løn som fortjent. Under et møde med FOA Horsens gik det pludselig op for de ansatte, at de nok ikke havde modtaget fuld betaling, og et grundigt tjek af sommerens lønsedler – for juni, juli og august – bekræftede mistanken. Med bistand fra faglig sekretær Rikke Cnota får de nu hovedparten af de penge, de har til gode – hver især et sted mellem 1.000 og 2.000 kroner – der forhandles stadig om enkelte tillæg.



Har du brug for hjælp
Kontakt din FOA-afdeling via
foa.dk/afdelinger

ANTALLET
AF DANSKERE
OVER 80 ÅR
VOKSER

282.106
danskere
over 80 år



2021

2022

2023

2024

2025

2026

2027

T

I

D

S

R

E

J

KILDE: STATISTIKBANKEN, DANMARKS STATISTIK

426.236

danskere
over 80 år



2030

2029

2028

SEN TIL 2030

Den danske befolkning får en anden sammensætning i årene, der kommer: I 2030 vil der både være flere små børn og mange flere ældre. Det tegner ekstremt vanskeligt for ansatte i velfærdsfag. Eller gør det? Fagbladet FOA leder efter lys i fremtidsmørket.

TEMA AF ALLAN WAHLERS OG STINE ANDERSEN

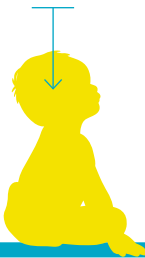


Fremtidens store udfordring kan løses nu

3.458

så mange ekstra pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter bliver der brug for i 2030 – i forhold til 2020.

KILDE: FOA



FLERE UNGE OG ÆLDRE

- På baggrund af tal fra Danmarks Statistik skønnes det, at der i 2030 vil være over 4.500 flere børn under 6 år.
- Der vil desuden være omkring 161.000 flere ældre over 80 år – sammenlignet med 2020.
- Det giver ifølge Finansministeriet en efterspørgsel på 10.400 sosu-hjælper og 9.500 sosu-assistenter i 2030 sammenlignet med 2019.
- FOAs egne beregninger viser, at der skal ansættes godt 21.700 nye social- og sundhedsansatte frem mod 2030.

KILDER: FINANSMINISTERIET OG FOA

Mangel på arbejdskraft i plejesektoren kombineret med stadig flere ældre tegner et dystert billede. Men der er mange bud på, hvad der kan trække i positiv retning.

Er der et år, der bliver pejlet efter i øjeblikket, er det 2030. Dels markerer det afslutningen på det årti, vi lever i, og dels ligger det ikke længere ude i fremtiden, end at vi relativt præcist kan vurdere, hvordan tingene ser ud til den tid.

For FOAs medlemmer er der nogle tal, der står og blinker som røde advarselsslanter. Det gælder blandt andet vurderingen af, at der vil være omkring 4.500 flere børn under 6 år, end vi har i dag. Og mere end 161.000 flere ældre over 80 år – sammenlignet med 2020.

Til gengæld vil der være færre danskere i den arbejdsdygtige alder, og alt efter regnemetode vil der mangle et sted mellem 17.000 og 22.000 personer alene på social- og sundhedsområdet.

”Når jeg ser det på papiret og ser den krise, vores sundhedsvæsen og ældreplejen er i, kan jeg faktisk godt blive lidt bekymret på personalets og borgernes vegne,” siger Jes Søgaard, som er professor i sundhedsøkonomi ved SDU.

”Samtidig har vi altid som velfærdssamfund fået tingene løst igennem de seneste 50 år. Man ser de her udfordringer i alle lande, og det er trods alt noget bedre at være ældre i Danmark end i for eksempel Frankrig eller Storbritannien. Så et eller andet sted er jeg ret sikker på, at vi nok skal få det løst.”

Alligevel har Jes Søgaard svært ved at forestille sig, at borgerne ikke kommer til at opleve visse offentlige forringelser.

”Det, jeg bare ønsker, er, at de her serviceforringelser, eller hvad man skal kalde dem, bliver gjort i en åben dialog med befolkningen – at man ikke fedter den af på personalet, så det bliver op til dem at forklare det for borgerne,” siger han.

Mekaniske tal

Når FOA, KL og Finansministeriet ser frem mod 2030, benytter de det, der kaldes ’mekaniske fremskrivninger’. Det vil groft sagt sige, at et barn under 6 år og en ældre over 80 år vil være forbundet med den samme arbejdsopgave i 2030,

161.000

Så mange flere ældre over 80 år vil der
cirka være i 2030 – i forhold til 2020.

KILDE: DANMARKS STATISTIK

MICHAEL BAGER



Jes Søgaard
Professor i
sundhedsøkonomi
SDU

som tilfældet er i dag. Derfor er der også bred enighed om, at der er brug for mange flere ansatte i både plejesektoren og på det pædagogiske område.

Men de mekaniske fremskrivninger tager ikke høj-

de for en række forskellige ting, som kan trække i positiv eller negativ retning. Grundlæggende fordi vi ikke ved med sikkerhed, hvor meget vægt de skal tillægges, og hvad der bliver besluttet fra politisk side.

På positivsiden kan man forestille sig, at flere ansatte i plejesektoren fremover kommer på fuldtid. Men også forskellige former for effektiviseringer, et begreb som 'sund aldring' og velfærdsteknologi kan spille hver sin rolle (se bokse til højre og side 39).

På negativsiden tegner der til at komme flere kronikere og flere demente blandt de ældste (se boks på næste side).

Nyt arbejdsmarked

FOA er blandt andet gået aktivt ind i arbejdet med at få flere på fuldtid. Det sker for



EFFEKTIVISERINGER

"Det er utrolig vigtigt, at man skelner mellem gode og dårlige effektiviseringer," siger professor i sundhedsøkonomi Jes Søgaard.

De dårlige effektiviseringer er, når man presser de ansatte til at arbejde hurtigere og skærer på kvaliteten.

Omvendt kunne en god effektivisering være, når der etableres flere selvstyrende teams, der i større grad kan tilrettelægge arbejdet selv. Eller hvis det rent faktisk lykkes at gennemføre en afbureaukratisering, der kan mærkes.

Der ligger altså et potentiale i at få fremtiden til at hænge bedre sammen med effektiviseringer. Men det må ikke ske ved at overlade meget af ansvaret til de pårørende, mener FOAs formand, Mona Striib:

"Til gengæld har vi brug for, at der er frivillige, der tager hånd om ensomhed. Når ældre sidder ensomme og kukkelurer, er det i virkeligheden sygdomsfremkaldende," siger hun.



SUND ALDRING

De fleste har været så heldige at opleve, at deres forældre har haft et bedre helbred end deres bedsteforældre havde i en tilsvarende alder. Og tendensen ser ud til at fortsætte.

Det har ført til begrebet 'sund aldring'. Men det er usikkert, hvor meget vægt man kan tillægge sund aldring i et samfund, hvor vi generelt bliver ældre og ældre.

"Selve begrebet sund aldring er jo lidt af en selvmodsigelse. For efterhånden som man bliver ældre, oplever alle svækkelse og flere sygdomme," siger Kaare Christensen, der som professor ved SDU har beskæftiget sig med aldringsforskning.

Spørgsmålet er derfor, om ældre fremover vil være syge og plejekrævende i en længere periode mod livets afslutning. Eller om antallet af plejekrævende år er konstant eller mindre. Og det er især de to første scenarier, der har potentialitet til at presse sundhedsvæsenet ud over kanten.





eksempel sammen med KL i indsatsen 'En fremtid med fuldtid'.

"Vi fokuserer på, at vi i årene fremover får et fuldtidsarbejdsmarked med et arbejdsmiljø, hvor man kan holde til at være – og ikke et deltidsarbejdsmarked," siger FOAs forbundsformand, Mona Striib.

Hun henviser til, at det er langt mere normalt, at social- og sundhedsansatte arbejder på deltid end på fuldtid. Og det samme gælder omkring halvdelen af pædagogerne.

"Sammen med vores lokalafdelinger skal vi prøve at vise, hvordan man på en og samme tid kan bede folk om at arbejde mere og give dem et bedre og mere meningsfyldt arbejdsmiljø, hvor man kan få lov til at udfolde sin faglighed. Og der vil samtidig udvikle sig nogle karriereveje," siger Mona Striib.

Det hjælper ifølge FOAs formand også på det faglige udbytte, når flere kolleger arbejder flere timer – i forhold til at få endnu flere kolleger, der arbejder deltid. Ikke mindst fordi man bruger mere tid sammen med et afgrænset antal kolleger og mindre tid på oplæring og overleveringer.

Jes Søgaard supplerer:

"Arbejdet med borgerne i plejesektoren har om noget været topstyret – og

noget tyder på, at man godt kan påvirke tilbøjeligheden til at tage flere timer, hvis der i højere grad er selvledelse," siger han og opfordrer til at tage et opgør med de lokale ledelser, som ofte foretrækker deltidsansatte, fordi det gør det nemmere at få vagtplanerne til at hænge sammen.

