



FAGBLADET FOA

Mød dansktopduoen

KELD & HILDA FLYTTER GERNE PÅ PLEJEHJEM

SIDE 38

Opråb til Mette F:

FINGRENE VÆK FRA SENIOR- PENSIONEN

SIDE 6

GITTE NEVE SØRENSEN FIK SIN VILJE, DA HUN BLEV ANSAT

FÅR 27.500 EKSTRA OM ÅRET

**STORT
TEMA OM
LOKALLØN
SIDE 28**



BØRNEBIFFEN I DAGTILBUD

NYT WEBSITE

Leg med film, lyd og billeder

- *Børnebiffen i dagtilbud* rummer film og aktiviteter til de 3-6-årige og guidede forløb med afsæt i den pædagogiske læreplan.
- *Børnebiffen i dagtilbud* findes både som app og på web. Det er gratis, men I skal bruge Unilogin for at se filmene.
- Det Danske Filminstitut står bag *Børnebiffen i dagtilbud*, der afløser appen 'Filmcentralen/For de yngste'.



dfi.dk/bornebiffen

BØRNEBIFFEN
DET DANSKE FILMINSTITUT



FAG OG FREMTID

OPRÅB FRA MOR OG DATTER: BEVAR SENIORPENSION

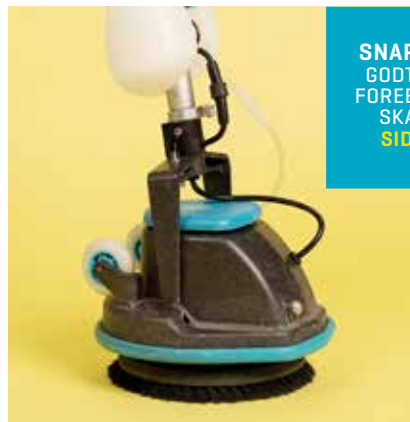
SIDE 6

INDHOLD

- 4 Chefredaktørens leder**
- 6 Fag og fremtid**
Rengøringsansatte: Dårlig idé at sløffe seniorpensionen
- 8 FOKUS Mistrivsel**
Yngre rammes af stress, pres og følelsen af utilstrækkelighed
- 14 Groft sagt**
- 15 Det virker**
Uummm – tempeh lavet af flækærter og lupiner
- 16 Striiben & Medlem til medlem**
- 18 Snapshot**
Her får rengøringsansatte ikke længere ondt i kroppen
- 22 Fagligt talt**
- 24 Brug FOA**
Var ansat som timelønnet ved en fejl – har nu fået 80.000 kroner
- 26 Kend din ret**
Så meget må chefen bestemme over din ferie
- 28 INDBLIK Lokalløn**
Se, hvor meget din faggruppe får del i de lokale lønkroner
- 36 Tæt på**
OK23: Den afgørende fase er i gang
- 38 Interview med Keld & Hilda**
Duoen er begejstret for landets plejehjem
- 43 Min vej**
Mød Danmarks første kvindelige redningsdykker
- 44 A-kassen**
Få hjælp til jobsøgning, hvis du har fysiske skavanker
- 45 Mad på farten**
- 46 Quiz**
- 48 Det sker**
- 50 Kollegakram**



BRUG FOA
DET KAN KOSTE
DYRT AT VÆRE
TIMELØNNET
SIDE 24



SNAPSHOT
GODT GREJ
FOREBYGGER
SKADER
SIDE 18

”

**LOKALLØN ER ET AF BIDRAGENE TIL AT FORKLARE
DEN STIGENDE ØKONOMISKE ULIGHED. SIDE 33**

BENT GREVE

ARBEJDSMARKEDSFORSKER OG PROFESSOR VED ROSKILDE UNIVERSITET

FOA

Ansv. chefredaktør Gitte Hejberg
gith@foa.dk · 46 97 24 58

Redaktionschef Allan Wahlers
alwa@foa.dk · 46 97 26 44

Udgiver FOA · Staunings Plads 1-3
1790 København V · 46 97 26 26
foa.dk · foa@foa.dk

EN LUNS AF LOKALLØNNEN

VELKOMMEN | Langt den største del af vores løn er centralløn. Den forhandles ved de store overenskomstforhandlinger – som lige nu er i gang på det private arbejdsmarked.

Og så er der den decentrale løn – også kaldet lokallønnen. Den udgør for hovedparten af FOA-medlemmerne under fem procent af lønnen. Altså en klart mindre andel. Så er det noget, vi behøver at gå op i? Svaret er ja, et rungende ja.

