



FAGBLADET FOA

MØD
HEIDI IRENE
ANDERSEN
SIDE 38

Kend din ret
**GRAVID I
PRØVETIDEN**

SIDE 30

**NYE DOMME
GIVER HÅB
FOR ANSATTE**

SIDE 8

8

**SIDER
TEMA OM
LEDELSE**



EFTERLYSNING: EN NÆRVÆRENDE LEDER

HUN ER JOLIGE HER

SIDE 34-41

SOCIAL & SUNDHED



Vil du også have besked om rabatter og gode oplevelser?

Log på foa.dk/medlemstilbud og sig 'Ja tak' til
at FOA må informere dig på e-mail og sms
om de gode medlemstilbud.

FOA

SNAPSHOT HÆDER TIL HAMMEL NEUROCENTER

SIDE 18

INDHOLD

Chefredaktørens leder

SIDE 4

Fag og fremtid: Færre medicinfejl på bosteder

SIDE 6-7

FOKUS Arbejdsgiverens ansvar

Nye domme giver FOA ret i, at arbejdsgiveren har et særligt ansvar for det psykiske arbejdsmiljø.

SIDE 8-13

Groft sagt

SIDE 14

Forskerzonen: Et godt psykosocialt arbejdsmiljø kan fastholde de ældre

SIDE 15

Formandens klumme & debat

SIDE 16-17

Snapshot: Hammel Neurocenter

SIDE 18-21

Fagligt talt

SIDE 22

TEMA Overvågning

Ansatte i hjemmeplejen sagde fra, da de blev videoovervåget i et privat hjem.

SIDE 24-29

Kend din ret: Gravid i prøvetiden

SIDE 30

Min vej: Dannie fik en ny chance

SIDE 31

Brug FOA: Får millionerstatning efter 14 års kamp

SIDE 32-33

INDBLIK Ledelse

Mange ansatte efterlyser bedre ledere, men hvad siger lederne selv?

SIDE 34-41

Tæt på: Sådan stemte FOAs medlemmer til OK21

SIDE 42

Faglig praksis: Tegninger hjælper til at forstå unge med spiseforstyrrelser

SIDE 44-45

A-kassen: Mød a-kassen på webinarer

SIDE 46

Mad på farten

SIDE 47

Det sker

SIDE 48-49

Quiz

SIDE 51

KEND
DIN RET
GRAVID I
PRØVETIDEN
SIDE 30



TEMA
OVERVÅGNING
FIK ANSATTE TIL
AT SIGE STOP
SIDE 24



I ÅREVIS HAR MANTRAET VÆRET, AT DET BARE ER ÆRGERLIGT, HVIS DER IKKE ER PENGE TIL FOR EKSEMPEL AT ANSÆTTE MERE PERSONALE. MED DEN HER DOM BLIVER DET VANSKELIGT FOR ARBEJDSGIVERE AT FRALÆGGE SIG ANSVARET, FORDI ... **SIDE 11**

MARIANNE FRUENSGAARD
ADVOKAT MED SPECIALE I ERSTATNINGSRET



Ansv. chefredaktør Gitte Hejberg · gith@foa.dk · 46 97 24 58 · Redaktionschef Morten Bruun · mobr@foa.dk
46 97 23 97 · Udgiver FOA · Staunings Plads 1-3, 1790 København V · 46 97 26 26 · foa.dk · foa@foa.dk

NÅR LEDELSEN VENDER DET BLINDE ØJE TIL

VELKOMMEN | En ansat på et psykiatrisk sygehus blev brutalt overfaldet, selvom hun i årevis havde forsøgt at råbe ledelsen op om voldsrisiko og manglende overfaldsalarmer.

En ansat på et bosted blev udsat for ødelæggende mobning af kollegerne, og selvom ledelsen blev gjort opmærksom på problemet, blev det ikke stoppet.

En ansat på en sundhedsfaglig arbejdsplads blev bortvist med beskyldninger om, at hun havde forvoldt en patients død, selvom det ikke var hendes skyld.

De tre sager – som FOA har vundet i retten på vegne af medlemmerne – har ikke blot det til fælles, at de er barske og hjerteskræende.

Som noget nyt giver de tre domme medlemmerne og FOA ret i, at de konkrete arbejdsgivere ikke havde gjort nok for at sikre et godt arbejdsmiljø. Dommene er banebrydende, fordi retten slår fast, at arbejdsgivere har et særligt ansvar for at tilrettelægge arbejdet, så medarbejderne ikke får skader eller bliver syge. Ledelsen kan med andre ord ikke nøjes med at vende det blinde øje til. Ledelsen kan stilles til ansvar, hvis den er vidende om forholdene.

Den første sag er endeligt afgjort i landsretten. De to øvrige er vundet i byretten og afventer landsrettens afgørelse. Men eksperter i erstatningsret vurderer, at de tre domme giver et bedre grundlag at gå efter, når arbejdsgiverens ansvar skal vurderes. Det kan sagtens gå hen og blive afgørende for fremtidige retssager – og ikke mindst for ledelsernes lyst til at bruge ekstra krudt på at tilrettelægge arbejdet, så medarbejdere undgår skader. ★

Gitte Hejberg
GITTE HEJBERG
ANSV. CHEFREDAKTØR

”

**LEDELSEN KAN
STILLES TIL ANSVAR,
HVIS DEN ER VIDENDE
OM FORHOLDENE.**



@GITTEHEJBERG

LÆS TEMA
OM LEDELSE
SIDE 34



HVAD MENER DU? Hvad er god ledelse for dig?

AF IDA ØSTERLUND



Plads til privatlivet Stella Grønbech

**Pædagogisk assistent, Børne-
engens Børnehave i Kokkedal**

Jeg giver dobbelt så meget til en leder, der giver mig plads til at passe mit privatliv, hvis jeg beder om det. Jeg siger aldrig nej til min leder, for hun giver mig fri, hvis jeg har brug for det.



Synlighed og gode gaver Christina Skafte

**Social- og sundhedsassistent,
privat lægepraksis i København**

Jeg er for nylig skiftet til et nyt og anderledes job. Vi er to nye, som er i gang med arbejdsfordeling og -områder. Derfor er synlig og tydelig ledelse vigtigt. Og selvfølgelig julegaver. Det lyder så usagligt, men skulderklap betyder noget.



Tillid til at dele tanker Christina Ellemann Larsen

Serviceassistent, OUH

Forståelse og tillid er vigtigt. Især at kunne gå til sin leder og få sat ord på, hvad man tænker og føler. Det kan godt være, at vi er uenige – det har jeg prøvet mange gange som TR – men det er vigtigt at have tillid til, at det er okay.

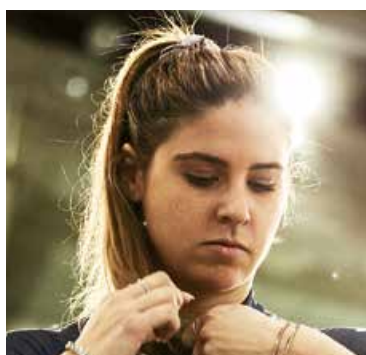


En livreddende opdagelse
fylder 100 år



**Et århundrede med
innovation inden for
diabetesbehandling**

Læs om de sidste
100 års banebrydende
fremskridt inden for
diabetesbehandlingen på
diabetesliv.com



Hvad er det næste?

Behandlingen af mennesker med diabetes har udviklet sig kolossalt, siden insulinet blev opfundet i 1921. Men vi er ikke i mål – behandlingen kan stadig blive bedre. Derfor er det helt afgørende, at vi bliver ved med at udvikle vores lægemidler, diabetespenne og øvrige produkter, så de mere end 280.000 danskere med diabetes kan leve et godt liv.

**changing
diabetes®**

Novo Nordisk Denmark A/S · Ørestads Boulevard 108, 6 · 2300 København S
www.novonordisk.dk · Kundeservice tlf.: 80 200 240



Færre medicinfejl på bosteder

300 dage uden medicinfejl. Det er målet i nyt projekt, som skal styrke sundhedsfaglig praksis på botilbud.

AF NANA TOFT | FOTO: NIELS ÅGE SKOVBO

Piller på gulvet, der ikke bliver meldt som en utilsigtet hændelse. Bestillingsfejl. Manglende forståelse for bivirkninger. Det er ingen hemmelighed, at bosteder slås med medicinfejl.

Men det vil et nyt projekt gøre op med. FOA, Kommunernes Landsforening, Socialpædagogerne og Dansk Selskab for Patientsikkerhed har kickstartet det toårige projekt 'Medicinsikre Botilbud'.

Det overordnede mål for de 17 bosteder fordelt på 10 kommuner er 300 dage uden medicinfejl, der kræver kontakt til en læge.

"Borgerne har mange udfordringer. Medicin skal ikke være en af dem. Både de og medarbejderne har brug for at blive trykke i, at medicineringsprocessen fungerer," siger direktør i Dansk Selskab for Patientsikkerhed, Inge Kristensen.

Op problemet er reelt: Ifølge kommunalsundhed.dk indberettede bosteder for

mennesker med handicap, psykisk sygdom og misbrug 15.000 medicinfejl i 2015. I 2019 var det tal steget til 22.000.

Samarbejde på tværs

Projektleder og sundhedspolitisk konsulent i FOA Amalie Dam-Hansen fortæller, at bostederne fortrinsvis har pædagogisk personale ansat, der ikke har medicinsikkerhed som en del af deres faglige dna.

Derfor er det ambitionen at styrke den sundhedsfaglige praksis på bostederne med større viden om medicin og med værktøjer til at kigge på egne arbejdsgange, forklarer Amalie Dam-Hansen.

Hun understreger, at projektet på ingen måde taler den pædagogiske faglighed ned.

"Tværtimod er målet at skabe et større samarbejde på tværs." ★

REDAKTIONEN@FOA.DK

SOCIAL OG SUNDHEDSASSISTENT CARINA SCHMIDT:

VI SKAL HAVE FÆLLES ARBEJDSGANGE

"Kommer du ind på et plejecenter, springer sundhedsdelen i øjnene. Det gør den ikke på pædagogiske bosteder, hvor vi i årevis har været i mindretal som sundhedspersonale."

Sådan lyder det fra koordinerende social- og sundhedsassistent Carina Schmidt fra Byen i Byen, der ligger i Vesthimmerlands Kommune og er

et af de 17 bosteder, der er med i projektet 'Medicinsikre Botilbud'.

Carina Schmidt er derfor begejstret for udsigten til de næste to år at kunne fordybe sig i, hvad der skal til for at skabe en større sikkerhedskultur. Men der er ingen tvivl om, at det er en udfordring.

"Bare dét at indberette en utilsigt-

tet hændelse er en kæmpe kulturændring," forklarer hun.

En rigtig øjenåbner

Projektet er i sin spæde opstart, men der er allerede taget konkrete tiltag til at forbedre arbejdsgangene for sikker medicinering. Blandt andet er der sat skemaer op i to udvalgte huse,



400 dage uden medicinfejl – og altså 100 flere end formuleret i projektet – er målet for social- og sundhedsassistent Carina Schmidt og hendes kolleger på bostedet Byen i Byen. Her skrues der nu op for medicinprocedurer, dialog og tværgående samarbejde.

MEDICINSIKRE BOTILBUD SKAL:

- Give medarbejderne mere viden om medicin, medicinhandling og bivirkninger samt observationer.
- Udvikle og implementere metoder og arbejdsgange for sikker medicinering.
- Skabe en kultur, hvor læring af fejl og utilsigtede hændelser (UTH'ere) er en fast del af arbejdet.

KILDE: DANSK SELSKAB FOR PATIENTSIKKERHED

hvor personalet kan skrive, når der har været en utilsigtet hændelse og krydse af på et årsagsskema.

Det har allerede resulteret i positive ændringer, forklarer Carina Schmidt og fortæller blandt andet om en beboer, der nægtede at tage sine øjendråber og derfor blev indberettet som en utilsigtet hændelse. Da de efterfølgende forsøgte at finde en årsag, opdagede de, at øjendråberne altid blev givet midt i beboerens yndlings tv-program.

”Så ringede vi til øjenambulatoriet og fik at vide, at det var forsvarligt at rykke tidspunktet,” fortæller Carina Schmidt.

Øger trygheden

Hun og kollegerne håber, at projektet ikke kun giver sundhedsfagligheden mere plads, men i særdeleshed styrker tværfagligheden.

”Fælles arbejdsgange vil både styrke borgernes retssikkerhed og skabe tryk-

hed hos det pædagogiske personale i forhold til sundhedsfaglige opgaver,” forklarer Carina Schmidt.

”Det handler jo om at favne det pædagogiske med det sundhedsfaglige, så vi sammen kan se den individuelle borger som et helt menneske,” fastslår Carina Schmidt. ★

DET VAR IKKE OS, DEN VAR GAL MED

FOKUS ER SKREVET AF RASMUS HANDBERG OG SIMONE KJØLBYE-DAM, RHEN@FOA.DK, SAKD@FOA.DK | FOTO: TOBIAS STIDSEN

Sosu-assistent Lene Hedegaard Nielsen blev overfaldet på jobbet. Nu har hun fået landsrettens ord for, at arbejdsgiveren havde ansvar for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. To andre afgørelser i lignende sager giver også FOA-medlemmer medhold – og ifølge en ekspert i erstatningsret kan de tre domme få stor betydning i fremtidige sager.



DE FIK
OGSÅ RET



Heidi Nowakowski
Arbejdsgiveren
reagerede ikke
på mobning på
arbejdspladsen.



Sosu-assistent
Bortvist på uret-
mæssig anklage
om at være skyld
i borgers død.



Nye domme løftestang for bedre sikkerhed

FOKUS

ARBEJDSGIVERENS ANSVAR

Tre sjældne domme giver FOA ret i, at arbejdsgiveren har et særligt ansvar for det psykiske arbejdsmiljø. ”De skaber klarhed,” siger ekspert.

Den ene blev overfaldet. Den anden blev mobbet. Og den tredje blev bortvist med en grov anklage om at have forvoldt en borgers død.

Det er i korte træk kernen af tre sager, som FOA i løbet af de seneste måneder har vundet ved retten på vegne af tre medlemmer.

I alle tre tilfælde med den usædvanlige tilføjelse, at arbejdsgiveren ikke levede op til sit ansvar for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

De seneste mange år har der været meget langt mellem den slags afgørelser, og Marianne Fruensgaard, der er advokat med speciale i erstatningsret, vurderer, at man med dommene er på vej mod et bedre og mere solidt grundlag at gå efter, når arbejdsgiverens ansvar skal vurderes i retten. Samtidig roser hun FOA for at have ført de tre sager:

”Det virker til, at man har fundet de bedst egnede sager og ved at vinde dem, får man lagt en praksis for ansvarsgrundlag. Det kan sagtens gå hen og blive afgørende – både for fremtidige retssager, men også at arbejdsgivere får større opmærksomhed på at tilrettelægge arbejdet, så deres medarbejdere ikke risike-

rer skader,” siger Marianne Fruensgaard.

Argumenter kan bruges af andre

Marlene Buch Andersen, der er jurist og forsker ved Københavns Universitet, pointerer også, at antallet af sager om arbejdsgiveransvar i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø ”kan tælles på meget få hænder”.

”Det er klart, at andre, der får psykiske skader efter lignende forhold, kan bruge afgørelserne som argument for, at deres arbejdsgiver også kan drages til ansvar. På den måde skabes der klarhed over, hvad det kræver at løfte bevisbyrden,” siger hun.