Kommissioner skal arbejde

Den type opgør kunne for eksempel komme fra arbejdet i nogle af de kommissioner, der findes og opstår i disse år.

For eksempel er der Robusthedskommissionen, hvor også Mona Striib sidder med. Den skal kigge på, hvordan der sikres mere personale og mere tid til de såkaldte kerneopgaver i sundhedsvæsenet.

Der kommer også en sundhedsstrukturkommission og et prioriteringsråd, der skal kigge på, om der er nogle af de opgaver, det offentlige leverer i dag, som slet ikke skal leveres.

"Og så sætter vi vores lid til en ny ældrelov, som kan komme til at betyde, at vi organiserer plejen på en anden måde, så vi kan slippe fri af det største pres fra registreringer og dokumentation, som måske i virkeligheden slet ikke er nødvendige," siger Mona Striib.

Selvom det ser udfordrende ud, har hun også en grundlæggende tro på, at vi som samfund finder en holdbar løsning, når man kigger frem mod 2030.

"De yngre generationer er vokset op i fremgangstider, hvor man hele tiden har kunnet sige 'send flere penge'. Og på en eller anden måde har der været råd til det. Men nu vender bøtten. Nu skal vi gøre noget andet for, at tingene hænger sammen. Og kan vi det? Ja, det kan vi da! Jeg tror på, at vi nok skal lykkes med det," siger FOAs formand. ★

”

VI HAR ALTID SOM VELFÆRDSSAMFUND FÅET TINGENE LØST.

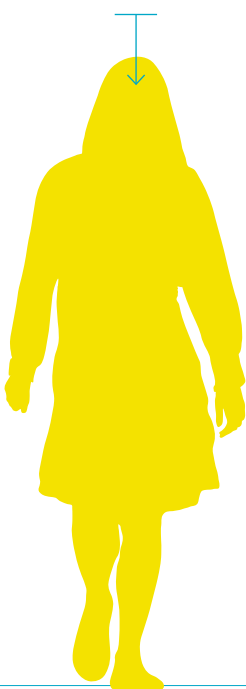
JES SØGAARD

PROFESSOR I SUNDHEDSØKONOMI · SDU

21.700

nye sosu-med-
arbejdere skal
ansættes frem
mod 2030 i
kommunerne.

KILDE: FOA



50.000

så mange flere børn vil der cirka være i 2030.

KILDE: DANMARKS STATISTIK



DEMENTE OG KRONIKERE

Når det gælder demens, er der en god og en dårlig nyhed.

"Der er et meget klart mønster i, at vi fungerer intellektuelt bedre og bedre. Og vi ankommer til høj alder med bedre og bedre hoveder," siger SDU-professor Kaare Christensen.

"Så når man ser på det for os som individer, er risikoen for at blive dement faldende. Men det overskygges af, at der kommer nogle kæmpe årgange fra 1940'erne, der lever længere og dermed har længere tid til at udvikle demens. Det ser altså godt ud for hver af os, men for samfundet ser det krævende ud."

I forhold til det fysiske helbred er der både positive og negative takter for den ældre generation. Mange er i relativ god form, men flere end tidligere er også overvægtige. Og flere har overlevet kræft, hvilket umiddelbart er positivt, men ofte betyder det også et langt forløb med rehabilitering, som kan indebære et stort plejebehov.



VELFÆRDS- TEKNOLOGI

Det pibler frem på danmarks-kortet med forskellige løsninger og eksperimenter med velfærdsteknologi.

Også på sosu-uddannelserne bliver det mere almindeligt med 'digitech-linjer', hvor man bliver bedre klædt på til fremtidens plejetilbud. Det har samtidig den fordel, at dem, der rent faktisk skal arbejde med den nye teknologi i praksis, bliver en del af udviklingen.

Samtidig har erfaringerne fra coronapandemien rykket ved især den ældre del af befolkningen, når det gælder digitale løsninger:

"Der kom en tendens til, at man godt kunne finde på at bruge virtuel behandling, simpelthen fordi vi ikke turde tage til lægen. Det arbejdskraftreducerende element blev mere fremherskende, end det har været tidligere, og der er ingen tvivl om, at det vil være en af løsningerne på fremtidens udfordringer," siger professor i sundhedsøkonomi Jes Søgaard.

LÆS MERE
OM VELFÆRDS-
TEKNOLOGI
PÅ DE FØLGENDE
SIDER



FRA DELTID TIL FULDTID

26 kommuner er i øjeblikket i gang med at afprøve redskaber og metoder, der skal gøre det attraktivt at gå op i tid.

Det sker med projektet 'En fremtid med fuldtid', som blandt andre FOA er dybt involveret i.

Målet er, at indsatsen både kan løse problemerne med rekruttering og for den enkelte betyde øget arbejds-glæde samt flere penge på bundlinjen, også i forhold til pensionsopsparingen.

Der er bred enighed om, at det bliver et af de vigtigste områder, når det handler om at ruste plejesektoren til fremtiden.

I samme boldgade bliver der i øjeblikket drejet på andre knapper, som for eksempel skal få seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet.



5 TYPER VELFÆRDS-TEKNOLOGI – DER FINDES ALLEREDE

Brancheorganisationen Danish.Care har for nylig udgivet et katalog med 26 velfærdsteknologiske løsninger, der allerede anvendes. Kataloget skal løbende udvides. Her er nogle eksempler.



Vi bruger den særligt til demente borgere. Den fungerer som et godt redskab til at skabe ro, når vi føler, at vores pædagogiske tiltag ikke har kunnet hjælpe.

BETTINA RASMUSSEN • 36 ÅR
SOCIAL OG SUNDHEDSASSISTENT PÅ
HUMBLE PLEJECENTER

SPISEHJÆLPER ØGER VÆRDIGHED OG FRIGIVER TID

Spisehjælperen skal gøre borgere, der er udfordret i deres motorik, mere selvhjulpne, når de skal spise. Maskinen bliver indstillet til at samle mad og løfte det op mod den ældres mund. Det gør den ældre i stand til selv at spise uden hjælp fra medarbejderne. Det giver mere værdighed og selvbestemmelse over, hvornår og hvor hurtigt det skal foregå. Samtidig opnås en tidsbesparelse.



SANSESTIMULERENDE ELGYNGESTOL

Den sansestimulerende elgyngestol har indbygget vibration, som har til formål at få borgere, der er urolige, til at slappe af og føle tryk.

”Vi bruger den særligt til demente borgere. Den fungerer som et godt redskab til at skabe ro, når vi føler, at vores pædagogiske tiltag ikke har kunnet hjælpe, og vi ikke har kunnet stille noget op. Så nu sidder vi i stedet og holder dem i hånden og skaber tryk, mens stolen giver dem ro,” siger sosu-assistent Bettina Rasmussen, der arbejder med stolen på Humble Plejecenter.

Elgyngestolen kan indstilles til at vugge med en bestemt styrke og i et bestemt område. På den måde stimulerer den borgerens sanser.



”

Beboerne kan selv komme ud af sengen, når ryglænet går op. Så slipper vi for at lave nogle af de tunge løft.

MARIANNE NIELSEN • 56 ÅR
SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER
OG FORFLYTNINGSVEJLEDER
I AABENRAA KOMMUNE I DEN
UDEKØRENDE HJEMMEPLEJE

DREJESENG ELIMINERER TUNGE LØFT OG TRÆK

For at borgere nemmere selv kan komme ud af sengen, er der senge med rotationsfunktioner. Drejesengen, som den hedder, kan dreje og tippe og være til nytte ved at gøre borgeren mere selvhjulpne – alt efter hvor plejkrævende borgeren er.

Den gør det at komme ud af sengen mere smertefrit for borgere, der blandt andet lider af demens, slidgigt eller Parkinsons sygdom.

”Drejesengen gør noget af arbejdet for os. Beboerne kan selv komme ud af sengen, når ryglænet går op. Så slipper vi for at lave nogle af de tunge løft for at få dem ind og ud af sengen. Borgerne skal heller ikke bruge så mange kræfter selv,” siger sosu-hjælper Marianne Nielsen, der også er forflytningsvejleder i Aabenraa Kommunes udekørende hjemmepleje.

”Før brugte nogle en rebstige for at komme op – det skal de ikke mere,” fortæller hun.



TOILETSÆDER MED VASKE/ TØRREFUNKTION

Toiletsædet fra HonoréCare har en indbygget vaske/tørrefunktion, som gør det muligt at klare toiletbesøg alene. Det er en teknologi, der kan gøre en forskel i spidsbelastningstidspunkter, hvor der er særligt pres på bemandingen. I stedet for at vente kan den ældre – alt efter funktionsdygtighed – klare toiletbesøget selv. Det giver den ældre mere livskvalitet og selvstændighed.