For mens nogle kommuner i stigende grad åbner posen med lokale lønkroner for FOAs medlemmer, virker det, som om andre helt har glemt, at lokallønnen eksisterer. Der kan – alt efter faggruppe – være mellem 20.000 og 118.000 kroner om året i forskel på den kommune, som giver mest og mindst. Hvilket ikke er uvæsentligt, når man skal søge job eller holde lønsamtale.

Ydermere er der en klar og landsdækkende tendens til, at cheferne happer den største luns af lokallønnen på bekostning af de lavestlønnede. Læg dertil, at det ulighedsmønster – i værste fald – kan blive forstærket, fordi regeringen taler om yderligere lokalløn som en forudsætning for et løft af de offentligt ansattes løn.

Derfor bør en del af de decentrale kroner øremærkes dem, der ikke tjener så meget.

Så ja, der er lyspunkter – men også grund til at være på vagt. Vi skal bide os fast. Derfor udkommer dit fagblad for anden gang inden for et år med et stort og oplysende tema om lokalløn. ★

Gitte Hejberg
GITTE HEJBERG
ANSV. CHEFREDAKTØR

SE
GENNEMGANG
AF OK23-
FORLØBET
PÅ
SIDE 36-37

”

VI SKAL BIDE OS FAST.
DERFOR UDKOMMER
DIT FAGBLAD FOR
ANDEN GANG INDEN
FOR ET ÅR MED ET
STORT OG OPLYSENDE
TEMA OM LOKALLØN.



@GITTEHEJBERG



HVAD MENER DU?

Hvad synes du om, at helligdage kan afskaffes for at skaffe flere penge til staten?

AF ALLAN WAHLERS

Find på noget andet

Tine Borggaard
Serviceassistent i Lolland Kommune, Service og Bygninger – Intern Service



Jeg synes ikke, de skal afskaffe en helligdag. Så må de spare på noget andet – for eksempel politikernes løn.

Det er en dårlig løsning, for vi vil selvfølgelig gerne have vores helligdage, alle os der arbejder. Det er noget, vi ser frem til hvert forår, så det er en meget dårlig idé.

Rigtig, rigtig svært

Heidi Holst Knudsen
Sosu-hjælper og tr Vordingborg Kommune



Hvis jeg skal være helt ærlig, synes jeg, det er underligt, at man pludselig kan fjerne en helligdag, som har eksisteret

i så mange år – hvad gør de så næste gang? Omvendt – hvis man er på arbejde den dag, skaffer det jo flere penge til landet, og det kunne vi sikkert også godt bruge. Jeg synes, det er rigtig, rigtig svært.

Det er noget fis

Maj-Britt Lund Rasmussen
TR og serviceassistent i Køge Kommune, Servicekorps Frit Valg



Det er en rigtig dårlig idé. Jeg kan ikke se, hvorfor en helligdag skal betale for noget forsvar, og så er jeg også

meget i tvivl om, hvor meget det kommer til at give på bundlinjen i den sidste ende. Jeg er meget utilfreds med det, og jeg synes, det er noget fis.



Skaf et nyt medlem – og få et gavekort

FOA vil honorere de medlemmer, der får en kollega til at melde sig ind i fagforeningen.

AF MORTEN BRUUN | FOTO: JACOB NIELSEN

Nu sætter FOA turbo på indsatsen for at få flere medlemmer. Det sker gennem kampagnen 'Meld en kollega ind', hvor alle FOAs tæt på 170.000 medlemmer inviteres til at være med. Belønningen er et gavekort på 300 kroner for hver kollega, den enkelte får til at melde sig ind som nyt medlem.

Forbundsformand Mona Striib forklarer kampagnen med, at flere medlemmer er forudsætningen for at nå de

resultater og forandringer, FOA arbejder for – på vegne af medlemmerne. Men det bliver sværere i en tid, hvor medlemstallet har været faldende.

"Vi er pressede, og vejen til at forbedre løn- og arbejdsvilkår er altså, at alle er organiserede," siger Mona Striib og fortsætter:

"Hvis ikke vi er tilstrækkeligt mange til at indgå de forskellige aftaler, mister vi vores berettigelse og legitimitet og ender et sted, hvor den enkelte er sin egen lykkes smed. Det ønsker jeg ikke."

Samtidig peger Mona Striib på, at medlemskab ikke kun handler om bedre løn og arbejdsvilkår.

"Vi ved, at fagforeningsmedlemmer har bedre uddannelse og ofte også en bedre løn. Og så er fagforeningen også stedet, hvor man får hjælp, hvis man

eksempelvis havner i en af de alt for mange sager om arbejdsskader."