Og derfor peger pilen på, at der vil komme flere sager, hvor man kan statuere arbejdsgiveransvar i forhold til psykisk arbejdsmiljø, mener Marlene Buch Andersen:

”I de konkrete sager er det bevist, at ledelsen har været bekendt med problemer uden at reagere tilstrækkeligt. Det bliver spændende, om arbejdsgiver også kan drages til ansvar, hvis man kan sige, at de burde have vidst noget. Det kan være i sager, hvor medarbejderne for eksempel er blevet syge efter for stort arbejdspressen uden selv at have sagt fra.” ★

DET SIGER LOVEN

Der er forskel på arbejdsskader. Ikke mindst økonomisk.

Hvis Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikring (AES) anerkender din skade som en arbejdsskade, kan du ifølge lov om arbejdsskadesikring få godtgørelse for varigt men og erstatning for tab af erhvervsevne.

Hvis det samtidig er muligt at drage en til ansvar for skaden – for eksempel din arbejdsgiver – kan du ifølge lov om erstatningsansvar også få godtgørelse for svie og smerte og tabt arbejdsfortjeneste.

Der er visse forhold, der skal opfyldes for, at AES anerkender din skade som en arbejdsskade. For eksempel skal dit varige men være mindst 5 procent – og dit tab af erhvervsevne være omkring 15 procent.

Du kan få godtgørelse for svie og smerte, hvis du er nødt til at konsultere eksempelvis en fysioterapeut eller psykolog. Erstatning for tabt arbejdsfortjeneste dækker over den indtægt, du mister, mens du er sygemeldt eller venter på at få vurderet dit tab af erhvervsevne.

KILDE: FOA, ANKESTYRELSEN OG ARBEJDSMARKEDETS ERHVERVSSIKRING



Lene Hedegaard Nielsen havde ikke adgang til en overfaldsalarm, da hun i 2017 blev overfaldet af en patient og holdt fast i 20 minutter. I dag er hendes erhvervsevne reduceret, og hun arbejder i fleksjob.

DOM NUMMER 1:

Overfaldet af patient

Lene Hedegaard Nielsen har svært ved at tro ordene fra advokaten fra FOA. "Du har vundet, Lene."

Telefonopkaldet afslutter tre års kamp, og social- og sundhedsassistenten har nu landsrettens ord for, at hendes tidligere arbejdsgiver – Nykøbing Falster Sygehus – svigtede sit ansvar, da hun 19. oktober 2017 blev overfaldet af en patient. Og at Region Sjælland er erstatningsansvarlig for de fysiske og psykiske skader, som hun pådrog sig.

For Lene Hedegaard Nielsen er det en stor anerkendelse. Det betyder, at hun og kollegerne havde ret. Det var ikke os, den var gal med, som hun siger.

"Den følelse kan man godt få, når man råber op år efter år, uden at sygehuset gjorde noget for at hjælpe os. Dommen viser, at de skulle have hjulpet os, så vi ikke blev udsat for vold," siger hun.

Vil få betydning for andre sager

I FOA mener advokat Freja Doctor Hansen, der har ført sagen, at dommen vil skabe præcedens.

"Indtil videre har praksis i høj grad frikendt arbejdsgiverne i disse sager, men nu har vi endelig en dom, som fastslår, at arbejdsgivere konkret og effektivt skal gøre noget – de kan ikke bare sende deres ansatte på kursus en gang imellem og ellers fortælle dem, at de skal passe på sig selv," siger hun.

Kan ikke fralægge sig ansvaret

Advokat med speciale i erstatningsret Marianne Fruensgaard er enig. Hun peger på, at mange medarbejdere hver dag går på arbejde med risiko for at blive udsat for vold fra beboere eller patienter – ofte på grund af underbemanning.

"I årevis har mantraet været, at det bare er ærgerligt, hvis der ikke er penge til for eksempel at ansæt-

te mere personale. Med den her dom bliver det vanskeligt for arbejdsgivere at fralægge sig ansvaret, fordi de ikke havde råd til at gøre mere," siger Marianne Fruensgaard.

I et skriftligt svar noterer Region Sjælland blandt andet, at man "naturligvis tager dommen til efterretning" og hele tiden arbejder på at forbedre tryghed og sikkerhed for de ansatte. ★



Læs mere om sagen

fagbladetfoa.dk/lenehedegaard



FRA LENES DOM:

"Henset til det store antal voldsepisoder, som Medlemmet over en længere periode var udsat for, og som sygehusets ledelse var bekendt med, sammenholdt med Arbejdstilsynets påbud i 2013, finder landsretten, at Region Sjælland har tilsidesat sin pligt til at tilrettelægge og planlægge arbejdet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt."



Mobbet på arbejdspladsen

”Med den her dom kan vi understrege overfor arbejdsgivere, der har problemer med arbejdsmiljøet, at de faktisk er forpligtet til at rette ind. For de har ansvar for arbejdsmiljøet.”

Sådan siger Marianne Melgaard, faglig medarbejder i FOA Lillebælt, om en historisk dom fra byretten i Viborg.

Her vurderede retten i januar, at Region Midtjylland er erstatningsansvarlig for de skader, som social- og sundhedsassistent Heidi Nowakowski har fået af at blive udsat for mobning på det bosted, hun arbejdede.

Det er første gang, at en domstol fastslår arbejdsgiverens ansvar i en sag om mobning, og dommen har allerede vakt megen opmærksomhed ifølge Marianne Melgaard:

”Medlemmer fra andre fagforbund vil have os til at føre lignende sager.

Men det kan vi jo af gode grunde ikke hjælpe med,” siger hun.

Erstatning på 2,3 millioner

Mobningen fandt sted fra januar 2014 til sommeren samme år. Og selvom ledelsen blev gjort opmærksom på problemet, blev det ikke stoppet. For Heidi Nowakowski endte det med, at hun fik anerkendt mobningen som arbejdsskade. En skade, som har kostet hende 95 procent af hendes erhvervs-evne efter erstatningsansvarsloven.

Byretten lagde vægt på, at arbejdsgiver ikke reagerede på advarsler om dårligt arbejdsmiljø og ikke gjorde nok for at stoppe mobningen. Derfor blev regionen dømt til at betale en erstatning på 2,3 millioner kroner.

”Jeg er ligeglad med de penge. Men jeg er ikke ligeglad med, at det, jeg har

været udsat for, stadig foregår ude på arbejdspladserne. I dagens Danmark skal man ikke blive ødelagt af at være på arbejdsmarkedet,” siger Heidi Nowakowski.

Jens Nielsen, forbundssekretær i FOA, kalder dommen principiel, fordi den klokkeklart fastslår, at mobning er uacceptabelt, og at arbejdsgivere skal sikre et godt arbejdsmiljø.

”Jeg håber denne dom kan have en forebyggende effekt, så arbejdsgiverne vågner op til dåd og tager ansvaret for arbejdsmiljøet på sig,” siger Jens Nielsen.

Region Midtjylland er ikke enig i dommen, og har derfor anket den. Til november skal sagen for landsretten. ★

& Læs mere om sagen
fagbladetfoa.dk/heidinowakowski



”Jeg troede, mobning kun hørte skolegården til. Jeg kunne slet ikke se, at det var det, jeg blev udsat for, da jeg var i det. Men jeg vidste godt, at det, der skete på arbejdspladsen, ikke var i orden,” siger Heidi Nowakowski.



FRA HEIDIS DOM:

”Retten lægger herefter til grund, at ledelse på Bostedet Bosted F i hvert fald fra februar 2014 var klar over ...”



GUIDE VÆRD AT VIDE

1

Kan din sag være aktuel?

Er du kommet til skade på jobbet, og mener du, at din arbejdsgiver kan drages til ansvar? Så kan der være mulighed for at føre en sag om arbejdsgiveransvar. Du skal være opmærksom på, at der er en forældelsesfrist på tre år.

2

Beviserne skal være i orden

For at vinde en retssag om arbejdsgiveransvar er det nødvendigt, at beviserne er i orden. Det betyder, at din egen forklaring ikke alene kan løfte bevisbyrden. Det er derfor afgørende, at der er vidneforklaringer og/eller skriftligt materiale som eksempelvis gamle personalereferater, der bakker op om dine oplevelser og forklaringer.

3

Politianmeldelse kan være nødvendig

Hvis arbejds-skaden skyldes vold, kan det være nødvendigt at politianmelde overfaldet indenfor 72 timer for at få erstatning, der ligger udover det, du kan få ved at anmelde sagen som arbejds-skade. Der kan dog dispenseres for kravet om politianmeldelse, hvis en politianmeldelse vil skade pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn. FOA anbefaler, at ledelsen står for at indgive politianmeldelsen.

4

Kontakt din TR eller din FOA-afdeling

Kontakt altid din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling så tidligt som muligt, hvis du oplever problemer med arbejdsmiljøet. De kan rådgive og hjælpe dig. Tag også kontakt, hvis du er blevet udsat for vold, og din arbejdsgiver ikke vil politianmelde overfaldet.

KILDE: FOAS ARBEJDSKADESTEAM

DOM NUMMER 3:

Anklaget for at være skyld i dødsfald

En social- og sundhedsassistent blev udsat for grove anklager i en sag, hvor hun havde glemt at skrive en læges initialer på et journalnotat om udlevering af medicin til en patient.

Ifølge lægen var netop medicinen den sandsynlige årsag til, at patienten døde flere måneder senere. Og lægen mente, at det var social- og sundhedsassistenten, der havde taget initiativ til at ordinere medicinen. Hun blev bortvist, og den afgørelse stod ved magt, selvom hun protesterede.

Bagefter følte social- og sundhedsassistenten blandt andet, at der stod 'morder' i ansigtet på hende, når hun bevægede sig udenfor. Og de psykiske men, hun pådrog sig, blev anerkendt som en arbejds-skade.

Bortvisning var uretmæssig

Siden slog en voldgift fast, at bortvisningen var uretmæssig. Det var ikke social- og sundhedsassistenten, der havde ordineret medicinen, men en ansvarlig læge. Social- og sundhedsassistentens eneste brøde var, at hun havde glemt at notere lægens initialer, og voldgiften fastslog, at den fejl hverken berettigede til bortvisning eller fyring.

I byretten i Helsingør fik social- og sundhedsassistenten også medhold i, at det var arbejdsgiverens ansvar – og derfor blev hun ifølge

rettens anonymiserede afgørelse til-delt godtgørelse for svie og smerte og erstatning for tabt arbejdsfortjeneste.

Ifølge Anne Signora Toft, der som advokat i FOA har ført sagen, slår dommen fast, at en arbejdsgiver i en situation, hvor man påtænker at bortvise en medarbejder, også skal gøre dette på en forsvarlig måde – og altså selv i svære situationer skal sikre et forsvarligt psykisk arbejdsmiljø.

"I den konkrete sag havde arbejdsgiveren ikke engang grundlag for at opsiges min klient, men arbejdsgiveren vælger uden tilbunds-gående undersøgelse af bortvise hende med nogle meget grove beskyldninger," siger Anne Signora Toft.

Sagen er anket til landsretten. Indtil den er afgjort der, ønsker hovedpersonen at være anonym. Fagbladet FOA er bekendt med hendes identitet. ★



FRA DOMMEN:

"På den anførte baggrund finder retten det godtgjort, at bortvisningen af sagsøgeren med beskyldning om muligt at have forvoldt en patients død ved grov pligtforsømmelse var en fejl, som sagsøgte er erstatningsansvarlig for."



DET NYE DANMARK

Almindelige lønmodtagere har ikke længere råd til at bo i storbyerne, og stadig flere må pendle. "Det er en dramatisk udvikling, som får gennemgribende konsekvenser både for den offentlige velfærd og for den enkelte medarbejder," siger forfatteren Lars Olsen i hans nye bog 'Rige børn leger bedst'.

ILLUSTRATION: GITTE SKOV

& Læs mere
fagbladetfoa.dk/rigeboern

ARBEJDSMILJØ

SKRU OP FOR INDFLYDELSE OG ANERKENDELSE

Et øget fokus på et godt psykosocialt arbejdsmiljø kan danne rammerne for, at flere bliver på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen, viser ny undersøgelse.

AF SIMONE KJØLBYE-DAM

At have indflydelse på sine arbejdsopgaver er en af de afgørende faktorer, hvis man som arbejdsgiver ønsker at fastholde sine medarbejdere udover folkepensionsalderen.

Det viser en ny undersøgelse fra det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø (NFA), som er lavet med blik for, at der over de næste 30 år vil være markant flere ældre borgere. En udvikling, der gør, at vi fremover bliver nødt til at blive på arbejdsmarkedet i længere tid end hidtil – især indenfor de områder, hvor der i forvejen er mangel på arbejdskraft.

Behov for at blive bekræftet

I undersøgelsen har forskerne indkredset, hvilke forhold der kan få medarbejdere til at udsætte pensionisttilværelsen – de såkaldte stay-faktorer. Udover indflydelse er anerkendelse og det at være velorienteret essentielt, forklarer professor Lars L. Andersen, en af forskerne bag undersøgelsen:

”Arbejdet er en vigtig del af vores identitet. Vi har brug for den anerkendelse, der ligger i at blive bekræftet, når man har lavet et godt stykke arbejde. Og derfor skal ledelsen sikre, at man

som medarbejder får den nødvendige information til at kunne udføre sit arbejde godt,” siger han.

Nye opgaver kan få folk til at blive

Af undersøgelsen fremgår også, at lønmodtagere med et fysisk hårdt arbejde er mindre tilbøjelige til at blive på arbejdsmarkedet, efter de har nået folkepensionsalderen end personer med en mere inaktiv arbejdsdag.

Derfor peger Lars L. Andersen på, at medarbejderne skal have mulighed for at udvikle sig og lære nyt, så de kan påtage sig nye opgaver af mere stillestående karakter.

”Et godt psykosocialt arbejdsmiljø kan fremme valget om at blive lænere på arbejdsmarkedet, mens høje fysiske belastninger gør det sværere. Man er derfor nødt til at skruer på begge knapper, hvis man ønsker at fremme et langt og sundt arbejdsliv for sine medarbejdere. Hvis man som arbejdsgiver ønsker at beholde medarbejderne i længere tid, er det altså vigtigt, at der både er fokus på at forbedre det psykiske såvel som det fysiske arbejdsmiljø for den enkelte medarbejder.” ★

SAKD@FOA.DK



FOTO: THOMAS TOLSTRUP

Lars L. Andersen
Professor

Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø (NFA)

OM UNDERSØGELSEN

Undersøgelsen er spørgeskemabaseret, hvor folk mellem 55 og 59 år blev fulgt, til de fyldte 66 år for at få indblik i, hvilke faktorer der spillede ind i deres valg om at forblive på arbejdsmarkedet eller ej.



Læs mere
nfa.dk/da

LØNKAMPEN SKAL TAGES I FÆLLESSKAB

STRIIBEN | Langt om længe er det lykkedes at få en samlet fagbevægelse til at stå bag et forslag om at få kigget på løndannelsen i den offentlige sektor. Det har været en årelang kamp for FOA. Tilbage i 2008, hvor vi lancerede 'Mandeløn til kvindefag', var i langvarig konflikt og også dengang sagde: "Det kræver, at Christiansborg kommer til lommerne og får afsat de ekstra lønkroner, der skal til."

Beslutningen om at gå ombord i udfordringerne blev taget i Forhandlingsfællesskabet før OK21. Et politisk forståelsespapir forpligtede os til analyser og diskussioner, lige så snart OK21 var afsluttet. Vi vidste nemlig godt, at løsnin-gen kræver mere end det, der kan realiseres ved overens-komstbordet. Det er et samfundsansvar at rette op på årtiers efterslæb og den forældede værdisætning af velfærdsopgaverne i den offentlige sektor. Men det skal ikke ske ved, at Christiansborg vedtager en lønreform. Den del skal overenskomstens parter selv klare. Det er bare indiskutabelt, at Christiansborg sidder for enden af overenskomstbordet, når de offentlige parter skal forhandle.