TURN ALL- VENDESYSYSTEM

Vendesystemet fra Levabo er en madras, man placerer under en eksisterende madras. Når den tændes, pumpes der luft ind, så madrassen vipper borgeren fra den ene side til den anden med en hældning på 30 grader. Systemet kan indstilles, så det vender borgeren automatisk henholdsvis hvert 30., 60. eller 90. minut. Det er desuden udviklet til at forebygge tryksår.

”Inden vi fik madrassen, havde man som nattevagt flere gange lavet tunge løft, når man skulle vende borgeren. Og borgerne blev vækket tre-fire gange om natten, når de skulle vendes. Der kan vendemadrassen gøre det mere stille og behageligt, så borgerne får en god nattesøvn og er mere friske dagen efter,” siger sosu-assistent Marianne Duelund fra Plejecenter Solhøj.

”

Inden vi fik madrassen, havde man som nattevagt flere gange lavet tunge løft, når man skulle vende borgeren. Og borgerne blev vækket tre-fire gange om natten.

MARIANNE DUELUND • 45 ÅR
SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT
PÅ PLEJECENTER SOLHØJ



”Det er win-win-win”

Frem mod 2030 kommer der meget mere velfærdsteknologi til glæde for både plejepersonale og borgere. Men udrulningen bør foregå meget smartere, mener brancheforeningens direktør.

700

sosu-medarbejdere skal ansættes yderligere i de danske regioner frem mod 2030.

KILDE: FOA

”Hvis du er håndværker, vil du gerne have det rigtige værktøj. På samme måde vil social- og sundhedsansatte også gerne have de rigtige værktøjer.”

Sådan lyder det fra Morten Rasmussen, der er direktør i Danish.Care – brancheorganisationen for hjælpemidler og velfærdsteknologi.

Organisationen sendte kort før jul et katalog på gaden med et overblik over nogle af de velfærdsteknologier, der allerede findes (se de foregående sider).

”Budskabet er, at der findes rigtig meget i dag – brug det, og se på de gevinster, der er for borgere og ansatte og den kommunale økonomi. Det er win-win-win,” siger Morten Rasmussen.

”Vi ved, at det kan være fysisk og psykisk hårdt at arbejde i pleje- og sundhedssektoren, og jeg er overbevist om, at nogle af de her teknologier er gode for dem, der risikerer at blive nedslidte og forlade arbejdsmarkedet for tidligt. Jeg tror også, det kan smitte af på sygefraværet, fordi man oplever, at hverdagen både bliver mindre fysisk belastende og mere stimulerende, fordi man har nogle værktøjer, der gør, at man kan arbejde optimalt.”

Han understreger, at velfærdsteknologi selvfølgelig ikke kan stå alene.

98 kommuner, hver sin løsning

Under KL's itfællesskab Kombit findes et videntcenter, som har samlet et velfærdsteknologisk danmarkskort. Her kan man for hver kommune se, hvad der lige nu arbejdes med af velfærdsteknologi.

Der er tale om over 1.700 indsatser i alt, så der sker allerede ganske meget. Men også meget forskelligt, mener Morten Rasmussen.

”

HVIS DET BLIVER MEGET NEMMERE AT DOKUMENTERE, HVAD MAN FAKTISK HAR LAVET, SÅ KAN MAN SLIPPE FOR DET KONTROLELEMENT, DER I DAG TAGER MEGET TID UDE I KOMMUNERNE.

JESPER BO JENSEN
DIREKTØR FOR CENTER FOR FREMTIDSFORSKNING



”

NÅR ALLE KOMMUNER VIL HAVE DERES EGNE SELVSTÆNDIGE OG UNIKKE LØSNINGER, SPÆRRER DET VEJEN FOR AT GØRE NOGET FORNUFTIGT.

MONA STRIIB
FORBUNDSFORMAND I FOA

”I en tid, hvor man taler meget om reformer af velfærdssektoren, skal man også turde tage nogle beslutninger og prioritere. Jeg savner fra både KL og regeringen, at nogen sætter sig for bordenden og siger, hvad man skal bruge. Der er groft sagt 98 tilgange til det,” siger han.

Han understreger, at det, der efter hans opfattelse skal prioriteres, er løsninger og ikke specifikke leverandører. Løsningerne kunne for eksempel være systemer til medicindosering eller de såkaldte forflytningsteknologier, der sparer plejepersonalet for tunge løft.

Opfattelsen bliver delt af FOAs formand, Mona Striib:

”Når alle kommuner vil have deres egne selvstændige og unikke løsninger, spærrer det vejen for at gøre noget fornuftigt og rentabelt. Jeg tror, at den prioriteringsdagsorden, der bliver sat med Prioriteringsrådet, og det, der kommer ud af Robusthedskommissionen, kommer til at pege i en positiv retning,” siger hun.

Kunstig intelligens

Jesper Bo Jensen har som direktør for Center for Fremtidsforskning beskæftiget sig med fremtiden i årevis.

Når han kigger frem mod plejesektoren, som den kan komme til at se ud i 2030, ser han både kunstig intelligens (AI) og robotter som en integreret del af løsningen.

”Hvis vi forestiller os, at en ældre person fortæller om en skavank eller et problem til sosu-hjælperen eller sosu-assistenten, kan han eller hun spørge sin iPad og få et hurtigt svar – er det

alvorligt? Skal jeg foretage mig yderligere? Det giver en større sikkerhed i arbejdet, om man gør det rigtige eller ej,” siger Jesper Bo Jensen, der også forestiller sig, at den kunstige intelligens bliver en integreret del af den løbende dokumentation.

”Hvis det bliver meget nemmere at dokumentere, hvad man faktisk har lavet, så kan man slippe for det kontrolelement, der i dag tager meget tid ude i kommunerne.”

Når det gælder robotter, kan hjælpen også være rykket videre fra ’støvsugerstadiet’, når vi kommer til slutningen af årtiet, mener fremtidsforskeren.

”Hvis man for eksempel har en ældre i eget hjem, der ikke kan gå på toilettet selv, skal der ofte en medarbejder ud. Og det er en tung og dyr opgave for kommunerne at løse. Hvis en robot kan hjælpe i stedet, vil det både være et plus for sosu-gruppen, der har et stort problem med fysisk arbejde og nedslidning, og for den ældre eller den handicappede i eget hjem, der vil kunne klare flere personlige ting selv,” siger Jesper Bo Jensen.

Han tror, at samfundet generelt vil blive mere positivt indstillet overfor alle former for velfærdsteknologi.

”Noget af det, den teknik kan gøre, vil give lidt mindre mangel på arbejdskraft. Så vil vi som samfund rykke os og se det som en hjælp, ikke en trussel. Og hvis vi får noget, der kan hjælpe os til at klare os selv længere, får vi noget værdighed tilbage. På mange måder er der positive ting ved det her rent samfundsmæssigt. Jeg tror, det bliver rigtig godt,” siger Jesper Bo Jensen. ★

HVAD ER POTENTIALET?

Hvor store er gevinsterne ved at anvende mere velfærdsteknologi? Det spørgsmål har været svært at svare præcist på, men Danish.Care er sammen med analyseinstituttet Damvad kommet med et forsigtigt bud. En beregning viser, at:

- Der potentielt kan frigøres op til 1.083 årsværk ved at investere i kip- og vende-systemer.
- Det er muligt at finde op til 1.450 årsværk ved at reducere sygefraværet blandt plejepersonale, der får hjælp af velfærdsteknologi.

Der bliver også givet et eksempel fra Aalborg Kommune, hvor man tidligere har testet den digitale genoptræningsløsning DigiRehab, der hjælper de ældre med at genoptræne i eget hjem. Hver gang en visiteret borger gennemførte en træningstime selv, blev der sparet 10 timers arbejde i hjemmeplejen.

Danish.Care understreger, at der er behov for yderligere analyser for at få et mere fyldestgørende billede af det samlede potentiale i forskellige former for velfærdsteknologi.

KILDER: DAMVAD OG DANISH.CARE

”BOOMERNE
KOMMER!”



ANNE GLAD

- Livsstilsekspert og foredragsholder
- Født i 1972 på Fyn (50 år)
- Uddannet cand.mag. fra Syddansk Universitet og Københavns Universitet
- Gift med Kim Glad Wagner, med hvem hun har en søn
- Bedst kendt fra 'Kender du typen?' på DR og hendes egen afledte podcast 'Du kender typen'

De gjorde, hvad de ville. Rejste, hvis de havde lyst. Købte, når noget fristede. Og snart skal den såkaldte boomer-generation indtage plejehjemmene. Livsstilsekspert Anne Glad fortæller, hvad der er i vente.

AF STINE ANDERSEN OG ALLAN WAHLERS | FOTO: MALTE KRISTIANSEN

En invasion er på vej. Generationen, der over en bred kam har været vant til personlig og økonomisk medvind, har kurs mod plejehjemmene. Boomerne kommer.

”Boomerne stillede spørgsmålstegn ved alting. Det med at være kritisk og have en kritisk sans – det er i deres dna. Og den slags er jo skidebesværligt at få ind på et plejehjem.”

Sådan siger livsstilsekspert, foredragsholder og ’Kender du typen’-eksperter Anne Glad om dem, der er født mellem 1946 og 1964 – en generation, som hun har beskæftiget sig indgående med igennem de senere år.

Boomerne kommer, som snarlige plejehjemsbeboere, til at befinde sig i en position, hvor de ikke længere sidder i førersædet og kan styre livet hen i den retning, de ønsker. En totalt uvant situation for dem.

Generation med muligheder

Fra tiden inden og under Anden Verdenskrig til tiden i årtierne efter krigen ændrede verden sig, og der skete et markant skifte i det danske samfund. Vækst og velstand buldrede frem. Og navnlig den økonomiske fremgang nød boomerne godt af som børn og unge voksne, fortæller Anne Glad:

”Boomerne var den første generation fra den danske middelklasse, der

oplevede stor pengerigelighed. De købte plader og gik i byen. De var de første, der selv kunne bestemme, hvad de ville bruge deres liv på.”

Hun fortæller, at samfundet på flere fronter blev fuld af muligheder med den nyrigdom, der kom. For boomerne blev det derfor en tilværelse, hvor man kunne gøre, hvad man ville. Groft sagt uden at bekymre sig.

”Hvis boomerne ikke gad de jobs, der var, kunne de sige op, sætte tomelen i vejret og smutte sydpå, og så var der et nyt job til dem, når de vendte hjem igen. Og der var mulighed for at komme ind på alle uddannelser.”

Valgfriheden er altså en essentiel ingrediens i deres verdensanskuelse.

Opgør med fortiden

Boomernes opvækst og liv står i diametral modsætning til tidligere generationer, ikke mindst deres forældres generation. Tilværelsen for boomernes forældre var præget af et hårdt arbejdsliv, hvor der blev knoklet for at få tingene til at hænge sammen i verdenskrigenes skygge. Det var desuden en generation, som troede på det, de blev fortalt. De lyttede til og fulgte autoriteterne i samfundet – lægen, læreren og statsministeren.

Efterkrigstidens børn rykkede derimod på de normer, de mødte, og forholdt sig kritisk til samfundets indret-

ning og deres forældres livsstil. I stedet for at lytte og gøre, som der altid var blevet gjort, gjorde de op med autoriteterne. Der skete en markant ændring i tidsånden og i opfattelsen af individet i løbet af deres ungdom. De gik imod det liv, deres forældregeneration levede, forklarer Anne Glad:

”Det handlede om ligestilling mellem kønnene. Det handlede om ligestilling på arbejdsmarkedet. Mere rimelige arbejdsvilkår og kortere arbejdsuger.”

Og det er netop den kollektive fornemmelse af at have været med til at ændre verden – og de uanede muligheder – som bliver afgørende for, hvilke seniorer vi har med at gøre i de kommende årtier.

Mødet med plejehjemmet

Fra 2030’erne og frem er det boomerne, der kommer til at være den dominerende generation på plejehjemmene. Der skal de indfinde sig på et område, som på mange punkter har mangler. Noget Anne Glad ikke nødvendigvis tror, at denne generation – der har været vant til gode forhold og høje standarder – kommer til at tage let på.

”De kommer til at møde plejehjemmene med en forventning om, at det er naturligt, at de skal have det godt. De vil være kritisk indstillet overfor måden, vi har indrettet vores plejehjem på. Og for mange af dem vil det være det værst tænkelige overhovedet,” siger hun.

Den tilgang, de kommer til at have til plejehjemmene, stammer i høj grad fra deres tidligere erfaringer i livet.

”De er meget krævende og mindre taknemlige. For de har jo også selv

”

IDEELT SET VAR DER TEMAER FOR ALLE PLEJEHJEM. SÅ HAVDE VI JAZZ-PLEJEHJEM OG ROCK-PLEJEHJEM.

ANNE GLAD

LIVSSTILSEKSPERT OG FOREDRAGSHOLDER



været med til at bidrage til det her samfund, og derfor forventer de også meget af deres omgivelser.”

De krav, boomerne formentlig vil komme med, giver anledning til at kigge på plejesektoren med nye øjne. Anne Glad mener, at man med fordel kan gøre noget ved måden, plejehjemmene bliver indrettet på.

Den ændring kan man med fordel tage hul på ved at tale med ældre og lære om deres liv. Den viden kan man bruge til at forme fremtidens plejehjem.

”Når man tænker gamle mennesker, skal man fremover tænke rock, festivaler og jazz, mere end man skal tænke ’Kære lille mormor’,” siger Anne Glad.

At møde de ældre omkring deres interesser og deres livserfaringer vil kunne give et stort udbytte.

”Ideelt set var der temaer for alle plejehjem. Så havde vi jazz-plejehjem

og rock-plejehjem. Hvis det fandtes, er jeg sikker på, at det ville blive valgt.”

Anne Glad tror på, at succesen vil ligge i at finde nye måder at bringe folk sammen på. Blandt andet ved at ændre strukturen for, hvordan vi bor.

”Der vil komme en efterspørgsel på en blanding af generationerne, som man for eksempel ser med Generationernes Hus i Aarhus, hvor der er plejehjem og børneinstitutioner i samme hus. Nutidens seniorer tænker mere som kollegianere end som plejehjemsbeboere,” siger Anne Glad.

Babyboomerne har forandret verden, kæmpet ligestillingskampe og vundet. Og deres kritiske sans, deres kampgejst og deres forventning til at leve et ordentligt og værdigt liv har potentialet til at ændre samfundet – og særligt hele ældreplejen – til noget bedre. ★ SBAK@FOA.DK

Anne Glad holder ofte foredrag om boomer-generationen og dens særlige kendetegn.

BOOMERNE OG DE ANDRE GENERATIONER

Hvornår er de såkaldte boomere født? Og hvad kendetegner dem og de forskellige generationer, der er født før og efter? Få overblikket her.

Læs mere om boomerne på de foregående sider

1928-1945
Den stille generation

1946-1964
Babyboomere

Boomernes forældre – som i høj grad er dem, der bor på plejehjem i dag – gør generelt ikke så meget væsen af sig. De er vokset op med verdenskrig, rationeringer og nøjsomhed.

Navnet 'baby-boomer' – eller bare 'boomer' – kommer af den store vækst i fødsler, der skete umiddelbart efter Anden Verdenskrig. Faktisk var antallet af fødsler i 1946 helt oppe og runde 96.000, hvilket gør generationen til en af de største.

1930

1940

1950

1960



KILDER: LIVSSTILSEKSPERT ANNE GLAD OG WIKIPEDIA /WIKIMEDIA COMMONS

1965-1980 Generation X

1981-1996 Millennials (eller Generation Y)

1997-2012 Generation Z

2013-nu Generation Alpha

'Generation X' definerer sig selv som nogle, der virkelig knokler og som sætter en ære i at arbejde meget. De er vokset op med materiel velstand og har flere penge og større biler som en motivationsfaktor.

'Millennials' er den mindste generation nogensinde. De har hele tiden fået at vide, at arbejdslivet ligger for deres fødder. Og hvis der ikke er mening med det arbejde, de foretager sig, tager de videre. De sætter pris på familietid og venner fremfor materielle goder.

'Generation Z' er vokset op i skyggen af finanskrisen og har derfor en virkelighedsopfattelse, hvor økonomisk alvor er en realitet. Det er den første ægte digitale indfødte generation, og de kender ikke til en verden uden.

De børn, der fødes nu, tilhører den generation, der bliver kaldt 'Alpha'. Det er for tidligt at sige noget definitivt om deres særpræg, men sociale medier og måske også krigen i Ukraine med alle dens afledte effekter kommer formentlig til at præge dem.

1970

1980

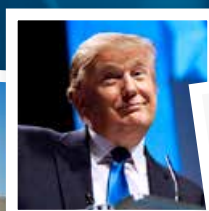
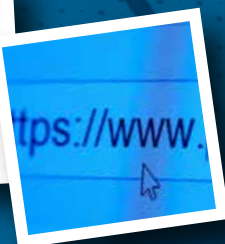
1990

2000

2010

2020

2030



Ansatte slipper arbejdet med fælles 'afgiftning'

Bostedet Særforanstaltningen Lindegården kan være et psykisk hårdt sted at arbejde. Men de ansatte har en metode til at holde sig i balance.