Derfor er modtagelsen af Fagbevægelsens Hovedorgani-sations (FH) forslag om en lønkomité, der blandt andet skal bestå af de offentlige parter, god. Skatteministeren har kvitteret positivt, og arbejdsgiverne ditto ved at til-slutte sig FH's forslag i forbindelse med sygeplejerskernes og radiografernes mæglingsforslag. Det betyder, at arbej-det kan gå i gang, når OK21 er helt afsluttet.

Der er lang vej endnu. Der skal kigges på tværs af alle fag og faggrupper, og vi kommer uden tvivl til at støde ind i vanskelige og komplekse diskussioner. Men første og vig-tige skridt til en løsning er, at hele fagbevægelsen kan stå sammen om en løsning, at arbejdsgiverne er med, og at regeringen siger ja til at gå ombord i arbejdet. Det er forud-sætningen for, at vi kan rykke sammen for at komme ulige løn til livs. ★


MONA STRIIB
FORMAND

”

DET ER ET SAMFUNDSANSVAR
AT RETTE OP PÅ ÅRTIERS
EFTERSLÆB OG DEN
FORÆLDEDE VÆRDISÆTNING
AF VELFÆRDSOPGAVERNE I
DEN OFFENTLIGE SEKTOR.



@STRIIBMONA

HVAD
MENER
DU?



I hvert nummer af Fagbladet FOA plukker vi en kommentar fra en debat på Facebook.

Denne gang har vi ringet til Annika Viborg Pedersen for at høre, hvad der fik hende til at kommentere på netop dette opslag, der handler om fyringer på grund af sygdom.

Annika Viborg Pedersens kommentar til opslaget:



Annika Viborg Pedersen

Og det mest sørgelige, er at der ikke er noget hjælp og hente når man bliver fyret pga. Stress, depression som udløst af urimelige arbejdskrav og ledere som råber af en. Det er ikke en anerkendt sygdom, så man må bare gå på sygedagpenge indtil man bliver rask. Håber der kommer mere fokus og hjælp.

Synes godt om · Svar · 3 d.

22

ANNIKA VIBORG PEDERSEN:

JEG KNÆKKEDE FULDSTÆNDIG

Jeg har selv fået stress og depression over dårlige arbejdsforhold. Jeg havde urimelig mange arbejdsopgaver, som jeg ikke kunne udføre, fordi jeg har smerter i ryggen efter en arbejds-skade. Det havde ledelsen svært ved at forstå, så jeg valgte ikke at forlænge min kontrakt. At jeg efterfølgende blev råbt ad, det har gjort noget ved mig. Jeg havde et halvt års opsigelse, men allerede efter fire måneder kunne jeg ikke mere. Jeg prøvede at råbe op og sige, at jeg havde det svært, men det slog ikke igennem. Selvom jeg synes, jeg er stærk, så knækkede jeg fuldstændigt. Jeg kunne ikke leve op til det, min leder forventede af mig. Sådan burde det ikke være. Ledere i dag har ikke det lederen, der skal til for at sikre et godt arbejdsmiljø for deres medarbejdere. Der er ikke megen hjælp at hente, så man er dårligt stillet, hvis man bliver ramt ligesom mig. ★ SAKD@FOA.DK



ANDRE SKREV OM SAMME OPSLAG

17. MAJ

Polina Lund

Det er en evig ond spiral. Først er der den sygemeldte og problematikker omkring det, og så er der de resterende medarbejdere, der skal rykke endnu mere på grund af manglende kolleger, og krav bliver der heller ikke færre af, når faste medarbejdere ikke er der.

17. MAJ

Sanne Krüger

Der er alt for lidt fokus på arbejdsmiljøet og dårlig ledelse på mange arbejdspladser. Der er for meget fokus på økonomi og for lidt fokus på medarbejdernes trivsel ... få nu rettet op på det problem!



Deltag i debatten
facebook.com/foadanmark
Vi forbeholder os ret til at forkorte indlæggene.



Træning i det banale.

Christina Friis' arbejde består udover plejeopgaver i at støtte patienterne i deres rehabilitering. Det er fysisk træning, men også almene dagligdags gøremål og aktiviteter som at bage kage eller lægge puslespil. "Det er sværere end som så at følge en opskrift eller finde de rigtige puslespilsbrikker. Det kræver overblik og koncentration og er god kognitiv træning."

SNAPSHOT | NEUROCENTER

Verdensklasse i Hammel

Et stærkt tværfagligt samarbejde og en god patientrelation. Det er nogle af grundstenene i Christina Friis' arbejde som social- og sundhedsassistent på Hammel Neurocenter, der for nylig fik en plads på listen over verdens 200 bedste specialhospitalet. Her betragtes hverken puslespil eller at spise frokost med patienterne som en hyggestund. Det er træning. Og hvile handler ikke kun om, at patienterne skal slappe af, men blive bedre til at mærke deres krop.

AF ASTRID INGEMANN, REDAKTIONEN@FOA.DK | FOTO: AGATA EWA LENCZEWSKA-MADSEN





Tværfaglighed. På neurocentret er det tværfaglige samarbejde i fokus. Handler det om patienternes spise-træning, arbejder Christina Friis tæt sammen med ergo-terapeuterne, mens patienternes fysiske træning bygger på et samarbejde med fysioterapeuterne. "De starter typisk træningen, men vi kan sagtens være en del af det og med tiden overtage opgaven. Vi arbejder virkelig ind over hinandens kompetencer, og det er fedt."

OM HAMMEL NEUROCENTER

Hammel Neurocenter er et højt specialiseret hospital for neurorehabilitering, som behandler patienter, der har fået en moderat eller svær hjerneskade som følge af f.eks. hjerneblødning eller ulykke.

Cirka 60-70 social- og sundhedsassistenter arbejder på neurocentret. Christina Friis er på en afdeling med subspecialer i kognitive skader: "Arbejdsopgaverne spænder bredt, og man bliver udfordret i sin faglighed. Og så er det meget meningsfuldt at bidrage til at give patienterne den rette rehabilitering, så de kan få en normaliseret hverdag igen."

Hospitalet udskriver årligt 1.100 patienter og har 1.000 i ambulantly behandling. Et forløb kan vare flere måneder.

Find kuglepennen. Patienten, som Christina Friis er kontaktperson for, er ramt af neglekt. Det betyder, at hendes evne til at se og have opmærksomhed mod venstre er svækket og skal genoptrænes – blandt andet ved prismetæning. Her skal hun iført prismebriller, som forskyder hendes syn, ramme en kuglepenn, der flyttes mellem højre, midt og venstre. Øvelsen gentages to gange dagligt i 14 dage. "Gentagelse er nemlig kernen i arbejdet med hjerneskadede. Det er ligesom at lære at cykle," forklarer Christina Friis.





Kropsfornemmelse. Hvile er en vigtig del af rehabiliteringen, og personalet bruger forskellige lejningsmetoder, når patienten skal slappe af. Det kan for eksempel være packs, som er en slags hårde puder. Hvis patienternes kropsfornemmelse ikke er, som den plejer, kan de nemlig have brug for fysiske indtryk og opmærksomhed for at lære at mærke deres krop igen.

Patientrelation. Det tværfaglige samarbejde er vigtigt, fordi relationerne er alfa og omega i arbejdet på Hammel Neurocenter: "Hvis jeg har den bedste relation til en patient, kan jeg godt være en del af træningen med fysioterapeuten, selvom jeg ikke har den primære faglighed. Det handler om, at patienten skal føle sig tryk."



Verdensklasse. Magasinet Newsweek placerede i marts Hammel Neurocenter på listen over verdens 200 bedste specialhospitalet. Og det er Christina Friis selvfølgelig stolt over. "Det er da fantastisk at være blandt verdens bedste. Men vi brænder virkelig også for det, vi laver, og anerkender, at vi altid kan lære nyt. Både af hinanden som kolleger og af forskning indenfor området."



GIV PLADS TIL SOSU-ASSISTENTER I LEDELSEN

FAGLIGT TALT | Som social- og sundhedsassistent er man uddannet til at se på det hele menneske. Som den eneste faggruppe er man i praktik på både sygehus, i psykiatrien og i ældreplejen. På sygehusene er social- og sundhedsassistenter ofte det personale, der er mest sammen med patienterne og kender dem bedst. De møder de borgere, der har det sværest, og hjælper dem med at finde rundt i det komplekse forløb, som en indlæggelse kan være.

Så nu er det på tide, at ledelsen på sygehusene ser og anerkender de kompetencer, som social- og sundhedsassistenterne har. Med den nye overenskomst starter en indsats, der skal afdække, hvordan social- og sundhedsassistenterne anvendes på de regionale arbejdspladser. Det skal også undersøges, hvordan de i højere grad kan bruge og udvikle deres faglighed i det fremtidige arbejde. Vi håber, at det kan hjælpe til med at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere i regionerne.

Vi er i FOA også klar til at tage det et skridt videre. Vi mener, at ledelsesgangene på hospitalerne skal afspejle den sammensætning af personalet, der er. Når der er et øget behov for tværfagligt samarbejde, så er det en åbenlys mulighed for at kigge mere generelt på ledelsesstrukturen i sundhedsvæsenet.

Hvorfor kan en social- og sundhedsassistent ikke være leder med personaleansvar? Hvis vi skal sikre, at de rigtige hænder bliver brugt til de rigtige opgaver, og at faggruppernes potentiale blive brugt til fulde, så skal ledelseslaget afspejle tværfagligheden. ★


TORBEN HOLLMANN
SEKTORFORMAND

”

HVORFOR KAN EN SOCIAL- OG SUNDHEDS-ASSISTENT IKKE VÆRE LEDER MED PERSONALE-ANSVAR?



@TKHOLLMANN

KORT
OG
GODT



TEGNING: COLOURBOX

GRATIS KURSER OM UROLIGE ÆLDRE

Over de næste tre år kan ledere og ansatte i ældreplejen tilmelde sig et gratis undervisningsforløb, der skal hjælpe med at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd i ældreplejen. Det skal ske ved at styrke fagligheden om demens og andre borgere med kognitive vanskeligheder. "Det er en kompleks opgave (...), der kræver særlige faglige kompetencer og viden," siger enhedschef i Sundhedsstyrelsen Mads Biering la Cour.



Læs mere

om undervisningsforløbene og tilmelding på sst.dk/forlob

71%

af medlemmerne i FOAs Social- og Sundhedssektor stemte ja til de nye overenskomster, der trådte i kraft 1. april.

KILDE: ASSEMBLY VOTING





FOTO: SCANPIX

Mere tvang på trods af indsats

Sidste år var der – samlet set – flere, der blev udsat for tvang i psykiatrien sammenlignet med 2014. Og det er stik imod intentionerne i den aftale, som dengang blev indgået om at halvere brugen af bæltefikseringer og mindske den samlede brug af tvang i psykiatrien inden udgangen af 2020. Helene Probst, vicedirektør i Sundhedsstyrelsen, kalder udviklingen ”trist, utilfredsstillende og bekymrende”. Men hun

oplever også, at ambitionen om at nedbringe tvangen er uændret. ”Det er klart, at det her bestemt giver anledning til refleksion over vores egen rolle – både i forhold til hvad vi kunne have gjort bedre, men mest af alt i forhold til vores fremadrettede indsats”, siger Helene Probst. Ifølge Sundhedsstyrelsen vil der nu blive udført nye mål om at reducere brugen af tvang.

KILDE: SUNDHEDSSTYRELSEN

HVER 13. MOBBES

Hver 13. danske lønmodtager er blevet udsat for mobning på arbejdet indenfor de seneste 12 måneder. Langt størstedelen bliver mobbet af ledere eller kolleger. Risikoen for at blive mobbet er størst indenfor transport-, sundheds- og socialområdet.

KILDE: VIVE, DET NATIONALE FORSKNINGS- OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD

LETTERE AT BLIVE FAGLÆRT

Nu kræver det kun to års ansættelse i kommunen at få del i puljen 'Ufaglært til Faglært'. Førhen var der krav om fem års ansættelse. Puljen giver støtte til medarbejdere på FOAs eller 3F's overenskomster, der ønsker en faglært uddannelse eller et forløb på vej til at blive faglært.

& Læs mere
denkommunale-
kompetencefond.dk

”

Vi har brug for at få vendt det her ældreområde helt om. For der går alt for meget tid i dag væk fra borgeren til bureaukrati og dokumentation.

METTE FREDERIKSEN

STATSMINISTER (S) TIL MELFAR POSTEN, DA HUN I MAJ BESØGTE ET PLEJEHJEM I STRIB.



FOTO: COLOURBOX

TEST DIN VIDEN OM UDBREDT FOLKESYGDOM

Op mod 500.000 danskere formodes ifølge Sundhedsstyrelsen at have osteoporose uden at vide det. En ny kampagne sætter fokus på sygdommen, så folk kan få bedre rådgivning om at forebygge brud på knoglerne og leve et godt liv med sygdommen.

& Test din viden
om sygdommen på
osteoporoseviden.dk

TEMA

OVERVÅGNING

Mange ansatte i plejesektoren har oplevet konflikter med pårørende til de borgere, de passer på. I nogle tilfælde udvikler den ulykkelige sag sig til en næsten uløselig konflikt.



HER GIK GRÆNSEN

TEMA ER SKREVET RASMUS HANDBERG, RAHBN@FOA.DK, IDA ØSTERLUND, IDBO@FOA.DK OG MALIN SCHMIDT, MASCH@FOA.DK | FOTO: TOBIAS STIDSEN



I fem år voksede en konflikt mellem en gruppe medarbejdere i hjemmeplejen og ægtefællen til en handicappet kvinde. Det kulminerede, da han i foråret installerede videoovervågning, og de ansatte derfor nægtede at komme i ægteparrets hjem. ”Pludselig blev det legalt at sige højt, hvordan vi har haft det,” siger en medarbejder. Her kortlægger vi den usædvanlige og ulykkelige sag, der endte i Arbejdsretten.



TRE EKSEMPLER PÅ CHIKANE

- Ifølge de plejeansatte låste ægtefællen en medarbejder inde, fordi han mente, hun kom for sent – efter at han selv havde aflyst besøget, hvilket han dog fortrød.
- Han meddelte en vagtplanlægger, at han ville 'stripse' en navngiven medarbejder til en stol, hvis hun viste sig i hjemmet igen.
- Han anklagede medarbejderne for at være skyld i hustruens krampeanfald, hvis de ikke gav hans kone medicin på helt præcise klokkeslæt.

FØLG SAGEN

Både de plejeansatte og ægteparret optræder anonymt i artiklerne. Fagbladet FOA kender identiteten på alle.



Læs mere
fagbladetfoa.dk/overvaagning

TIDSLINJE

2016-2021

Kvinde visiteres til otte daglige besøg af hjemmeplejen. Konfliktniveauet optrappes. Jævnlig kontakt mellem medarbejdere og arbejdsgiver samt kommune og borger.

Midt i april havde en flok medarbejdere fra Områdekantor Bramdrupdam i Kolding Kommune fået nok. Flere års chikane fra ægtefællen til en delvist lam kvinde, der er visiteret til otte daglige besøg af hjemmeplejen, kulminerede, da han monterede tre videokameraer, så de plejeansatte kunne overvåges.

”Nu vil vi ikke mere. Vi bliver syge af at komme i det hjem,” lød deres svar.

Kommunen betragtede den reaktion som en arbejdsnedlæggelse og trak FOA i Arbejdsretten, hvor sagen blev behandlet 18. juni efter Fagbladet FOAs deadline.

Dommen offentliggøres senere på sommeren, men uanset hvordan den falder ud, handler historien fra Bramdrupdam om meget mere end en faglig konflikt og videoovervågning.