AF ALEXANDER PILGAARD KJÆR | FOTO: ROBERT WENGLER

” Kan det virkelig være rigtigt.” Sådan tænkte Brit Pohlmann Fyrsterling, da hun for to årtier siden fik at vide, at man typisk kun kan holde til at arbejde i faget i to år. Hun havde på det tidspunkt været ansat som pædagog i knap to år på Særforanstaltningen Lindegården – et bosted lidt uden for Odense for voksne med medfødt hjerneskade og dobbeltdiagnose. Her kan borgerne blandt andet være udadreagerende og selvskadende.

Bruger 10-15 minutter på afgiftning

Hendes undren satte gang i tanker om, hvad man kunne gøre for at skabe et arbejdsmiljø, man kan holde til. Og det affødte, at der blev sat gang i en daglig rutine, som medarbejderne i dag kalder for 'afgiftning'.

Det går ud på, at alle ansatte bruger de sidste 10-15 minutter af hver vagt på at tale arbejdsdagen igennem ved hjælp af tre spørgsmål: Hvad har fyldt for dig i dag, hvad har gjort dig mest træt, og hvad har gjort dig mest glad?

Og den tid er godt givet ud, mener både ledelsen og de ansatte. En af dem er Henrik Buhl Thomsen, der har arbejdet som omsorgs- og pædagogmedhjælper på Lindegården i mere end et årti. Da han for mange år siden var på sin første følgevagte, var han blevet godt forberedt på, hvad der kunne ske. Men borgeren viste sig at være så udadreagerende, at Henrik to gange på en formiddag blev tvunget til at spæne ud af lejligheden og hoppe over hækken.

”Det var meget grænseoverskridende og satte mange tanker i gang,” siger han.

Da klokken blev kvart i fri den dag, satte Henrik sig sammen med sin kollega for at blive afgiftet.

”Jeg fik de her tre spørgsmål og fik mulighed for at sætte ord på, hvad der var sket, hvordan jeg havde oplevet det, og hvad jeg følte om det. Da jeg kørte hjem, var jeg igen i balance og klar til at komme på arbejde dagen efter,” fortæller Henrik.

Det vigtigste ved afgiftningen er nemlig, at de ansatte ikke skal tage arbejdet med hjem.

Mit hoved var fyldt helt op

Anika Lund, der har arbejdet som social- og sundhedsassistent på Lindegården i halvandet år, kender fra sit tidligere job i hjemmeplejen til, at arbejdet kan påvirke fritiden:

”Jeg følte ofte, at mit hoved var fyldt helt op, fordi det var en travl og stresset arbejdsdag, hvor bageret nogle gange flød over,” siger hun.

Men nu – efter at afgiftningen er blevet en fast del af hendes hverdag – lægger hun sine tanker og følelser af hos en kollega, lader dem ligge på arbejdet og tager hjem:

”Når jeg bliver kaldt 'en stor fed idiot' og andre skældsord af en borger, kan jeg godt mærke, at det påvirker mig. Men ved at få talt situationerne igennem kan jeg tage herfra i fuld balance og møde ind på arbejde dagen efter med en ren tavle.”



Selv efter en arbejdsdag, der er forløbet eksemplarisk, mener Henrik, at der altid er behov for en afgiftning.

”Ja, det er lige så godt at tale om det positive i stedet for kun at tale om en hård dag,” supplerer Anika.

De tror på, at den korte tid, det tager, godt kan findes:

”I hjemmeplejen har de sindssygt travlt, men jeg mener, at der altid vil være fem minutter til at gå fra og få talt arbejdsdagen igennem. Jeg ville i hvert fald ønske, at jeg havde kendt til det noget før. Og jeg har også planer om at være her i meget længere end to år,” siger Anika Lund. ★ ALPK@FOA.DK

FRA 'AFGIFTNING' TIL PSYKISK FØRSTEHJÆLP

Det sker, at de ansatte på Lindegården udsættes for så voldsomme hændelser, at den daglige afgiftning ikke er nok. I de tilfælde får de tilbud om psykisk førstehjælp. Det skete for Henrik Buhl Thomsen, da han oplevede at blive truet på livet flere gange af en borger, og politiet blev tilkaldt. Efter den daglige afgiftning kørte Henrik hjem, men turen i bilen fremstår i dag helt sort for ham. Dagen efter måtte han tvinge sig selv ud af sengen for at komme på arbejde. Her fik han psykisk førstehjælp af sin kollega Brit Pohlmann Fyrsterling, der hele formiddagen talte episoden igennem med ham.

For social- og sundhedsassistent Anika Lund og omsorgs- og pædagogmedhjælper Henrik Buhl Thomsen er det en fast rutine at afslutte deres vagt med at tale om, hvad der har fyldt i løbet af dagen, og hvad der har gjort dem mest trætte og mest glade.

HUSK!**21. april**

kan du udfylde dit dagpenge- eller efterlønskort på foa.dk/find-blanketter. Se oversigt over alle datoer på foa.dk/udbetalingsperioder.

Vidste du ...

... at dagpengemodtagere på grund af nye regler nu har langt større mulighed for selv at vælge, om samtalerne med a-kassen og jobcentret skal foregå ved fysisk fremmøde, over telefonen eller via Teams? Reglerne trådte i kraft 22. marts 2023.

Nyt job?

Find dit nye job på foa.dk/foajob.

Digital post

Har du husket at tjekke din post fra FOA? Det gør du på foa.dk/post. Husk, at du på 'Mit FOA' i øverste højre hjørne på hjemmesiden kan se og evt. ændre, hvordan du får besked, når der er post til dig. Vi anbefaler, at du både får besked pr. mail eller sms.

A-KASSENS CALLCENTER
 – en udvidet service til dig

Hvis du har brug for at kontakte a-kassen uden for normal åbningstid, kan du ringe til callcentret på tlf. 46 97 10 10. Vi har åbent mandag til fredag kl. 16-20. Her kan du få hjælp, når du har brug for det.

HØJERE DAGPENGE- SATS DE FØRSTE TRE MÅNEDER

Bliver du ledig 1. maj 2023 eller senere, kan du måske få mere i dagpenge.

AF METTE WIEDERHOLT PEDERSEN

Den maksimale dagpengesats stiger fra 19.728 kroner til 23.449 kroner pr. måned i de første tre måneder af din dagpengeperiode. Er du deltidsforsikret, kan du få 15.632 kroner pr. måned mod 13.152 kroner i dag.

For at få ret til den højere sats skal du opfylde følgende betingelser:

- Medlemskab af en a-kasse de seneste fire år, før du bliver ledig.

- Mindst have haft to års fuldtidsarbejde inden for de seneste tre år.
- Hvis du tidligere har været ledig, skal du have optjent ret til en ny dagpengeperiode.
- Høj nok løn, da du ikke kan få mere end 90 procent af din tidligere lønindtægt i dagpenge.

Efter tre måneders ledighed vil dagpengesatsen blive sat ned til 19.728 kroner pr. måned (13.152 kroner for deltidsforsikrede). Det svarer til de nuværende højeste dagpengesatser. ★

REDAKTIONEN@FOA.DK

Dagpengene forringes for nyuddannede

Pr. 1. maj 2023 forringes dagpengereglerne for ledige dimittender. Du er ledig dimittend, hvis du har opnået ret til at få dagpenge på baggrund af en uddannelse.

Har du allerede modtaget dagpenge i tre måneder som dimittend, risikerer du at blive ramt af forringelserne fra 1. maj, da dagpengesatsen bliver sat ned for 'ikke-forsørgere'.

Ny sats for ikke-forsørgere

Alle dimittender uden forsørgelsespligt får dagpengesatsen sat ned efter tre måneders ledighed – uanset, om du har fået dagpenge forud for 1. maj 2023 eller ej.

Er du under 30 år, nedsættes satsen fra 19.728 kroner til 9.700 kroner pr. måned (6.467 kroner for deltidsforsikrede).

Er du fyldt 30 år, nedsættes satsen til 12.254 kroner pr. måned (8.169 kroner for deltidsforsikrede).

Bliver du ledig som dimittend pr. 1. maj 2023 eller derefter, kan du kun få dagpenge i et år mod to år i dag.

Krav om sprog og antal arbejdstimer

For at kunne få dagpenge skal alle ledige dimittender, der fra og med 1. maj 2023 begynder at få dagpenge, opfylde enten et sprogkrav eller et krav om at have arbejdet et vist antal arbejdstimer, også kaldet tilknytningskravet.

- Du kan opfylde sprogkravet på baggrund af forskellige former for prøver/uddannelser. For eksempel opfylder du sprogkravet, hvis du har gennemført 6. klasse i folkeskolen eller har bestået danskprøven 'Dansk 2'.
- Du har opfyldt tilknytningskravet, hvis du har haft mindst 600 arbejdstimer som lønmodtager inden for de seneste 24 måneder (400 timer for deltidsforsikrede). Arbejdstimerne skal være spredt ud over 12 måneder. ★

SAMOSAS MED GRØNTSAGSFYLD

Savner du inspiration til en velsmagende madpakke, der kan holde energien oppe, så kig med her. Bag lækre – og fryseegnede – samosas med krydret grøntsagsfyld.

AF KATRINE KLINKEN | FOTO: LINE FALCK

**HVID-
LØGSDIP**
Rør 1 dl mayonnaise,
1 dl cremefraiche
med 2 fed knust
hvidløg, salt
og peber

TIP!
Frys dine
samosas ned i
små portioner klar
til at tage med

SAMOSAS MED HVIDLØGSDIP

16 stk.

300 g hvedemel (5 dl)
1 dl olie
1 tsk. groft salt
ca. 1 dl vand
lidt mel til bordet

Fyld

300 g kogte kartofler
1 lille løg
1 spsk. olie
2 fed hvidløg
1 spsk. stærk curry
100 g tomat, evt. fra dåse
1 æg til pensling

Sådan gør du

Dejen: Bland ingredienserne i en skål. Ælt den glat og smidig evt. i røremaskine. Lad dejen hvile mindst 1 time.

Fyld: Kog kartoflerne i 20 min. Pil dem og skær dem i tern. Steg hakkede løg gyldne i en gryde med olie. Tilsæt knust hvidløg og curry. Tilsæt kartoflerne til gryden. Kom små tern af tomat i og smag fyldet til med salt.

Samosas: Tril dejen til 8 boller, og rul dem tyndt ud med en kagerulle på et meldrysset bord til cirkler. Skær cirklerne over på tværs til halvcirkler. Læg fyldet på den ene halvdel af dejen og fold den anden over. Tryk dejen godt sammen i alle sider med en gaffel. Læg dem på en bageplade med bagepapir. Pensl samosaerne med sammenpisket æg. Sæt bagepladen i midten af en 225 grader varm ovn og bag samosaerne i ca. 20 min., til de er gyldne. Afkøl på bagerist.

Katrine Klinken er kok og ernærings- og husholdningsøkonom og arbejder som madskribent.



Læs mere
[instagram.com/katrineklinken](https://www.instagram.com/katrineklinken)

QUIZ

1. Fagbladet FOA har lanceret en ny podcast. Hvad hedder den?
- A. Stik mig en pause
 - B. Færdigt Arbejde
 - C. Frontmedarbejderen



2. Hvad skulle der til, inden Lene Østergaard Andreasens forsikringsselskab udbetalte erstatning?
- A. At FOA truede med en stævning
 - B. Gentagne rykkere fra FOA Roskilde
 - C. Politianmeldelse

3. Hvad hedder den forening, der yder økonomisk støtte til et rekreationsophold?
- A. Foreningen til støtte af sygdomsramte erhvervsaktive borgere
 - B. Foreningen til støtte for sygemeldte
 - C. Foreningen til støtte for erhvervsaktive sygemeldte borgere
4. Hvem er citeret for følgende? ”Boomerne stillede spørgsmålstegn ved alting. Det med at være kritisk og have en kritisk sans – det er i deres dna. Og den slags er jo skidebesværligt at få ind på et plejehjem.”
- A. Morten Rasmussen, direktør i Danish.Care – brancheorganisationen for hjælpemidler og velfærdsteknologi
 - B. Anne Glad, livsstilsekspert
 - C. Jes Søgaard, professor i sundhedsøkonomi



5. Vi er gået tæt på en af illustrationerne i dette nummer af Fagbladet FOA. Hvad forestiller det?
- A. Et dinosaurfodspor
 - B. En samosa
 - C. En linse

KAN DU DIT FAGBLAD?

Vær med i lodtrækningen om et gavekort til Coop til en værdi af 250 kroner. Vi trækker lod blandt de indsendere, der har svaret rigtigt på flest spørgsmål. Du finder alle

svar i dette nummer af Fagbladet FOA. Kun medlemmer af FOA kan deltage i lodtrækningen. Besvar quizzen på fagbladetfoa.dk/quiz senest **4. maj**.

Vinder af quizzen i Fagbladet FOA nr. 1/2023 er **Mette Storgaard, Skive**

Partistøtte – nej tak

FOA støtter ikke politiske partier og dit kontingent bliver ikke brugt til at støtte politiske partier. Lovgivningen kræver imidlertid, at du som medlem af en faglig organisation, skal have mulighed for at framelde dig partistøtte, uanset at FOA ikke støtter politiske partier. Du kan derfor framelde dig her.

Ønsker du at framelde dig partistøtte, skal du udfylde nedenstående kupon. Kuponen skal sendes til forbundets revisor. Adressen, du skal sende den til, står nedenfor. På den måde sikrer du dig anonymitet. FOA får kun at vide, hvor mange der har framellet sig – ikke hvem.

Frameldingen gælder, indtil du annullerer den. Du behøver derfor ikke indsende kuponen, hvis du allerede har gjort det tidligere.

Hvorfor kan man ikke framelde partistøtte online på hjemmesiden?

Framelding skal ske ved hjælp af en erklæring, som skal underskrives personligt. Det er noget, Folketinget har bestemt.

☐ **Framelding:** Jeg ønsker at være fritaget for at betale til politiske partier eller partipolitiske formål i øvrigt over mit medlemskontingent.

☐ Jeg ønsker at annullere min tidligere framelde af partistøtte.

Sendes til:

Ri Statsautoriseret Revisionsaktieselskab
Skagensgade 1, 2630 Taastrup
Mærk kuverten: **Erklæring**

Cpr nr.
Lokal FOA-afdeling
Navn
Adresse
Postnummer og by
Dato
Underskrift

FOA
SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

HUSASSISTENT BEATRIX SZÖKE:

HER FØLER JEG MIG HJEMME

AF MORTEN BRUUN | FOTO: JØRGEN TRUE

Jeg er født i det sydlige Ungarn for 66 år siden og er uddannet keramiker. Jeg har blandt andet undervist på kunsthåndværkerskolen, før jeg begyndte at arbejde med dataregistrering på en fabrik, der producerede hulkort og magnetbånd. Der var jeg i mange år, men fik så lyst til at prøve noget andet. Gerne i et andet land. Og det blev så Danmark.

Jeg vidste ikke, hvad der ventede mig, da jeg søgte og fik jobbet som barnepige og husbestyrer hos en ungarsk familie i København. Men det var ikke specielt godt. Børnene var ganske vist søde, men familien prøvede at snyde mig. Når jeg sagde noget, fik jeg at vide, at jeg bare kunne rejse hjem, hvis jeg var utilfreds. Men det havde jeg jo heller ikke lyst til. Det løste sig, da jeg pludselig fik at vide, at manden i huset havde fået job i et andet land. Familien rejste og efterlod mig i Danmark. Det var i den forbindelse, jeg tog kontakt til FOA og fik at vide, at jeg kunne få hjælp, hvis jeg meldte mig ind. Det har jeg ikke fortrudt.

Kort tid efter blev jeg ansat i et privat rengørfirma. Det var okay, men jeg slog alligevel til, da en af mine bekendte fortalte, at den ungarske ambassade i Danmark både søgte en kok og en husassistent. Efter en telefonsamtale på bare ti minutter var jobbet som husassistent mit – og efter syv år er det stadig mig, der gør rent, ordner have, står for sytøjet og bager ungarske kager, når ambassaden får gæster. Ud over min familie er der ikke noget, jeg savner i Ungarn. Tværtimod. Jeg er rigtig glad for, at jeg valgte at rejse til Danmark. Jeg kan ikke sproget, men jeg har besøgt det meste af landet. Ærø er smuk, Hvide Sande er dejlig, men Ribe er nok det bedste sted. ★

| CV |

2015-nu: Husassistent, kok, gartner på den ungarske ambassade

2006-2015: Husassistent og babysitter i København

2003-2006: Model og administrator

2002-2003: Kvalitetsinspektør

1997: Arbejdsløs

1980-1996: Dataregistrering

1974-1979: Keramiker

FREDERIKSSUND**Seniorklubben. 31.**

maj: Udflugt – sejltur på Bagsværd sø og derefter på Bakken, hvor vi spiser. Drikkevarer for egen regning. Afgangstidspunkt fra Frederiksværk og Frederikssund følger. Tilmelding er bindende til bestyrelsen senest på mødet 20. april. Pris FOA-medlemmer 400 kr. og gæster 500 kr. Der kan også indbetales via netbank: 2232-4397151072. Husk

askrive navn på indbetalingen. | 20. sep. kl. 13.30: 'Amishfolket'. Orla Hansen og Louise Elmquist fortæller om deres besøg hos amish-folket i Pennsylvania samt om deres specielle quiltetradition.