Flere får supervision

Det er blandt meget andet også en historie, der handler om at sætte grænser. Som en af de ansatte formulerer det, så turde hun pludselig også sige fra, da andre kolleger gjorde det.

”Pludselig blev det legalt at sige højt, hvordan jeg har haft det,” sagde hun, da Fagbladet FOA mødte 15 medarbejdere fra hjemmeplejen.

Halvdelen af dem har gennem årene deltaget i plejen af den pågældende kvinde. De øvrige støtter kollegerne efter at

have lagt øre til alle de gener, de har oplevet. Flere af dem får stadig supervision, og en enkelt er sygemeldt og skal tage en dyb indånding, før hun kan fortælle om sine oplevelser med manden:

”Han siger, at vi er forfærdelige mennesker. Det bliver man syg af. Jeg er syg nu. Jeg kan ikke mere,” siger hun.

Vi fandt os i det

Flere af dem har oplevet konflikter med pårørende i deres arbejde. Men aldrig af den karakter, der er tale om her. De har løbende indviet deres arbejdsplads i problemerne og har også selv forsøgt at bidrage til en løsning.

”Vi har fundet os i det og forsøgt at løse problemerne, fordi vi ønsker at gøre vores bedste og give kvinden den hjælp, hun har brug for. Hun er skøn, det er kun ægtefællen, der skaber problemer,” siger en medarbejder, der er kommet i hjemmet i alle de fem år, kvinden har modtaget hjemmehjælp.

Samtidig føler de også med manden og ville ønske, han havde fået hjælp. Deres oplevelse er, at han ikke har accepteret, at hans kone er blevet syg.

”Men ligegyldigt hvor meget vi gør, så finder han hele tiden på nye anklager og problemer.”

Nu stopper legen altså

De tre videokameraer blev den berømte dråbe, der fik bægret til at flyde over.

Det var – som de fortæller – ”hamren-de ubehageligt at opdage”. De fornemmede, at der kun lå ’onde hensigter’ bag overvågningen.

”Man kunne se på folk, hvordan de stivnede, da de hørte om det,” siger én.

”Det var så lusket. Jeg stoler ikke på, hvad han vil bruge optagelserne til,” supplerer en kollega.

Efter nogle uger fandt medarbejderne ud af, at ægtefællen havde sendt en videosekvens til politiet og anmeldt en medarbejder på optagelsen for omsorgssvigt. Senere blev de orienteret om, at anmeldelsen var trukket tilbage. De formoder, at det skete, fordi der ikke var hold i den.

”Men det var ligesom det, der fik os til at sige, at nu stopper legen altså,” siger en medarbejder.

Efterfølgende bad de ansatte kommunen om at sørge for, at videoovervågningen blev fjernet. Det skete ikke. Og derfor meddelte de kollektivt, at de ikke længere ville arbejde i hjemmet på de betingelser.

”Det er første gang, at vi står sammen på den her måde og bakker hinanden op. Jeg havde frygtet, at det aldrig var sket. Nu er jeg glad for, at vi tog beslutningen. Det viser, at vi tager ansvar for vores eget helbred. Men vi burde have sagt stop lang tid før.” ★



2021

Februar

Ægtefællen opsætter tre videokameraer. En sekvens bliver senere brugt i en politianmeldelse af en medarbejder.

April

De ansatte kontakter FOA og beder kommunen sørge for, at videoovervågningen stopper.

Kommunen vurderer, at den ikke kan tvinge ægtefællen til at fjerne kameraerne. Efterfølgende med-

dele medarbejderne, at de ikke længere kan udføre arbejde i hjemmet.

Kommunen trækker FOA i Arbejdsretten.

Privat plejefirma overtager opgaven i hjemmet.

Maj

Arbejdstilsynet undersøger arbejdsforholdene.

Juni

Arbejdsretten behandler sagen medio juni og optager den til dom. Det er uvist, hvornår dommen offentliggøres.

SENIOR- OG SUNDHEDSDIREKTØREN:

ET REELT DILEMMA

SØREN GYLLING, JYSKE VESTKYSTEN



Som direktør for Senior-, Sundhed- og Fritidsområdet i Kolding Kommune ville Annette Lund i bagklogskabens klare lys have ønsket, at hun havde handlet tidligere i sagen om den gruppe medarbej-

dere i hjemmeplejen, der sagde fra og nægtede at komme hos den plejekrævende kvinde.

”Jeg forstod ikke, at det var kommet hertil, for så ville jeg have handlet før,” siger Annette Lund, der bruger ord som ”et reelt dilemma” og ”en fastlåst situation” om sagen:

”Som ledere og chefer skal vi være helt vildt optagede af vores medarbejdere og deres arbejdsmiljø, men vi skal også være optagede af, at borgeren får den rette og den kompetente hjælp.”

Kommunen deler ikke de ansattes opfattelse af, at ægtefællen undervejs har fået for lang snor. Annette Lund hæfter sig ved, at der har været regelmæssig dialog med manden. I perioder har det virket, og hun ved, at han har ringet til hjemmeplejens leder og været ked af, at han havde skældt ansatte ud.

”Vi skulle have brugt de lidt kraftigere virkemidler som for eksempel supervision noget før, og vi skulle tidligere i processen have bedt ham om at skrive sine klager ned og tage dem med chefen i stedet for med den enkelte medarbejder,” siger Annette Lund.

Hun har lovet politikerne i Kolding at komme med en række bud på, hvordan man sikrer medarbejderne bedre i den slags betændte sager. Nogle af de idéer vil forvaltningsdirektøren drøfte med FOA Kolding. ★

ÆGTEFÆLLEN:

AFVISER KRITIKKEN

RASMUS FLINDT PEDERSEN



”Jeg synes ikke selv, jeg er gået over stregen.”

Sådan siger ægtefællen til den delvist lamme kvinde om de anklager, de plejeansatte retter mod ham for chikaner og trusler. Han afviser

kritikken og siger i stedet, at de ansatte ifølge hans opfattelse ikke har været dygtige nok.

Samtidig har han det ikke specielt godt med, at en af de ansatte er knækket sammen og er blevet sygemeldt.

”Det er da sørgeligt. Og jeg vil gerne tage en snak med den medarbejder, der er blevet syg, for det er ikke meningen, at nogen skal blive syge af at være her.”

Ifølge medarbejderne kulminerede konflikten, da ægtefællen monterede videoudstyr i hjemmet – og kommunen ikke kunne finde lov hjemmel til at få kameraerne fjernet.

Ifølge ægtefællen skete det ikke ud fra et ønske om at overvåge de ansatte, men fordi, der var forsvundet parfume og smykker fra hjemmet. Og han kunne ikke tro andet, siger han, end at det var en af de plejeansatte. I hans verden var der altså tale om en form for tyverisikring.

Alligevel brugte han en videosekvens til at politianmelde en medarbejder for omsorgssvigt. Han trak dog anmeldelsen tilbage:

”Jeg ville ikke ramme hjemmehjælperen,” siger han og forklarer, at politianmeldelsen var for at råbe ledelsen op. ★

Alle lider. Medarbejderne, lederen, borgeren.

Psykolog Dorte Birkmose er ikke overrasket over sagen fra Kolding: "Vi har skabt betingelser for alvorlige konflikter."

Det er formentlig startet med en enkelt hændelse. En uopmærksomhed, plejepersonalet ikke lagde mærke til dengang og ikke kan huske i dag. Men den gav et sug i maven hos ægtefællen til den plejekrævende borger.

"Det har vakt en spirende mistro, der bliver bekræftet hver gang, der sker det, ægtefællen oplever som endnu en fejl. Om det er at komme to minutter for sent eller glemme at tage skoene af, så bliver det en bekræftelse af, at personalet ikke er til at stole på," siger Dorte Birkmose, der er psyko-

log og har beskæftiget sig med ældreplejen i 15 år og oplever flere og hårde konflikter.

Hun kender ikke de præcise detaljer i sagen fra Kolding. Men en sag af den type overrasker hende ikke.

"Målstyringen og det minuttyranni, der i årevis har hersket i hjemmeplejen, har skabt betingelserne for alvorlige konflikter mellem professionelle, pårørende og borgere. Jeg ser det i alle kommuner, på alle arbejdspladser," siger Dorte Birkmose og peger på konsekvensen i sager af den karakter:

"Medarbejderne lider. Hvis ikke de er sygemeldte, så er de på vej til at blive det, fordi det er blevet utrygt at passe deres arbejde. Lederen lider. Hun ved, at der er en borger, der ikke får

hjælp, og at medarbejderne mistrives. Og den pårørende og borgeren lider. Deres liv ligger i ruiner, da de ikke kan få den hjælp, som de har brug for."

De stærke relationer

Fejl vil ske. De kan ikke undgås, siger Dorte Birkmose. Men de fejl, de professionelle begår, får forskellige betydninger.

"Betydningen afhænger af det, vi kalder 'udviklende mikroøjeblikke', som er relationens byggesten. Det er et mikroøjeblik, når et menneske tænker: 'åh, det havde du ikke behøvet'. Hvor vi griner af noget sammen, serverer en kop kaffe, lytter med en særlig intensitet eller tager os den tid, vi ikke har. Ved at gøre noget, vi ikke behøver at gøre, anerkender vi det andet menneskes værd og gør os fortjent til andres tillid. Er der nok udviklende mikroøjeblikke, bliver relationen så stærk, at der er plads til fejl."

Her ligger den egentlige konflikt-håndtering. For når relationen er bygget op af udviklende mikroøjeblikke, kan relationen bære fejlen, mener Dorte Birkmose.

"Målstyring i ældreplejen modarbejder de udviklende mikroøjeblikke. Medarbejderne bliver målt og måler sig selv på det synlige arbejde og ikke det vigtige arbejde."

Det vigtige arbejde er relationsdannelsen, lyder det utvetydigt fra Dorte Birkmose. At medarbejderen har tid og mentalt overskud til at gøre sig fortjent til borgeres og pårørendes tillid. At der er opbakning og faglig ledelse. Og at ledelsen har de betingelser, der muliggør, at lederen kan gøre sig fortjent til medarbejdernes tillid. ★



GRAVID I PRØVETIDEN – HVAD GØR JEG?

FOA får mange spørgsmål om graviditet i prøvetiden. Her får du svar på, hvordan du er beskyttet.

AF MERETE NIELSEN | ILLUSTRATION: COLOURBOX

RETTIGHEDER SOM GRAVID

Gravide er beskyttet af ligestillingsloven, som fastslår, at arbejdsgivere ikke må forskelsbehandle medarbejdere på grund af køn, graviditet, adoption eller barselsorlov.



Læs mere
foa.dk/gravid

1 Hvad er prøvetid?

For nyansatte kan der være aftalt en prøvetid – en periode på højst tre måneder, hvor du kan opsiges med kortere varsel end normalt. Mange tror derfor, at de skal vente med at fortælle om deres graviditet, til prøvetiden er overstået. Men det vil faktisk stille dig dårligere.

2 Åbenhed giver beskyttelse

Som gravid er du bedre beskyttet mod fyring, men beskyttelsen gælder først, når du har informeret din arbejdsgiver om, at du venter barn. Derved får du også ret til fravær, når du skal til graviditetsundersøgelser hos læge eller jordemoder. Du kan desuden, så snart du har fortalt det, sammen med din leder tilrettelægge dit arbejde, så I mindsker gener og risiko for sygefravær. Sygdom relateret til din graviditet tæller ikke med i dit sygefravær.

3 Hvad hvis jeg vil holde det hemmeligt?

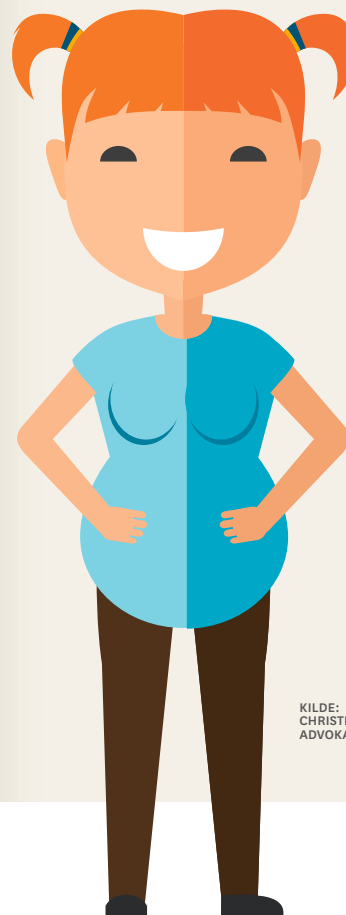
Du har først pligt til at fortælle din arbejdsgiver, at du er gravid senest tre måneder inden forventet fødsel.

4 Hvad hvis jeg er vikar?

Hvis du er vikar eller ansat i en tidsbegrænset stilling og har fortalt om din graviditet, har du de samme rettigheder som dine fastansatte kolleger.

5 Er jeg som gravid sikret mod fyring?

Nej, alle kan i princippet blive op sagt – for eksempel på grund af arbejdsmangel, men som gravid har du en særlig beskyttelse i og med, at din arbejdsgiver skal dokumentere, at din fyring ikke har noget med din graviditet og barsel at gøre. Det betyder, at der er såkaldt omvendt bevisbyrde.



KILDE:
CHRISTINA SKJOLD
ADVOKAT I FOA

SERVICEASSISTENT
DANNIE CASPER LAURSEN:**HILLERØD HOSPITAL
GAV MIG EN CHANCE**

AF IDA ØSTERLUND | FOTO: ANDERS RASMUSSEN

Min første tid i verden var svær. Min mor var narroman, og lægerne vidste ikke, om jeg ville overleve, fordi jeg havde så mange abstinenser efter fødslen. Det har givet nogle følgeskader. Neurologisk er jeg bagud, og jeg har både adhd, føtalt alkoholsyndrom og let autisme. Jeg har gået i specialklasse, men skolen var aldrig min ven.

Da jeg fyldte 18 år, ville kommunen give mig førtidspension, men jeg vil have en uddannelse og bidrage til samfundet. Så jeg tog nogle afsluttende folkeskolefag via en STU – særlig tilrettelagt undervisning. For første gang mærkede jeg, at jeg kunne noget, og lærerne troede på mig. Og pludselig gjorde jeg også selv.

Jeg kom i skolepraktik på Hillerød Hospital som serviceassistent. Et perfekt match. Rutinerne, kollegerne og at være noget for patienterne kunne jeg godt lide. Og Hillerød Hospital kunne også lide mig, fordi jeg er punktlig, grundig og mødestabil. De gav mig en chance, og selvom jeg aldrig har fremlagt i skolen eller afleveret opgaver, klarede jeg uddannelsen til serviceassistent. Jeg kan ikke lide at prale, men da jeg blev færdig, kunne jeg selv vælge, hvilken afdeling jeg ville arbejde på, så nu er jeg på operationsafsnittet, hvor jeg gør klar til operationer og gør rent bagefter. En af kirurgerne sagde, at hvis jeg ikke passer mit job, så kan han ikke passe sit.

Jeg vil så gerne inspirere andre unge i samme situation, som jeg var i. Selvom man ikke har haft det let, kan man sagtens blive til noget. Også selvom kommunen tror noget andet. Jeg har lige købt en lejlighed i Glostrup for min løn. Jeg havde aldrig troet, det ville gå mig så godt, som det gør nu. ★

| CV |**2020:** Uddannet serviceassistent**2015-2020:** Skolepraktikant og ufraglært på Hillerød Hospital**2011-2014:** Dansk, engelsk og matematik som folkeskolens afgangsprøver via STU**2002-2011:** Specialklasse i folkeskolen

14 års kamp for retfærdighed

Et vrid i ryggen var starten på en lang kamp for Yvonne Fabrin. Først i år sluttede sagen med en millionerstatning.

AF SIMONE KJØLBYE-DAM | FOTO: TOBIAS STIDSEN

KEND DIN RET

OM DIFFERENCEKRAV

- Arbejdsskadesager går altid forud for erstatningsansvarsloven. Man kan derfor først opgøre et differencekrav, når ens arbejdsskadesag er endeligt afklaret.
- Der er kun tale om differencekrav, hvis der er nogen, der kan drages til ansvar for arbejdsskaden. Derfor er det langt fra alle arbejdsskader, der medfører differencekrav.
- Hvis du mener, du er berettiget til et differencekrav, kan du kontakte din FOA-afdeling for at få rådgivning og juridisk hjælp.

KILDE: KASPER ANKERSTJERNE
ADVOKAT I FOA

Det var noget, hun havde gjort mange gange før. I sit job som serviceassistent på en intensivafdeling på Odense Universitetshospital var det hverdagskost for den dengang 47-årige Yvonne Fabrin at transportere patienter frem og tilbage mellem de forskellige afsnit. Et arbejde, der indelbar egenhændigt at navigere rundt med patient, seng og udstyr til alle givne situationer. Og mange gange skulle det gå stærkt.

”Jeg havde altid sagt, at man burde være to til at køre sådan en transport. Ofte kørte jeg med hjertepatienter, og mange af dem er meget store. 150 kilo kunne de godt veje. Med alt det andet så vejer det jo op til et halvt ton,” fortæller Yvonne Fabrin.

10. januar 2007 var hun alene om det, der skulle vise sig at blive hendes sidste sengetransport. En for hurtig bevægelse, da hun skulle dreje om hjørnet, endte med, at hun fik et smæld i ryggen. Et smæld, der i dag har resulteret i, at hun har mistet 90 procent af sin erhvervs-evne.

Et barskt forløb

Med hjælp fra sagsbehandler Beate Lange i FOA Odense anmeldte Yvonne

Fabrin straks sagen som en arbejdsskade. Men både Arbejdsskadestyrelsen (AES) og siden Ankestyrelsen afviste anmeldelsen. Først da FOA satte en advokat på sagen, blev den godkendt og sendt tilbage til AES.

Dermed var sagen dog ikke slut. Fire år senere – i 2011 – mistede Yvonne Fabrin nemlig den månedlige erstatning fra regionen, hun var blevet tildelt som følge af ulykken. Det gjorde hun med henvisning til, at hun som følge af arbejdsskaden havde omskølet sig til kontorassistent og var færdig med den nye uddannelse. Og så måtte hun på krigsstien igen.

”Jeg synes godt nok, at det er barskt. Du mister dit helbred, du mister dit job og din identitet. Og så skal du kæmpe sådan en kamp. Det synes jeg fandeme er strengt,” siger Yvonne Fabrin.

Når enden er god

I 2015 fik hun endelig bevilget et fleksjob. Men først i år – seks år efter hendes ansættelse i fleksjobbet – kom AES med den endelige afgørelse på hendes erhvervsevnetab. Det gav hende mulighed for at søge om den endelige erstatning gennem et såkaldt differencekrav. Og det skulle vise sig at gå hurtigere

”

DU MISTER DIT HELBRED, DU MISTER DIT JOB OG DIN IDENTITET. OG SÅ SKAL DU KÆMPE SÅDAN EN KAMP.

YVONNE FABRIN
TIDL. SERVICEASSISTENT

og mere gnidningsløst, end både Yvonne Fabrin og sagsbehandler Beate Lange havde turdet håbe på:

”Det har været en kamp fra starten, så at det til sidst gik så hurtigt og uden indsigelser fra regionens side, var noget af en overraskelse,” siger Beate Lange.

For nylig blev den tidligere service-assistent – der i sit fleksjob som kontor-

assistent på et værksted nu arbejder ni timer om ugen – derfor tildelt en erstatning på 1,35 millioner skattefri kroner som kulmination på en årelang kamp.

”Det har betydet alt, at Beate Lange og FOA troede på sagen og holdt fast i den. Nu kan jeg ånde lettet op og se frem til en værdig pensionisttilværelse.” ★

SAKD@FOA.DK

DE FIK OGSÅ HJÆLP AF FOA

Tina Matsen
**FASTHOLDT I FLEKS-
JOB EFTER OVERFALD**

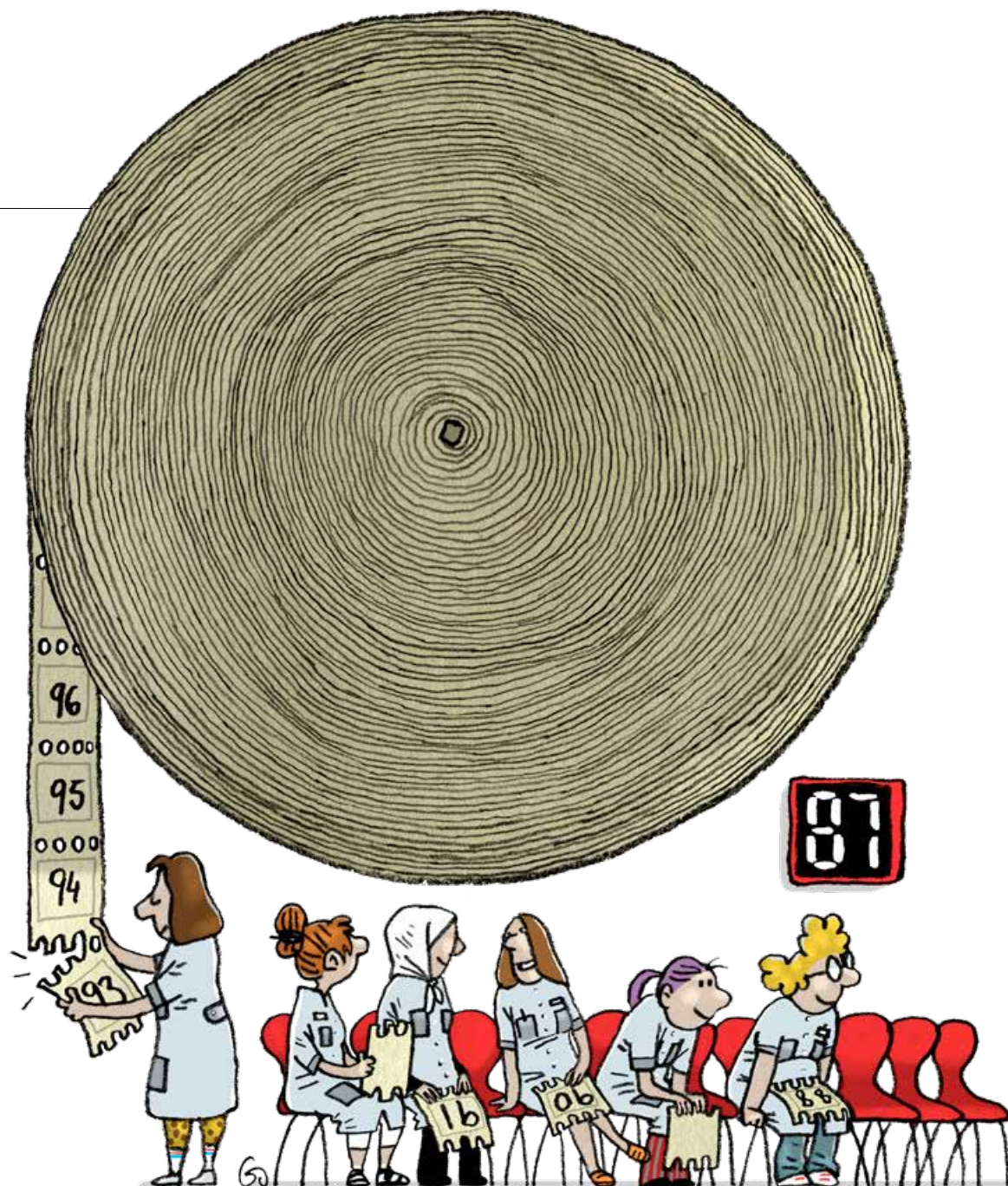
Det fik voldsomme konsekvenser for omsorgsmedhjælper Tina Matsen, 49 år, da hun i januar 2019 blev nikket en skalle af en beboer på et nordsjællandsk bosted. Efter en smertefuld og månedlang sygemelding stod det klart, at hun ikke kunne vende tilbage i fuldt omfang. Arbejdspladsen var klar til at fyre hende, men med bistand fra FOA i Frederikssund lykkedes det at oprette et fastholdelsesfleksjob til Tina Matsen, som nu arbejder 12 timer om ugen. Ulykken er blevet anerkendt som en arbejdsskade med et erhvervsevnetab på 30 procent. FOA har anket, at mengraden kun er sat til 5 procent.

Marianne Nielsen
**PÅ NEDSAT TID EFTER
PISKESMÆLD**

Efter et borgerbesøg manglede den 62-årige Marianne Nielsen, social- og sundhedshjælper og kvalitetskonsulent i Halsnæs Kommunes hjemmepleje, kun at parkere foran hjemmeplejen. Men da hun ventede på at dreje, blev hun påkørt bagfra og har i mere end tre år – hvoraf hun var sygemeldt de første 18 måneder – været plaget af piskesmældssymptomer. Hun er på nedsat tid, 25 timer om ugen, og har med bistand fra FOA Frederikssund og opbakning fra kommunen indgået en senioraftale og har i AES fået økonomisk kompensation for tab af erhvervsevne. FOA hjælper med at føre sag mod bilisten, der var skyld i ulykken.



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



INDBLIK ER SKREVET AF FINN DANIELSEN, FIDA@FOA.DK, IDA ØSTERLUND, IDBO@FOA.DK OG MALIN SCHMIDT, MASCH@FOA.DK

TRÆK ET NUMMER

KØEN FORAN LEDERKONTORET ER LANG

Tæt og jævnlig kontakt med en god leder er afgørende for medarbejdernes arbejdsglæde og kvaliteten af deres arbejde. Men lederne på FOA-områderne har ofte mange medarbejdere under sig, og mange klager over dårlig ledelse.

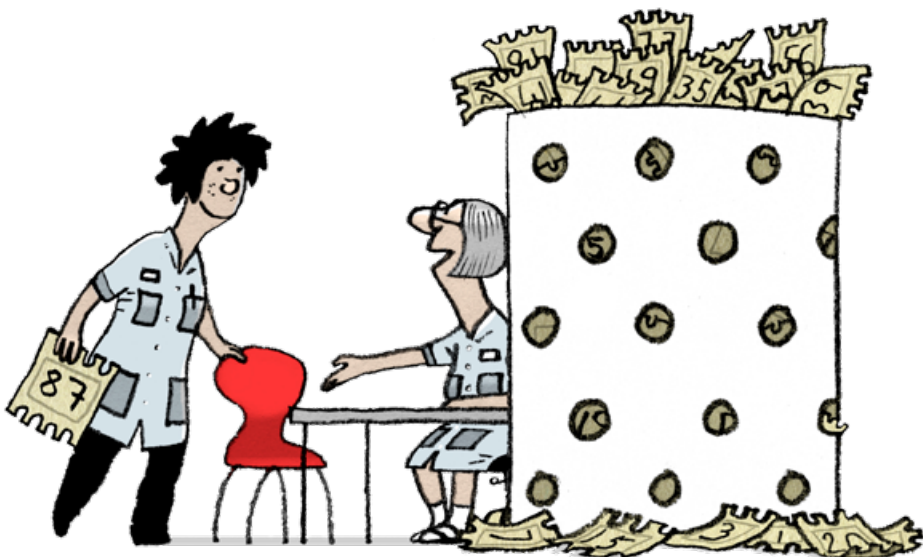


ILLUSTRATION: GITTE SKOV | FOTO: JØRGEN TRUE



De har mellem 17 og 50 medarbejdere, og de gør sig umage med at være tilgængelige og nærværende, selvom hverdagen er travl. Her fortæller de, hvordan de holder fokus på kerneopgaven og prøver at nå rundt om alle medarbejdere. **MØD DEM PÅ SIDE 38-39**



Vi oplever, at rammerne for at være en nærværende leder ikke er gode nok på mange arbejdspladser.

JOAN LINDSKOV

POLITISK ANSVARLIG FOR FOAs LEDERARBEJDE

Ledelsen på FOA-arbejdspladserne skal styrkes. Det har FOA aftalt med Kommunernes Landsforening (KL) i forbindelse med OK21, og der er afsat penge til to projekter.

”Vi oplever, at rammerne for at være en nærværende leder ikke er gode nok på mange arbejdspladser, og det har KL også indset,” siger Joan Lindskov, der er politisk ansvarlig for FOAs lederarbejde.

Hun mener, at ledelsesspændet, altså det antal medarbejdere en leder har under sig, skal være mindre.

”Vi oplever, at ledelsesspændet er øget, fordi kommunerne har sparet på lederne. Lederen skal vise vejen, men det er jo svært, hvis man har for mange medarbejdere.”

Joan Lindskovs oplevelse understøttes af nye tal, som FOA har trukket i KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). Siden 2015 er antallet af ledere på FOAs overenskomster mindsket fra cirka 5.200 fuldtidsstillinger til 4.200, svarende til et fald på knap 20 procent.

Lotte Bøgh Andersen, der er professor ved VIVE og forsker i ledelse, mener, at det er en trist udvikling.

”I forvejen er ledelsesspændet højt på ældreområdet. Her har lederne 34 medarbejdere i gennemsnit, men nogle har op mod 100. Vi kan se, at effekten af det, lederne gør, bliver udvandet, når ledelse bliver spredt ud over for mange. ’Ledelsessmørret’ bliver så at sige smurt for tyndt på,” siger forskeren.

Ledelse afgør arbejdsglæde

Hvert tredje FOA-medlem mener, de har en dårlig leder. Det viser en medlemsundersøgelse, hvor næsten halvdelen også oplyser, at de kun ’i nogen grad’ eller ’i ringe grad’ får støtte fra deres nærmeste leder.

Undersøgelsen viser også, at lederens indsats har meget stor betydning for de ansatte. Stort set alle medarbejdere, der har en god leder og får hjælp og støtte, er tilfredse med deres arbejdsplads og arbejdsmiljø. Det samme gælder mindre end halvdelen af dem, der ikke oplever god og støttende ledelse.

”Det har meget negative konsekvenser, hvis man oplever, at man er udsat for dårlig ledelse. Når en tredjedel af FOAs medlemmer mener det, kan forklaringen både være ledelsesspændet, og det kan handle om manglende uddannelse og udvikling. Og så skulle nogle måske slet ikke have været ledere,” siger Lotte Bøgh Andersen.

Lederne skal uddannes bedre

Joan Lindskov medgiver, at ikke alle ledere er endt på den rigtige hyld, men for de fleste bunder problemerne i dårlige vilkår og mangel på tilstrækkelig kompetenceudvikling.

”Der mangler en fast struktur for lederuddannelse, så lederne bliver ofte klædt for dårligt på til opgaven. Lederne skal have mere uddannelse til at bestride posten, helst på diplomniveau. Men de har også brug for sparring, coaching, supervision og netværk. Og skal det være attraktivt at være leder, skal lønnen selvfølgelig også være det,” siger hun.

Fagbladet FOA har bedt KL udpege problemer og løsninger på lederområdet set med arbejdsgiverøjne. KL har dog ikke svaret på spørgsmålene, men i stedet sendt en mail, hvor borgmester Michael Ziegler, formand for KL’s Løn- og Personaleudvalg, glæder sig over samarbejdet med blandt andre FOA om uddannelse og rekruttering af ledere.

”En styrket ledelse på ældreområdet er vigtig, hvis vi skal sikre kvaliteten og udviklingen i det nære sundhedsvæsen samt sikre, at vi kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere. Det er også et af hovedtemaerne i forlængelse af Ældre Topmødet. Målet er at få formuleret en række pejlemærker for god faglig ledelse på ældreområdet,” skriver Michael Ziegler. ★

HVOR MANGE ANSATTE KAN EN LEDER KLARE?