HORSSENS**Seniorklubben. 25.**

apr. kl. 14: Fortællinger fra Horsens Statsfængsel. | 9. maj kl. 14: Besøg af politiker Susan Gyl-denkilde. | 30. maj kl. 11.30: Besøg i Lille Malunds Have i Klovborg. | 6. juni. kl. 14: Sjøv og hygge med spil. Der er kaffe/kage til alle arrangementer. For at deltage i arrangementerne skal du være medlem. Årligt kontingent i seniorklubben 160 kr. Årligt kontingent i FOA 222 kr. Tilmelding

til udflugterne skal ske til formand Dorrit Bank på 60 19 70 16, dorrit.bank@stofanet.dk eller kasserer Sonja Møller Andersen på 60 71 17 80, sonja_andersen@stofanet.dk. Træffes bedst kl. 17-18.

ODENSE**Seniorklub. 2. maj:**

Udflugt til øen Sild (Sylt). Kl. 6 afg. Vejerbøden, Nyborg – kl. 6.40 afg. fra Amtsgården, Ørbækvej – kl. 7 afg. Dannebrogsgade. Vi kører til Rømø, hvor færgen venter. Ved ankomst til Sild, guidede rundvisning med bussen på det nordlige af øen. Ved ankomst til Vesterland får vi serveret en 2-retters menu på Münchner Hahn. Herefter tur på det sydlige af øen. Der er også mulighed for at blive i Vesterland, gå i butikker eller en tur på stranden. Turen tilbage til fastlandet foregår på biltog, som er den eneste forbindelse mellem Sild og Tyskland. Fra Niebüll går turen hjem til Fyn. Pris medlem 550 kr., ikkemedlem 750 kr. Husk pas. | 16. maj kl. 10-12: Modeshow i FOA Odense, Vesterbro 120 v. Helle fra seniorshoppen. Der bliver mulighed for at købe tøj. Kaffe i pausen. | 30. maj kl. 10-12: Foredrag om Røde Kors v. Gerda Madsen, FOA, Vesterbro 120. Vi serverer kaffe i pausen. | 13. juni: Udflugt til Friedrichstadt. Kl. 7.15 afg. Vejerbøden, Nyborg – kl. 7.55 afg. Amtsgården, Ørbækvej – kl. 8.15 afg. Dannebrogsgade. Ved ankomst til Friedrichstadt skal vi

på en guidede kanalrundfart. Herefter er der 2-retters menu på restaurant Zum Alten Ruderhause. Eftermiddagen er på egen hånd til at studere byen 'lille Amsterdam'. Hjemad, hvor bussen holder ved grænsen med mulighed for at handle. Pris medlem 550 kr., ikkemedlem 760 kr. Husk pas.

SILKEBORG**-SKANDERBORG****Seniorklubben. 24.**

maj: På tur ud i det blå – vi mødes ved Jysk Park på Ansvej. Prisen er 400 kr. pr. person og 500 kr. pr. gæst. Tilmelding senest 3. maj.

SØNDERJYLLAND**Seniorklubben. 16. maj**

kl. 11: Besøg FLUGT museum i Oksbøl. Afgang fra afdelingen kl. 9. Der er kaffe/kage på museet og middag på vejen hjem. Medlemmer 150 kr., ikkemedlemmer 290 kr. Tilmelding senest 10. maj på Foa.syd.dk. | 14. juni kl. 11: Endagstur til Den Gamle By i Aarhus. Vi kører fra afdelingen kl. 9.15. Man går rundt på egen hånd indtil kl. 13, hvor der bliver serveret en frokost-platte. Hjemad kl. 15 med kaffe/hjemmebagt kage. Pris for medlemmer 150 kr., ikkemedlemmer 300 kr. Tilmelding senest 2. juni på Foa.syd.dk. Ret til ændringer forbeholdes. Ved møder i afdelingen er kaffen gratis for alle. Ægtefælle og samlever betaler entréprisen ved arrangementer ud af huset. Husk, at du automatisk er medlem af seniorklubben som efterløner og pensionist.

VESTSJÆLLAND**PenSam-kundemøde.**

Holbæk 13. april kl. 15-21. Medlemsmøde om Misbrug og mødet med borger med misbrugsproblematikker i Slagelse 20. april kl. 19-20.30. PenSam-kundemøde i Slagelse 20. april kl. 9-17. Lady-walk 22. maj.

Seniorklubben Holbæk. 8. maj kl. 13-15:

Foredrag v. Christina Hvass Hansen 'Det gode liv med demens'. | 6. juni kl. 8-16: Tur til Frederiksborg Slot i Hillerød.

Seniorklubben Kalundborg-Ods herred. 20. april kl. 11-14:

Foredrag v. Per Kragh '40 år i Politiet'. | 11. maj kl. 11-18: Besøg på To Øl i Svinninge. | 6. juni kl. 8-16: Tur til Frederiksborg Slot i Hillerød.

Seniorklubben Ringsted. 4. maj kl. 14-16:

Foredrag v. Finn Sylvest Jensen 'Min vej til Skipper'. | 1. juni kl. 7.45-18: Fælles sommertur med Slagelse Senior-klub: Vi besøger Bjørn Wiinblads hus og får en lækker frokost.

Seniorklubben Slagelse. 8. maj kl. 14-18:

Kør selv-tur til skønne Reersø. | 1. juni kl. 7.45-18: Fælles sommertur med Ringsted Senior-klub: Vi besøger Bjørn Wiinblads hus og får en lækker frokost.

MEDLEMPULSEN**Vindere i januar 2023****Hovedpræmievinder**

Gitte Bendtsen Nielsen
FOA Silkeborg-Skanderborg

Gavekort til Coop

Nadja Nathalia Østberg, FOA Randers
Bente Janni Olsen, FOA Guldborgsund
Jane Bruun Pedersen, FOA Frederikshavn
Tina Birgitte Nielsen, FOA Vestsjælland
Anita Isabella Kraft, FOA Nordsjælland

Hovedpræmien er et weekendophold for 2 på et Comwell-hotel i Danmark. Desuden har vi hver måned 5 Coop-gavekort til en værdi a 300 kr. Nye deltagere er velkomne på foa.dk/medlemspulsen

KONTAKT FOA

FOA, forbundshuset
Stauings Plads 1-3
1790 København V

Telefon: 46 97 26 26
Åbningstid:
Mandag-torsdag
8.30-16.00
Fredag 8.30-15.00

FOA-afdelinger

Afd. 1: 46 97 11 00
foa.dk/foa1
Bornholm: 46 97 33 13
foa.dk/bornholm
Frederikshavn: 46 97 11 70
foa.dk/frederikshavn
Frederikssund: 46 97 12 00
foa.dk/frederikssund
Guldborgsund: 46 97 17 50
foa.dk/guldborgsund

Horsens: 46 97 14 55
foa.dk/horsens
KLS: 46 97 15 00
foa.dk/cls
Køge: 46 97 16 00
foa.dk/koege
LFS: 35 44 45 46
foa.dk/lfs
Mariagerfjord: 98 51 21 11
foa.dk/mariagerfjord

Midtjylland: 46 97 30 30
foa.dk/midtjylland
Midt- og Vestjylland:
46 97 14 14
foa.dk/midt-vestjylland
Nordjylland: 46 97 29 00
foa.dk/nordjylland
Nordsjælland: 46 97 33 90
foa.dk/nordsjaelland
Odense: 46 97 18 00
foa.dk/odense

Randers: 46 97 19 00
foa.dk/randers
Roskilde: 46 97 19 90
foa.dk/roskilde
Silkeborg-Skanderborg:
46 97 20 20
foa.dk/silkeborg-skanderborg
Social- og Sundheds-afdelingen:
46 97 22 22
foa.dk/sosu

Savner I også nye kolleger?

Mange steder i landet er det svært at besætte de ledige stillinger, og en del arbejdspladser kører med ubesatte stillinger.

Derfor giver det rigtig god mening at indrykke en stillingsannonce i enten det trykte Fagbladet FOA eller i fagbladets nyhedsbrev, som hver fredag sendes direkte ud til over 120.000 modtagere.

Her kommer jeres stillingsannonce direkte ned i postkassen eller ind i mailboksen hos alle FOA-medlemmer.

I vil også blive set af de mange kvalificerede medarbejdere, som endnu ikke er jobsøgende, men som godt kunne fristes af et nyt job.

Tip din leder om muligheden.