10, 20, 30 eller 100? Hvor mange ansatte skal en leder ideelt have under sig? Det spørgsmål findes der ikke et klart og endeligt svar på. Det afhænger af opgaven, lederen, medarbejderne og ledelsesstrukturen. Forskning har dog vist, at det optimale ledelsesspænd i daginstitutionerne ligger mellem 12 og 20. FOA har ikke et fast og entydigt krav til ledelsesspændet, men mener, at det gennemsnitligt skal være mindre end nu.

KILDE: LOTTE BØGH ANDERSEN, VIVE OG JOAN LINDSKOV, FOA

FORSKER I LEDELSE:

Faglige ledere mangler støtte fra deres chefer

Faglig ledelse skal have højere prioritet. Og hele ledelseskæden fra topcheferne i forvaltningen til lederne på de enkelte arbejdspladser skal have målrettet fokus på kerneopgaverne. Det anbefalede Ledelseskommisionen i 2018.

Men ledelseskæden er knækket, fastslår en undersøgelse fra Væksthus for ledelse, der er et samarbejde mellem overenskomstparterne i kommuner og regioner. I undersøgelsen interviewes direktører, chefer og faglige ledere fra seks kommuner og en region, og 80

procent af dem mener, at kerneopgaven får for lidt opmærksomhed i ledelseskæden.

"Topcheferne får ikke formidlet deres forventninger til lederne

under dem. De har nogle mål, men ikke noget bud på, hvordan man indfrier de mål. Derfor spises de faglige ledere af med en form for 'afvæbnende anerkendelse', hvor

topledelsen udtrykker tillid til, at lederne og de ansatte nok skal klare indsatsen over for borgerne," siger Søren Voxted, der er lektor ved Syddansk Universitet og blandt andet forsker i faglig ledelse.

Målinger er ikke ledelse

Når målsætningerne kun eksisterer i helt overordnet form, for eksempel at børnene skal trives og udvikles, og de gamle have det godt, bliver ledelse reduceret til spørgsmål om tal: Hvor høj er tilfredsheden, eller hvor mange bade har de gamle fået, og lederne bliver dybest set målt på antallet af klager, mener Søren Voxted.

"Ledelseskæden bliver dermed et sted, hvor man måler, men ikke udøver ledelse. Arbejde med mennesker kræver imidlertid individuelle løsninger. Ledelse her handler om, hvordan vi skaber livskvalitet, udvikling og trivsel overfor det enkelte menneske." ★

& Læs hele interviewet på
fagbladetfoa.dk



DET SPURGTE VI TRE LEDERE OM:
Hvad er dine vigtigste opgaver som leder?
Har du tiden til at udføre dem?

LEDER FOR
37
ANSATTE

Heidi Irene Andersen
Leder for hjemmeplejen
Nexø, Bornholm



”Jeg anerkender dem, til de kaster op”

Antallet af ansatte svinger i forhold til, hvor mange borgere der er visiteret til hjælp. Lige nu har vi et godt niveau, og jeg kunne ikke tænke mig flere ansatte. Jeg har prøvet at have flere medarbejdere i et andet job. Der havde jeg travlt. Med de 37 medarbejdere, jeg nu er leder for, er jeg mere nærværende og kender dem bedre. Selvfølgelig ville der være endnu mere tid til den enkelte, hvis jeg var leder for 12 eller 15, men det ville aldrig være rentabelt.

Glad for nye idéer

Jeg går meget op i tillid. At vi stoler på hinanden, taler ordentligt, og at det er okay at komme med nye idéer. Noget af det bedste, jeg ved, er glæden i medarbejdernes øjne, hvis de har fundet på en ny, smart løsning, der gør hverdagen lettere for dem og borgerne. Det kan være et håndtag, der gør, at en borger ikke behøver hjælp til at rejse sig

fra stolen. Vi har rekrutteringsudfordringer, så jeg opmuntrer meget til at tænke innovativt i forhold til velfærdsteknologiske løsninger. Det handler om at udnytte vores ressourcer bedst muligt.

Hellere for meget end for lidt

Anerkendelse er et nøgleord. Jeg anerkender mine medarbejdere, til de kaster op. Jeg vil hellere have, at de går hjem og tænker, at det var lidt for meget end lidt for lidt. Jeg gør mig også umage med kun at stille krav, som den enkelte kan leve op til. Det kan være i forhold til ordblindhed. De skammer sig altid, når de dokumenterer, fordi de laver stavfejl. Jeg kunne aldrig drømme om at nævne det. Jeg anerkender bare, at de prøver. Sammen med anerkendelse kommer mere stolthed og mindre sygefravær. Og det styrker kvaliteten af kerneopgaven. Til gengæld kan jeg godt blive skarp,

hvis jeg hører sladder i krogene, eller hvis nogen ’offer’, når andre kommer med forslag til nye måder at gøre tingene på. Det accepterer jeg simpelthen ikke.

Vi er et landdistrikt, så jeg ser kun medarbejderne om morgenen, og når deres vagt slutter. Det kan være en udfordring, men heldigvis er de fleste gode til at søge min hjælp. De ved, jeg har erfaring at trække på. Jeg er uddannet social- og sundhedshjælper og -assistent, og jeg har både arbejdet på et plejecenter og som planlægger, så jeg kender de fleste aspekter af plejen.

Snart får vi nye, centrale lokaler, så de lettere kan svinge forbi i løbet af dagen. Det vil styrke min ledelse. Lige nu foregår meget kommunikation over mail, og hver uge sender jeg et nyhedsbrev ud. Det handler ikke kun om at være fysisk til stede, men også om at få svar, hvis man spørger om noget – også på mail. ★ IDBO@FOA.DK

”DET ALLERVIGTIGSTE ER GOD KOMMUNIKATION”

Thomas Šimičević Sørensen
Rengøringsleder og planlægger
Hvidovre Kommune

I Kroatien, hvor jeg kommer fra, var jeg chef på et stort hotel. Jeg elsker at arbejde med mennesker og kan godt lide at gå forrest og motivere. Det vigtigste for mig som leder er god kommunikation. Både med medarbejdere, lederkolleger og min chef. Dialog kan løse mange problemer. Vi taler altid dansk på arbejdet, selvom kun hver fjerde af mine medarbejdere er fra Danmark. Derfor har mange været på sprogkursus. Fordi jeg selv har skullet lære dansk, ved jeg, hvordan det føles, når det er svært at udtrykke sig. For at sikre, at alle forstår opgaverne, bruger vi også billeder til at visualisere dem.

Da min lederkollega gik på pension, gik jeg op i tid og overtog hans ansatte midlertidigt. Det er nu blevet permanent. Det går rigtig godt, men 50 medarbejdere er mange, og det er det maksimale antal, jeg kan klare. Jeg gemmer mig ikke på et kontor – synlighed er vigtigt for mig. Med så mange ansatte på forskellige skoler og institutioner kræver det, at jeg er meget struktureret. Heldigvis elsker jeg struktur, og jeg når forbi alle hver uge. Så sludrer vi, og jeg viser, hvordan opgaverne skal løses, hvis de er i tvivl. Nogle gange drikker vi kaffe, og jeg hører, hvordan det går med børnene. I dag ringede fire medarbejdere for at høre, hvornår jeg kom, fordi de savnede mig. Jeg går meget op i, at man skal være glad for at gå på arbejde og ikke have ondt i maven.

Corona har stillet nye krav til os, og derfor har seks medarbejdere fået uddannelsen til rengøringstekniker og er blevet ansvarlige på forskellige skoler. Pandemien har givet os mange ekstraopgaver. Hvis der opstår noget akut, tager jeg gerne selv handskerne på. Det vil jeg hellere, end at vi ikke får det løst. Også selvom jeg må arbejde over. ★ IDBO@FOA.DK



LEDER FOR
50
ANSATTE



LEDER FOR
17
ANSATTE

”JEG FORVENTER, AT MEDARBEJDERNE HAR FOKUS PÅ BØRNENE”

Carina Madsen
Pædagogisk leder

Vuggestuen i Børnehuset Sluseholmen, København

Min opgave er at få det bedste frem i medarbejderne, så de leverer høj kvalitet til børnene. Det lykkes, når det er fagligt klædt på og får mulighed for at bruge deres kompetencer. Når jeg oplever et godt samspil mellem medarbejdere og børn, og jeg ser, at der er tillid – det er trivsel for mig. Det er ikke at spise kage, selvom det også er hyggeligt.

Vi er syv ledere i klyngen og en klyngeleder, og jeg har 17 faste medarbejdere. Det er nok til, at ledelsesopgaven er udfordrende, men ikke for mange til at miste den tætte kontakt, der er så vigtig. Jeg ved godt, at jeg ikke ser alt, men jeg har brug for at være helt tæt på, for kendskabet til stuerne giver mig indblik i, hvor jeg skal sætte ind. Derfor giver det også mening, at jeg er på gulvet, når der er brug for hjælp – at jeg for eksempel laver mad til 65 vuggestuebørn, når køkkenet er ramt af sygdom, eller finder den store slange frem og laver vandpytter på legepladsen.

Resultater fra trivselsundersøgelser giver mig tal på, om vi er lykkedes, men jeg får mindst lige så meget ud af at fornemme. For jeg kan mærke, når det er svært for enkelte medarbejdere eller gruppen. Min opgave er at stille kompetencer og ressourcer til rådighed for medarbejderne og at beslutte, hvilken vej vi skal gå – at sørge for, at vi står på samme faglige fundament og taler samme sprog. Det er den måde, jeg bedst holder fokus på kerneopgaven. Og det forventer jeg også, at medarbejderne har. For vi er her på grund af børnene. ★

MASCH@FOA.DK



Forstå din leder – og bliv selv forstået

God ledelse forudsætter blandt andet, at ledere og medarbejdere forstår hinandens synspunkter og kan se hverdagens udfordringer fra den anden parts side.

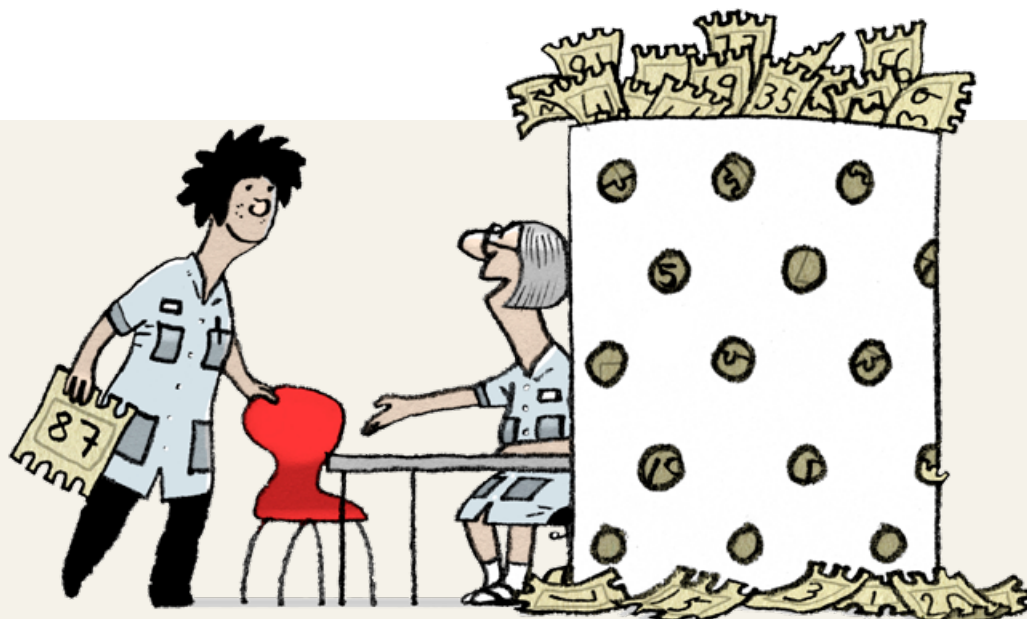
Væksthus for ledelse, som er et samarbejde mellem arbejdsgiverne i kommuner og regioner og fagforeningerne i Forhandlingsfælleskabet, har lavet en undersøgelse af ledernes og medarbejdernes forventninger til hinanden, når målet er god ledelse. Undersøgelsen bygger på interview med medarbejdere og ledere på ni kommunale

og regionale arbejdspladser og munder ud i syv anbefalinger til god ledelse.

Fagbladet FOA har plukket i undersøgelsens holdninger og anbefalinger og opstillet fire typiske scenarier, hvor forskellige leder- og medarbejderperspektiver på hverdagens udfordringer kan støde sammen. Alle scenarierne rummer dog grundlag for dialog. Det handler om god ledelse og godt samspil. Om medarbejdere og ledere, der har brug for hinanden for at løse deres opgaver bedst. Kan du genkende hverdagen på din arbejdsplads?

KILDE: 'KÆRE LEDER! – DIALOG MELLEM MEDARBEJDERE OG LEDERE OM FORVENTNINGER TIL GOD LEDELSE', 'VÆKSTHUS FOR LEDELSE', 2019





INDDRAG OS I BESLUTNINGERNE

MEDARBEJDER: Du skal tage os med på råd, når noget er vigtigt for os, for eksempel når puslespillet om vagtplanerne skal lægges. Du skal vise, at du tager vores argumenter alvorligt og er parat til at lade dine egne synspunkter udfordre. Og du skal handle på det, vi har snakket om, så vi kan se, at du følger sagen til dørs. Men du skal også gøre det tydeligt, hvad vi har indflydelse på, og hvad der ikke er til debat.

LEDER: Som leder har jeg mange hensyn, der skal afvejes. Så når jeg nogle gange ikke kan imødekomme jeres ønsker, betyder det ikke, at I ikke bliver taget alvorligt. Men der er grænser for inddragelse, for lederrollen indebærer også ret og pligt til at skære igennem og træffe beslutninger. Jeg er ofte nødt til at prioritere min tid, så det er vigtigt, at I forstår, at ikke alle kan være med i alle beslutninger.

VIS TILLID OG BAK OS OP

MEDARBEJDER: Vi regner med, at du delegerer opgaver og ansvar og som udgangspunkt stoler på vores dømmekraft, hvis vi oplever en konflikt med en borger eller pårørende. Vi forventer, at du bakker os op udadtil, og at vi tager uenigheder internt. Du må gerne følge engageret med i vores arbejde og spørge ind til, hvordan det går. Men du må helst ikke gribe uøndigt ind eller kontrollere alt i detaljer.

LEDER: Som medarbejdere er I forskellige. Nogle trives bedst med en høj grad af tillid, mens andre foretrækker faste rammer. Det kan være svært at lede på begge måder. Som leder skal jeg stå på mål for det, vi leverer. Vi er her for borgernes skyld og skal tage deres synspunkter alvorligt. Derfor er jeg altid nødt til at lytte til begge parter i en eventuel konflikt.

VIS OMSORG, NÅR VI HAR DET SVÆRT

MEDARBEJDER: Alle kan få en periode, hvor de har behov for særlige hensyn, for eksempel nedsat tid eller vagtændringer. Derfor forventer vi, at du kan vise empati og menneskelighed. Du skal også skabe rammer for, at alle kan fastholdes på en god måde i arbejdsfællesskabet, hvis de kommer i en krise eller rammes af langtidssygdom. Og du skal tage tegn på stress alvorligt og reagere på det.

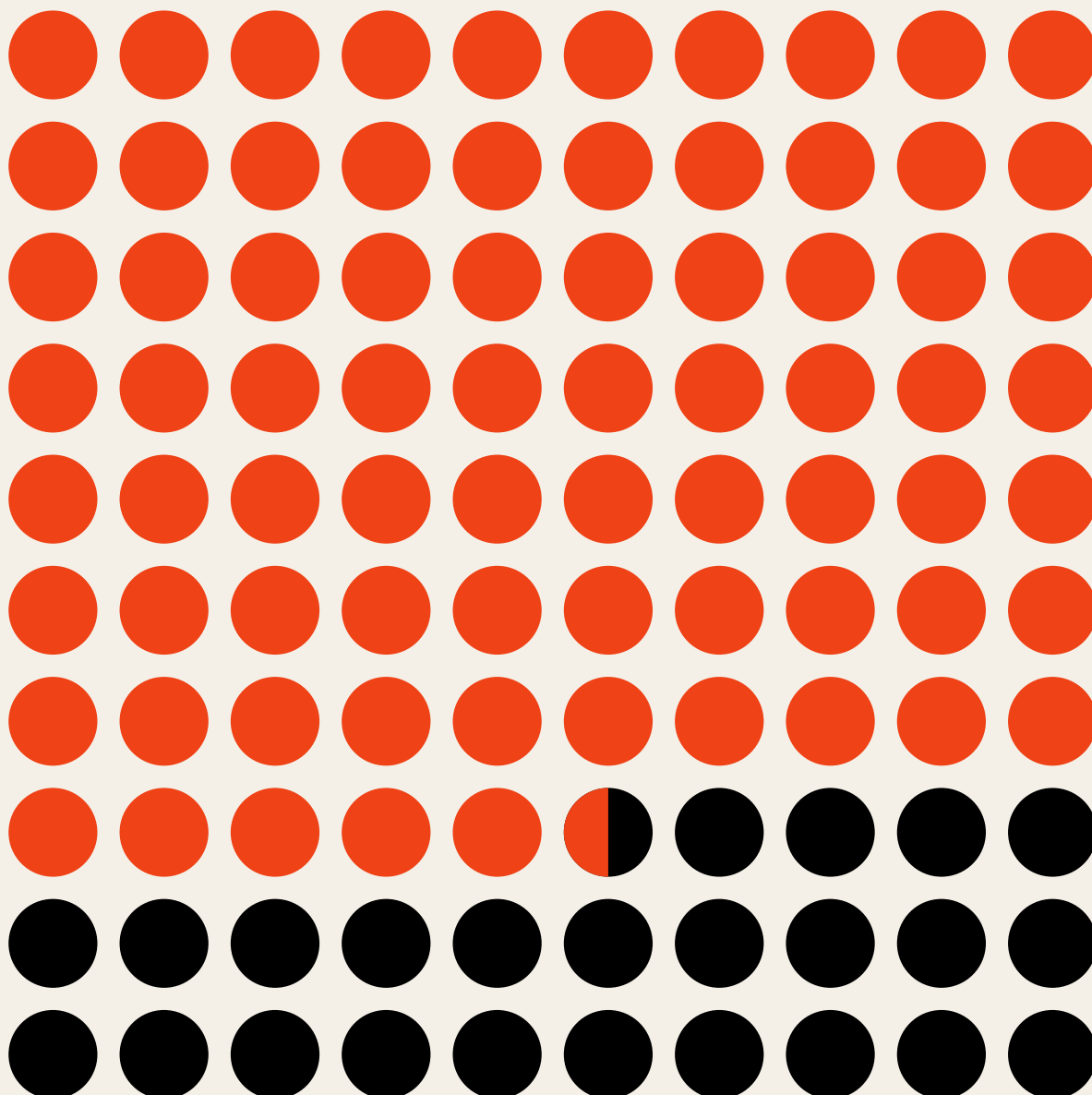
LEDER: I skal selvfølgelig komme til mig, hvis I har problemer med jobbet eller privatlivet, der betyder, at I har svært ved at løse jeres opgaver. Men den ene medarbejders aflastning kan blive den andens belastning. Derfor er jeg nødt til at tage hensyn både til den enkelte og kollektivet. Det betyder, at ikke alt kan lade sig gøre, men både leder og medarbejdere bør bidrage til omsorg for en presset kollega.

SØRG FOR EN GOD OMGANGSTONE

MEDARBEJDER: Som leder skal du sikre ordentlighed på arbejdspladsen, og du skal selv vise vejen med respektfuld, åben og direkte tale. Efter en ophedet diskussion skal du kunne genskabe den gode stemning og indrømme, hvis du selv har taget fejl. Og så må du gerne bede os om selv at snakke med den kollega, vi er utilfredse med, i stedet for at brokke os til dig – eller hinanden.

LEDER: Det er ikke altid så enkelt, fordi sladder, rygter og bagtalelse er sejlivet ukrudt. Hvis jeg ikke opdager det i tide, kan det have slået rødder og være svært at udrydde. Og selvom jeg er en rollemodel, er jeg ikke et overmenneske. Jeg kan også blive kort for hovedet eller undervurdere, hvor hård min kritik kan opleves. Derfor skal I tage kritik som en saglig tilbagemelding og ikke et personligt angreb.

Ny overenskomst: Tre ud af fire sagde 'ja', da resultatet af ok-forhandlingerne på det offentlige arbejdsmarked kom til urafstemning blandt FOAs medlemmer. I alt var der 80.750 medlemmer, der deltog i afstemningen, hvilket svarer til 55,5 procent af alle medlemmer. De nye overenskomster er trådt i kraft og løber til foråret 2024.



● JA-STEMMER (75,5 PROCENT)
● NEJ-STEMMER (24,5 PROCENT)

& Læs mere om resultaterne på
fagbladetfoa.dk/ok21

KILDE: Assembly Voting

DR. WARMING BASISCREME

– førstehjælpen til tør hud og afsprittede hænder

Dr. Warming basiscreme er en blødgørende og fugtbevarende 92% fedtcreme. Velegnet som hudpleje ved børneeksem, psoriasis, meget tørre hænder og sprækkede hæle. Virker kløestillende.

Dr. Warming Basiscreme er dansk produceret, indeholder kun 4 ingredienser og er testet på hudafdelingen på Bispebjerg Hospital.

drwarming.dk

– produktinformation og forhandlerliste

Nordic Consumer Health, Danmark, info@consumerhealth.dk



I mit daglige arbejde som sygeplejerske afspritter jeg hænder mange gange om dagen. Her er Dr. Warming basiscremen uundværlig for mig.

”Cecilie Ringgaard Rivas
neonatalsygeplejerske



FILTENSCHEEL

Partistøtte – nej tak!

Hvert år skal fagforeninger sende en blanket til framelde af partistøtte til deres medlemmer. Det står der i 'Lov om private bidrag til politiske partier og offentliggørelse af politiske partiers regnskaber' fra 1990. Selv om det siden er blevet muligt at underskrive sådan en erklæring online, gælder loven stadig.

FOA går ikke ind for, at medlemmerne skal støtte politiske partier over kontingentet. Skulle det på et tidspunkt komme på tale, kan du på forhånd melde fra ved at bruge kuponen herunder.

Kuponen skal sendes til forbundets revisor. På den måde sikrer du dig anonymitet. FOA får kun at vide, hvor mange der har framelde sig – ikke hvem. Frameldingen gælder, indtil du annullerer den. Du behøver derfor ikke indsende kuponen, hvis du allerede har gjort det tidligere.

Du kan finde frameldingskuponen på foa.dk/partistoette og skrive den ud, hvis du vil undgå at klippe i bladet. Men desværre er du stadig nødt til at købe et frimærke og spadsere ned til postkassen.

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

Sendes til:
Ri Statsautoriseret Revisionsaktieselskab,
Skagensgade 1, 2630 Tåstrup
Mærk kuverten: **Erklæring**

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

FOA
SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Kunst styrker fagligheden

En kunstners skitsetegninger fra patientkonferencer og personalemøder på børne- og ungepsykiatrisk afdeling skærper de ansatte: ”Jeg kommer ind i hovedet på patienterne,” siger sosu-assistent Sebrina Laustsen.

AF SOFIE JANERKA | FOTO: HEIDI LUNDSGAARD

” Tegningerne gør mig bevidst om min faglighed og har virkelig sat mange tanker i gang hos mig. Tanker om, at vores mål som ansatte ikke altid er de samme som pigernes. At mål og målsætninger fylder meget, men det er svært at tale samme sprog. Pigerne kæmper jo mellem vores mål og spiseforstyrrelsens eget mål, nemlig at blive ved med at være så tynd som overhovedet muligt.”

Sebrina Laustsen er social- og sundheds-assistent på Børne- og Ungdomspsykiatri på Odense Universitetshospital og har i seks år arbejdet med især piger med spiseforstyrrelser.

Siden efteråret 2020 har hendes afdeling været med i et projekt, hvor billedkunstner Karsten Auerbach blandt andet har tegnet skitser fra personalemøder, konferencer og pårørendemøder. Det er blevet til i alt 71 skitser, som hænger udstillet på personalegangen på afdelingen. Målet med skitserne har været at visualisere, hvad de egentlig taler om på de møder og sætte spot på indforståethed og vaner.

Ind i hovedet på de unge

Sebrina Laustsen har sammen med en gruppe ansatte fået lov til at vælge fem tegninger, som har talt særlig meget til hver enkelt. De tegninger, hun faldt for, fik plads i hendes garderobe, og i en måned kiggede hun dagligt på dem.

Særligt tegningen med titlen ’Hvem bestemmer, hvordan vi måler udvikling’ har fået Sebrina Laustsen til at tænke over sine egne arbejdsprocesser. Den viser en spiseforstyrret pige, der bliver målt og vejlet.

”Tegningen er så enkel, og alligevel føler jeg, at den hjælper mig til at komme ind i den unges hoved og opleve verden derfra. Der kommer vi med alle vores vægte og målebånd for at undersøge, om de har gjort det ’godt nok’ indenfor det område, som er allersværest for dem. Jeg ved det jo godt, men tegningen udstiller for mig, hvor svær en situation det er for dem.”

Med i forskningsprojekt

Udover at tegne skitser har Karsten Auerbach undervist nogle af de unge patienter i at tegne og male, ligesom han har lavet et par værker sammen med nogle af dem. Alle tegninger og malerier blev i slutningen af maj udstillet på hovedbiblioteket i Odense. Samtidig har børne- og ungdomspsykiatrien i Glostrup bedt om kopier, de kan hænge op.

Derudover har en tidligere overlæge fra børne- og ungdomspsykiatrien i Odense lavet et forskningsprojekt, hvor både ansatte og de patienter, der har modtaget tegneundervisning, bliver interviewet. ★ REDAKTIONEN@FOA.DK



Læs mere

Se alle tegninger her:
kortlink.dk/auerbach-art/2bv bq



Kunstprojektet i børne- og ungepsykiatrien i Odense har øget sosu-assistent Sebrina Laustsens forståelse for, hvor svært patienterne har det.



HVEM BESTEMMER, HVORDAN VI MÅLER UDVIKLING?

Sebrina Laustsen: "Vi måler udvikling ud fra flere parametre, og de er ikke altid det samme som den unges. Tegningen får mig til at tænke over, hvor den unge er i sin udvikling, og hvad hun lægger vægt på."



MIN EGEN UDSIGT TIL MINE MÅLKASSER

Sebrina Laustsen: "Jeg synes, den siger noget om det med mål. Er det den unges mål, vores mål eller fælles mål, vi alle arbejder efter? Den unge kan have et mål og vi behandlere et andet."

ILLUSTRATION: KARSTEN AUERBACH

HUSK!**23. juni**

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

Husk at udfylde din Joblog

Mindst en gang om ugen skal du skrive de job, du søger, i en digital joblog – enten via foa.dk/akassen eller jobnet.dk. Du skal logge flere job hver uge. Jo flere ledige stillinger, der er, desto flere skal du søge og registrere i din joblog. Derudover skal du hver måned gemme mindst én jobansøgning i din joblog. Det kan få konsekvenser for dine dagpenge, hvis du ikke opfylder disse krav.

Nyt job?

Find dit nye job på FOA Job via foa.dk/akassen.

Digital post

Vi sender ikke længere breve med posten, men udelukkende til din indbakke på foa.dk/min-post. På Mit FOA i øverste højre hjørne på hjemmesiden kan du se og evt. ændre, hvordan du får besked om digital post. 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.

FÅ GODE RÅD PÅ WEBINARER

AF VIBEKE KOLD

Som ledig vil du normalt møde a-kassen, når du deltager i samtaler og møder i din lokalenhed. Men siden oktober 2020 har du også kunnet møde a-kassen på din skærm til webinarer med medlemmer fra hele landet. Derved har du kunnet sidde hjemme i stuen og få fif til din jobsøgning og andre emner, der kan være relevante, når man er arbejdsløs.

Et frivilligt tilbud

Som ledig er der meget, du skal gøre og deltage i for at få dagpenge. Det gælder ikke webinarerne. De er et frivilligt tilbud, du kan tage imod, hvis du har tid og lyst. Det er der mange medlemmer, der har gjort, og tilfredsheden er stor. Som et medlem skriver:

”Stor ros. Sammenlignet med et 6 ugers ’sådan søger du job’-forløb hos jobcentret, er FOAs A-kasse lykkedes med at give bedre input og mere brugbar information på de to webinarer, jeg har deltaget på.”

Medlemmerne er især glade for de spørgsmål, de skal besvare undervejs i webinaret, da deres erfaringer hermed bliver inddraget.

Fordi der er så mange deltagere, har vi lukket for mikrofonerne undervejs. Men hvert webinar afsluttes med, at de, der har lyst, kan stille spørgsmål og få en snak med medarbejderne fra a-kassen.

Sådan deltager du i et webinar

Er du ledig, modtager du en invitation til webinaret i ’Min post’ på foa.dk.

I brevet er der et link til a-kassens hjemmeside, hvor du kan booke deltagelse i webinaret.

Dagen før webinaret modtager du en mail med et link til Zoom, der er det program, vi bruger til webinarer. Du får også en vejledning til, hvordan du skal installere og bruge Zoom. Hvis du har problemer med at bruge Zoom, kan du få hjælp hos FOAs hotline før webinaret.

Er du ikke ledig, skal du kontakte din lokalenhed og bede om at blive tilmeldt webinaret.

Kommende webinarer

På webinaret i marts spurgte vi deltagere, hvilke emner de ønskede, at a-kassen fremover holder webinarer om. ’Uddannelsesmuligheder for ledige’ kom ind på en førsteplads og bliver dermed emnet til webinaret i juni. Andre ønsker til emner var aktivering og ledighedsstress, som vi også følger op på.

Fra juni vil vi hver måned holde et webinar om enten cv- og jobansøgninger eller jobsamtaler, da der jo hele tiden kommer nye ledige, der ikke har deltaget i de tidligere webinarer. ★

REDAKTIONEN@FOA.DK

SE TIDLIGERE WEBINARER

Hvis du ikke har deltaget i alle webinarerne eller har lyst til at gense dem, kan du se dem på foa.dk/a-kasse/booking/webinarer.

JORDBÆRFOCCACIA

Savner du inspiration til en velsmagende madpakke, der kan holde energien oppe, så kig med her. Med bagværk, der både er brød og kage, får du et perfekt mellemmåltid til en sommerdag.

AF KATRINE KLINKEN | FOTO: LINE FALCK

GUF!
Snack grønne ærter. Brug de tomme bælg til blendet suppe

TIP!
Skyl jordbær i koldt vand lige før, de skal bruges, og pil bladene af bagefter

Jordbærfoccacia med søde løg

9-12 stykker

25 g. gær
3 dl vand, lunkent
1 tsk. salt
1 dl olivenolie
ca. 550 g. hvedemel evt.
italiensk pizzamel

Fyld

1 stort løg
2 spsk. smør
1 spsk. honning
2-3 spsk. balsamico
(sød vineddike)
200 g. jordbær

Drys

lidt flagesalt
2 håndfulde frisk basilikum

Opskrift

Smuldr gæren i lunkent vand. Tilsæt salt og olivenolie. Tilsæt gradvist hvedemel. Ælt dejen glat og smidig.