Få mere info eller en god pris hos:

Jørgen Ostenfeld
Media-Partners
28 57 08 57
jorgen@media-partners.dk

**EFFEKTIVE
JOBANNONCER**

media
partners

F **FAGBLADET FOA**

Storstrøm: 46 97 28 00
foa.dk/storstroem
Sydfyn: 46 97 27 27
foa.dk/sydfyn
Sønderborg: 46 97 34 00
foa.dk/soenderborg
Sønderjylland: 46 97 35 00
foa.dk/soenderjylland
Trekanten: 46 97 36 10
foa.dk/trekanten

Vendsyssel:
46 97 10 30/46 97 13 46
foa.dk/vendsyssel
Vest: 76 10 93 50
foa.dk/vest
Vestsjælland: 46 97 38 60
foa.dk/vestsjælland
Århus: 89 36 66 66
foa.dk/aarhus

PMF-afdelinger

FOA/PMF Kbh. Syd:
46 97 28 50
foa.dk/foa-pmf-kbh-syd
PMF afd. 1: 46 97 31 01
foa.dk/pmf1
PMF afd. 4: 43 71 66 90
foa.dk/pmf4
PMF Fyn: 46 97 13 13
foa.dk/pmf-fyn

PenSam
Jørgen Knudsens Vej 2
Postboks 282
3520 Farum
Telefon: 44 39 39 39
pensam@pensam.dk
pensam.dk

Redaktionen sluttet

27. marts 2023

Indlæg til 'Det sker'
sendes til Henriette
Monrad, hmon@foa.dk

Frist til nummer 4

26. maj

Frist til nummer 5

21. august

Annoncer

Media-Partners
Telefon: 28 57 08 57
jorgen@media-partners.dk

Annoncefrist

Nummer 3

4. maj

Nummer 4

8. august

Annoncer og indstik,
som er udsendt sam-
men med Fagbladet FOA,
er ikke udtryk for FOAs
anbefalinger.

Nummer 3 udkommer

Uge 24 2023

Synspunkter frem-
sat i Fagbladet FOA
er ikke nødvendigvis
sammenfaldende med
FOAs synspunkter.

Vi tager ansvar for
indholdet og er tilmeldt

**PRESSE
NÆVNET**

Medlem af Danske Medier

**DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL**

Tilsluttet Specialmediernes
Oplagskontrol

Oplag:

169.153/12. årgang
Tryk: Stibo Complete
ISSN: 1901-0222



Udgiver:

FOA

Staunings Plads 1-3
1790 København V
Telefon: 46 97 26 26
foa.dk
e-mail: foa@foa.dk



Få hjælp til at komme til hægterne

Hvis du er ramt af sygdom og trænger til at samle kræfter, inden du melder dig rask, kan du søge om økonomisk støtte til et rekreationsophold.

AF MORTEN BRUUN | FOTO: ISTOCK

Sådan lyder tilbuddet fra 'Foreningen til støtte af sygdomsramte erhvervsaktive borgere', som glad og gerne bidrager til, at alle erhvervsaktive – lønmodtagere såvel som selvstændige – kan komme til hægterne efter et forløb med fysisk eller psykisk sygdom.

Du kan også søge, hvis du har været i revalidering, jobafklarings- eller ressourceforløb eller har fået tilkendt fleksjob. Det afgørende er, at din arbejdssituation – uanset din status – skal være afklaret.

Foreningen yder støtte til ophold i både Danmark og udlandet. Tilskudet varierer, men ligger typisk på mellem 6.000 og 8.000 kroner for et ophold af minimum en uges varighed.

Tre betingelser skal være opfyldt

Ud over at være erhvervsaktiv skal du opfylde tre betingelser for at komme i betragtning til et tilskud:

- Du skal være i stand til at genoptage dit arbejde – eller stå til rådighed for arbejdsmarkedet – umiddelbart efter afslutningen af opholdet. Du må dog gerne umiddelbart inden opholdet have genoptaget dit arbejde med højst 15 timer om ugen.
- Rekreationsopholdet skal være det afsluttende led i en sygdomsbehandling, enten i forbindelse med et hospitalsophold eller en sygdomsperiode i hjemmet.
- Rekreationsopholdet skal være anbefalet af din læge, speciallæge, hospitalets læge eller af din virksomheds bedriftslæge. ★

MOER@FOA.DK



Foreningen til støtte af sygdomsramte erhvervsaktive borgere

Telefon: 20 94 18 32 (tir/tor 10-12)

Mail: mail@sygdomsramte-borgere.dk

Web: Sygdomsramte-borgere.dk



GUIDE SÅDAN SØGER DU

- Du kan kontakte foreningen telefonisk eller læse mere om mulighederne på hjemmesiden, hvor du også finder et ansøgningsskema.
- Der er ansøgningsfrist den 25. i hver måned, og du modtager svar den 10. i den efterfølgende måned.
- Bemærk, at du ikke skal bestille opholdet, før du har fået svar på ansøgningen. Du kan ikke få penge med tilbagevirkende kraft.
- Foreningen fylder 50 år i år og er udsprunget af De Danske Sygekasser, som blev nedlagt i 1973. Det er afkastet af foreningens formue, der i dag finansierer støtten. Foreningen er hverken religiøs eller politisk.

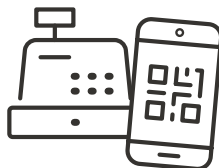
KILDE: FORENINGEN TIL STØTTE AF SYGDOMSRAMTE ERHVERVSAKTIVE BORGERE

Spas penge med dit PlusKort

Med PlusKort kan du opnå mærkbare rabatter på alt fra hverdagsindkøb til ekstraordinære oplevelser. Som medlem af FOA har du helt automatisk adgang til PlusKort.

Næsten 1 mio. medlemmer fra forskellige fagforeninger under Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har i dag adgang til PlusKort og de mange rabatter. Med så stort et fællesskab bag sig kan PlusKort opnå store fordele hos mange spændende samarbejdspartnere.

Sådan opnår du rabatterne



Handler du i en butik, skal du blot vise dit PlusKort i appen (eller fysisk, hvis du har et fysisk kort) for at få fratrullet rabatten.



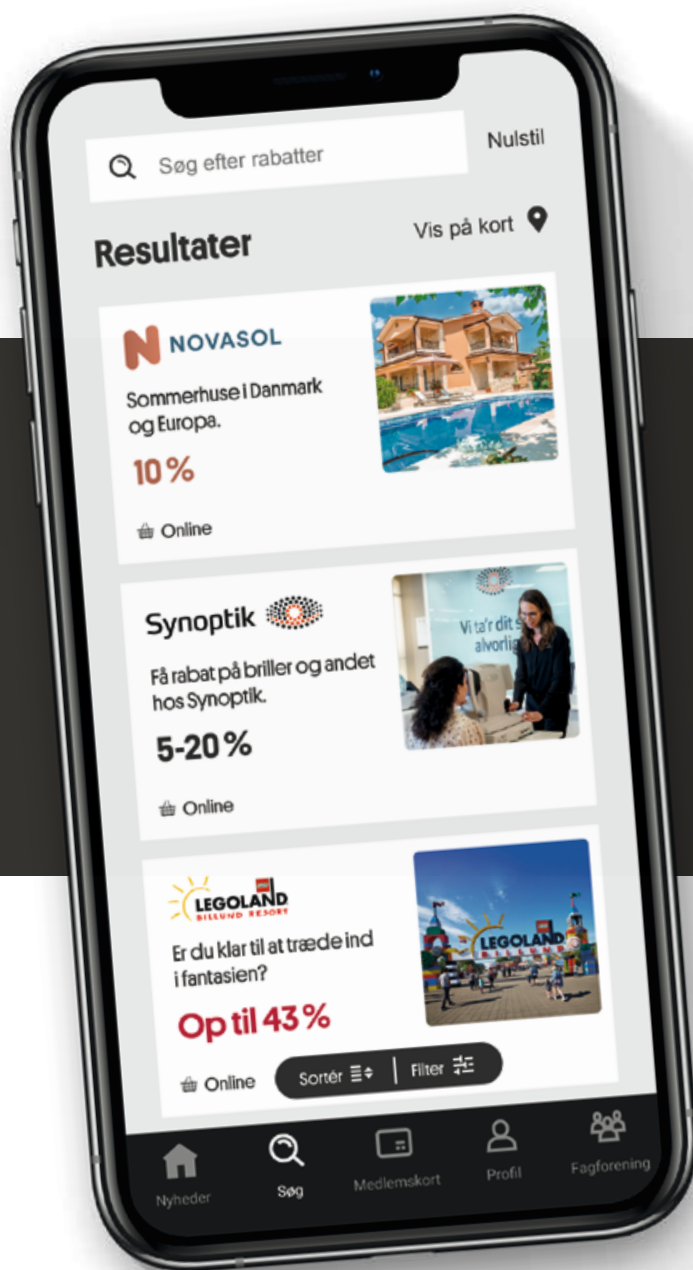
Ved online køb skal du gå via pluskort.dk eller appen for at få adgang til de mange rabatkoder og unikke links.

Rabatter lige ved hånden med PlusKort appen

Når du er logget ind i appen, har du adgang til en masse kontante rabatter og fordele i mere end 1.300 butikker og webshops landet over.



Scan QR-koden og få dit PlusKort og alle rabatterne på mobilen med det samme.



FOA PlusKort.



Nye retningslinjer for borgere med symptomer på COVID-19!

Personer i øget risiko for alvorligt sygdomsforløb anbefales at blive testet.



Læs mere her