Læg bagepapir i en bradepande på 30 x 25 cm. Læg dejen i et jævnt lag og glat med en våd hånd. Lad dejen hæve 1 time. Tænd ovnen på 225 gr.

Pil og snit løget i tynde skiver. Steg dem langsomt i smør, til de bliver gyldne, og tilsæt honning og balsamico.

Skyl jordbærrene, nip dem og skær dem i halve. Tryk dem ned i dejen jævnt fordelt. Fordel løgene ovenpå.

Bag foccacia'en nederst i den opvarmede ovn i ca. 20 min. Skær foccacia'en ud i stykker og drys med salt og skyllede basilikumblade.

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



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

DET
SKER

FREDERIKSSUND

Seniorklubben. 15.

sep. kl. 13.30: 'Min farmor og de andre faldne kvinder' ved historiker, foredragsholder og journalist Henning Frandsen. 13. okt. kl. 13.30: 'Mads Westfall – den underholdende trubadur' – en af landets førende visesangere præsenterer soloshow med fuld fokus på visemusikken.

HOLSTEBRO

Generalforsamlinger.

13. okt. i afdelingen, Social- og sundhedssektoren,

Pædagogisk sektor og Teknik- og service-sektoren. Dagsorden jf. lovene. Dagsorden og tidspunkt kan ses på afdelingens hjemmeside senest 6 uger før. Beretning og regnskab kan hentes i afdelingen 14 dage før. Indkomne forslag herunder forslag til valg skal skriftligt være afdelingen i hænde senest 4 uger før.

HORSSENS

Afdelingen. 26. aug.: Seniorudflugt for pensionister og efterlønnere, gerne med ægtefælle/samlever. Turen går til Ribe og Rømø. Afgang fra Horsens Banegård kl. 8. Retur i Horsens 17.30. Billetter sælges i afdelingen (Havnen 13. 2. sal) i perioden 21. juni-23. juli. Pris 100 kr. pr. person – kontant/MobilePay.

ODENSE

Seniorklub. 31. aug. kl. 9.30-10: Tilmelding/betaling til tur til Fejø 14. sep. Pris: 550 kr. for medlem/ikkekmedlem 700 kr. Tilmelding/betaling til Humlemagasinet – tur ud i det blå 28. sep. Pris: 400 kr. for medlem/ikkekmedlem 545 kr. Tilmelding til generalforsamling (smørrebrød). Kl. 10-11.30: Foredrag v. Charlotte Schultz om 'fremtidsfuldmagt'. Kl. 11.40-13: Underholdning v. Jan Kjeldsen med alle de gode sange. Det hele foregår i FOA, Vesterbro 120 Odense. 7. sep.: Generalforsamling. Se dagsorden i programmet under 16. marts. Indkomne forslag skal være bestyrelsen i hænde senest 24. aug. 14. sep.: Udflygt til Fejø. Kl. 6. afgang Vejerbo-den, Nyborg - Kl. 6.30 afgang fra Dannebrogsgade - Kl. 6.45 afgang Amtsgården, Ørbækvej. Vi kører ned og tager færgen fra Spodsbjerg til Lolland. Ud på eftermiddagen tager vi hjemad – forventet hjemkomst til Odense ca. kl. 19.15.

RANDERS

Afdelingen. 14. okt.: Generalforsamling i Randers FC's lokaler, Cepheus Park Randers, Viborgvej 92, Randers NV. Dagsorden kan læse på foa.dk/randers senest 14. sep. Der tages forbehold for mulige ændringer i forbindelse med afvikling af generalforsamlingen med baggrund i de nuværende forsamlingsbegrænsninger og sundhedsmæssige retningslinjer.

SYDSJÆLLAND

Seniorklub Nord. 16. sep.: Skovtur til Hundested Sandskulptur. 14. okt.: Bankospil. 18. nov.: Hør om magnetsengetøj v. Herman. 9. dec.: Julefrokost. Tilmelding til Anni 20 59 59 18 – Leif 30 46 20 35.

SØNDERBORG

Seniorklubben. 26. aug. kl. 12: Jubilæumsudflugt, Skovkroen i Nørreskov. Tilmelding senest 11. aug. 1. sep. kl. 11-14: Generalforsamling jf. lovene i FOA. Tilmelding senest 25. aug. Indkomne forslag skal være formanden i hænde senest 11. aug. kl. 12. Dagsorden kan ses på foa.dk/soenderborg eller i afdelingen. 15. sep. kl. 11-14: Trafik sikkerhedsforedrag i FOA. Tilmelding senest 8. sep. 6. okt. kl. 11-14: Foredrag: Tyskland set fra cykelsadlen i FOA. Tilmelding senest 29. sep. 20. okt. kl. 11-14: Fællesspisning i FOA – tilmelding senest 13. okt. 3. nov. kl. 11-14: Lotto i FOA – tilmelding senest 27. okt. 24. nov. kl. 11-14: Julefrokost i FOA – tilmelding senest 17. nov. Husk tilmelding på 46 97 34 00 eller faglo20@foa.dk. Program kan ses på hjemmesiden eller hent et program i afdelingen. Bemærk, som efterlønnere kan du frit benytte dig af Seniorklubbens arrangementer.

SØNDERJYLLAND

Seniorklubben. 22. sep. kl. 14: Foredrag: Hvem og hvilket emne vil blive oplyst senere og holdes i FOA, Brun-

devej 2, Rødekro. Tilmelding senest 15. sep. på foa.syd.dk. 21. okt. kl. 14: Lottospil. Så er det tid til seniorklubbens store lottospil i FOAs mødelokaler på Brundevvej 2, Rødekro. Tilmelding senest 14. okt. på foa.syd.dk. Ret til ændringer forbeholdes. Medlemmer betaler 20 kr. for kaffe, ikke-medlemmer 30 kr. samt entrépris ved arrangementer. Husk du er automatisk medlem af seniorklubben som efterlønnere og pensionist.

VESTSJÆLLAND

Tilmelding med NemID. foa.dk/vestsjaelland Kontakt. tlf.: 46 97 38 60. Tlf.- og åbnings-tider: man./tirs. kl. 9-15, ons. lukket, tors. kl. 9-17 og fre. kl. 9-13. Hjemmeside: foa.dk/vestsjaelland. Mail: vestsjaelland@foa.dk. Akut tlf. faglig: 46 97 21 63 kl. 16-22 på hverdage. A-kassens callcenter: 46 97 10 10 kl. 16-20 på hverdage. **Område Holbæk.** 27. sep. kl. 19: Områdegenealforsamling, Stenhusvej 35, Holbæk. Spisning kl. 18 – tilmelding til spisning på foa.dk/vestsjaelland. **Område Midtsjælland.** 28. sep. kl. 19: Områdegenealforsamling, Japanvej 2, Slagelse. Spisning kl. 18 – tilmelding til spisning på foa.dk/vestsjaelland. **Område Nordvest-sjælland.** 29. sep. kl. 19: Områdegenealforsamling, Banegårdspladsen 3, Kalundborg. Spisning kl. 18 – tilmelding til spisning på foa.dk/vestsjaelland.

Fagforeningen.

25. nov. kl. 18: Afdelingsrepræsentantskabsmøde, Filadelfia, Kurvej 4, Dianalund. Indskrivning kl. 17 og spisning kl. 17.15 – tilmelding til spisning på foa.dk/vestsjaelland. **A-kassen.** FOA Job og Kompetencecafé – få styr på dine muligheder for at blive bedre til IT og jobsøgning og for at styrke dine almene kompetencer. Tilmelding til a-kassen på 46 97 38 60 – efterfølgende kontaktes du af AOF om tid og sted. **Efterløns- og seniorklubben Holbæk.** 7. sep. kl. 9: Udflygt til Holmegaard Værk. Medlem 300 kr. og ledsager 350 kr. Tilmelding og betaling senest 9. aug. på foa.dk/vestsjaelland. **Efterløns- og seniorklubben Slagelse.** 8. sep. kl. 14: Vi synger sammen med Troels Christensen fra hans egen sangbog. Tilmelding ikke nødvendig. **Efterløns- og seniorklubben Ringsted.** 2. sep. kl. 14: En hyggelig eftermiddag med glæde og sang v. Lisa Kock Nielsen. Tilmelding ikke nødvendig. **Efterløns- og seniorklubben Nordvest-sjælland.** 16. sep.: Kør selv tur til økosamfundet Egebjerg. 50 kr. pr. person. Tilmelding og betaling senest 9. sep. på foa.dk/vestsjaelland.

MEDLEMSPUSEN

Vindere i april 2021

Hovedpræmievinder

Hanne Broch Hansen, FOA Viborg

Gavekort til Coop

Toke Nørgaard Lisgart, FOA 1
Lisbeth Kragh Ludvigsen, FOA Vestsjælland
Karin Anna Søgaard, FOA Århus
Berit Andreasen, FOA Nordsjælland
Gitte Berg, FOA Sosu

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/medlemspussen

KONTAKT FOA

FOA, forbundshuset
Staunings 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

Herning: 46 97 12 60
foa.dk/herning
Holstebro: 46 97 14 14
foa.dk/holstebro
Horsens: 46 97 14 55
foa.dk/horsens
Kolding: 46 97 15 76
foa.dk/kolding
KLS: 46 97 15 00
foa.dk/cls
Køge: 46 97 16 00
foa.dk/koege

Lillebælt: 46 97 36 10
foa.dk/lillebaelt
LFS: 35 44 45 46
foa.dk/lfs
Lolland: 46 97 30 00
foa.dk/lolland
Mariagerfjord: 98 51 21 11
foa.dk/mariagerfjord
Midtjylland: 46 97 30 30
foa.dk/midtjylland
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/randens
Roskilde: 46 97 19 90
foa.dk/roskilde
Silkeborg-Skanderborg:
46 97 20 20
foa.dk/silkeborg-skanderborg

Få hjælp til at
finde dit næste job

FOA JobMatch

Jobformidling
til FOAs medlemmer

FOA JobMatch er en gratis og
landsdækkende jobformidling til
FOA-medlemmer og arbejdsgivere.
Læs mere på foa.dk/jobmatch

FOA SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Redaktionen sluttet
2. juni

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

Frist til nummer 5
23. august
Frist til nummer 6
11. oktober

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

Annoncefrist
Nummer 4
5. august
Nummer 5
29. september

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

Nummer 4 udkommer
Uge 36 2021

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:
174.374/10. årgang
Tryk: Stibo Complete
ISSN: 1901-0222



**Social- og Sundheds-
afdelingen:**
46 97 22 22
foa.dk/sosu
Sydfyn: 46 97 27 27
foa.dk/sydfyn
Sydsjælland: 46 97 28 00
foa.dk/sydsjaelland
Sønderborg: 46 97 34 00
foa.dk/soenderborg
Sønderjylland: 46 97 35 00
foa.dk/soenderjylland

Vejle: 75 82 52 88
foa.dk/vejle
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/vestsjaelland
Århus: 89 36 66 66
foa.dk/aarhus

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

Udgiver:

FOA

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

Benyt dit PlusKort, og få rabat på næsten alt – se mere på pluskort.dk

PlusTV.

Se TV, film og serier hvor og når du vil med en Allente TV-pakke. Se det eksklusive tilbud netop nu på pluskort.dk/allente

2 mdr. gratis
allente

PlusFeriebolig.

Lej et af de mere end 50.000 sommerhuse og ferieboliger i Danmark eller Europa med NOVASOL.

10 %



PlusPark.

Oplev den skønne forlystelsespark i Århus, som byder på mere end 40 forlystelser, boder, spil, og legepladser hele sommeren.

Spar op til 37 %



PlusBilleje.

Kør ud i sommerlandet med en lejebil fra Avis, som tilbyder alt fra personbiler, minibusser og varevogne til fordelagtige priser.

15 %

AVIS

PlusHotel.

Nyd en herlig weekend eller nogle skønne dage på et Nordic Choice Hotel, som tilbyder et hav af oplevelser hele sommeren.

15 %



PlusHave.

Tag til Sommer i Tivoli, som er en eventyrlig tid med farverige blomsterbede, sjov og hygge for hele familien.

Særpris

TIVOLI

FOA PlusKort.

Der tages forbehold for trykfejl og ændrede rabataftaler. Læs vilkår og betingelser for rabataftalerne på pluskort.dk

QUIZ



1. Hvor mange medarbejdere har ledere på ældreområdet i gennemsnit?

- A. 20
- B. 28
- C. 34

2. Ifølge advokat Marianne Fruensgaard er man med nye domme i sager, FOA har ført, ...

- A. sikker på at få erstatning, hvis man har fået et vrid i ryggen på jobbet.
- B. bedre stillet som voldsoffer.
- C. på vej mod et mere solidt grundlag at gå efter, når arbejdsgiverens ansvar skal vurderes.

3. Hvornår skal din arbejdsgiver have besked om graviditet?

- A. Det har man ikke pligt til at fortælle
- B. Senest tre uger før forventet fødsel
- C. Senest tre måneder før forventet fødsel



4. Hvad førte til, at Dannie Casper Laursen fik en ny chance?

- A. Vikarjob i en børnehave
- B. Skolepraktik på et hospital
- C. Fleksjob på en skole

5. Yvonne Fabrin har efter et langtrukket forløb fået en erstatning på ...

- A. 850.000 kroner
- B. 1,35 millioner kroner
- C. 2,3 millioner kroner



6. Vi er gået tæt på en af illustrationerne i dette nummer af Fagbladet FOA. Hvad forestiller det?

- A. En udtrådt blomme
- B. Et bagt jordbær
- C. En gourmetvingummi

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. Send dit svar til: brevkasse@foa.dk senest **1. august**. Du kan også besvare quizzen på foa.dk/quiz

Vinder af quizzen i Fagbladet FOA nr. 2/2021 blev **Sue Diter, Glostrup**



LIGGER DINE IT-KOMPETENCER OGSÅ I FØRERFELTET?

Både krop og faglige kompetencer skal holdes ved lige hele livet. Lad VUC stå for opkvalificering af virksomhedens medarbejdere, så de er i form til et arbejdsmarked i rivende udvikling.

VUC ERHVERV tilbyder kompetenceløft i mange fag, der sikrer virksomheden og medarbejderne opdateret viden, der rækker ind i fremtiden.

Det giver højere kvalitet i opgaveløsningen, og dine medarbejdere bliver rustet til fremtidens arbejdsmarked.

Du finder dit nærmeste VUC på www.vuc-erhverv.dk

VUC ERHVERV
MERE END UDDANNELSE

Scan og læs mere



Spar penge med dine FOA Fordele i PenSam

Der er gode penge at spare med FOA Fordele i PenSam Forsikring og PenSam Bank. Og hver krone du sparer hos os, gør egentlig dit medlemskab af FOA en krone billigere.

Du kan for eksempel spare penge her:

- Indboforsikring til kun 1.518 kr. om året*
- Lønkonto med 3 % i rente op til 25.000 kr. (herefter 0,00 %)*

Ring
44 39 39 53
og hør om
dine fordele



PenSam

FOA

*For begge produkter gælder, at du skal være medlem af FOA. Lønkonto: Rentesatsen er variabel og gældende pr. 1. marts 2021. Du skal samle hele din privatøkonomi i PenSam Bank. Vi skal kunne kreditvurdere din økonomi i forhold til den samlede pakke. Nemkonto skal være oprettet i PenSam Bank. Indboforsikring: Prisen gælder med en indbosum på 849.000 kr. og selvrisiko på 2.238 kr.