Alle medlemmer kan deltage

Kampagnen 'Meld en kollega ind' startede 1. februar og løber frem til 30. juni. Og så er der enkelte betingelser, der skal overholdes for at modtage gavekortet på 300 kroner. For eksempel må den kollega, man anbefaler, ikke have været medlem af en FOA-fagforening de seneste 12 måneder, og vedkommende skal betale kontingent to gange, før gavekortet er i hus.

Alle medlemmer af FOA, også tillidsvalgte, kan deltage. ★ MOBR@FOA.DK



Læs mere
foa.dk/indmeld-kollega

Fingrene væk fra tidlig pension, Mette

Knap fire år efter at mor og datter kom med et opråb til statsministeren, hæver de igen deres stemmer. Susanne og Helle Høier er bange for, at regeringen gør livet svært for de nedslidte.

AF MORTEN BRUUN | FOTO: JØRGEN TRUE

Budskabet var klart, da rengøringsassisterne Susanne Høier og hendes datter, Helle Høier Hjelmgaard, i oktober 2019 sendte denne bøn til statsministeren: "Giv os ret til tidlig pension, Mette."

Nu er de på banen igen med et nyt budskab til Mette Frederiksen (S): "Fingrene væk fra tidlig pension, Mette."

Ringere vilkår for de nedslidte

Anledningen er, at den nye SVM-regering foreslår, at Arne- og seniorpensionen bliver slået sammen til én fælles ordning. Og det oplever Susanne Høier og hendes datter som en stor forringelse.

I dag har alle ret til via Arne-modellen at stoppe på arbejdsmarkedet tre år før pensionsalderen, hvis man har mere end 42 års anciennitet. Og så kan de nedslidte søge seniorpension seks år, før de når pensionsalderen. Det kræver dog, at deres læge – efter at have vurderet deres arbejdsevne – indstiller dem til den ydelse.

Det var præcis det, som den nu 65-årige Susanne Høier fik mulighed for i august 2020 – et halvt år efter at hendes arbejdsliv som fuldtidsansat rengøringsassistent var sluttet med alt for mange smerter i skuldre og knæ, alt for mange smertestillende piller og alt for mange sygedage.

"Det har betydet så meget for mig at komme på seniorpension. Smerterne er der stadig, men ikke i samme omfang. For eksempel er det stensikkert, at jeg må hvile i lang tid, når jeg har haft nogle ture i va-

skekælderer eller har lagt nyt sengetøj på. Men det er nemmere at leve med nu, hvor jeg ikke længere skal på arbejde hver dag," siger Susanne Høier.

Hendes datter er mere smerteplaget nu end i 2019. Hun dør især med hofte og lænd, tager dagligt smertestillende piller, er blevet behandlet med blokader og skal tjekkes hos en reumatolog.

"Jeg er 47 år og skal arbejde, til jeg bliver 70. Det kan jeg ikke," siger Helle Høier Hjelmgaard, der gør rent på en skole og i en daginstitution 32 timer om ugen.

Alternativet er ikke godt

På de arbejdsmedicinske klinikker har lægerne kendskab til mange patienter med symptomer på nedslidning. Og Jane Frølund Thomsen, cheflæge på arbejds- og miljømedicinsk afdeling på Bispebjerg Hospital, er ikke sikker på, det er en god idé med en model, der skærer tre år af de nedslidtes mulighed for at gå på tidlig pension.

"Nedslidning rammer jo folk med tunge job, og det virker ikke godt for dem, hvis alternativet til tidlig pension er tre år med arbejdsprøvninger, ressourceforløb og virksomhedspraktikker," siger Jane Frølund Thomsen.

FOA: Tre år er for lidt

I FOA er man tilfreds med, at regeringen gerne vil 'samtænke' de forskellige adgange til tidlig pension. Men forbundssekretær Maria Melchiorson er også opmærksom på, at formuleringen i regeringsgrundlaget rum-

REDUCERER YDELSEN

Ud over at reducere adgangen til tidlig tilbagetrækning med tre år vil regeringen også ændre ydelserne. Ifølge forslaget vil man få cirka 15.000 kroner om måneden før skat med den nye model. Det er tæt på 1.000 kroner mere, end Arne-pensionen udløser i dag, men op til 4.700 kroner mindre, end de nedslidte får på seniorpension.

KILDE: STM.DK



Læs mere
fagbladetfoa.dk/
guidetidligpension



mer en forringelse for de nedslidte sammenlignet med de nuværende regler.

"I FOA ser vi på det samlede tilbagetrækningssystem og arbejder for at sikre de bedste muligheder for medlemmerne. Det er vi klar til at kaste os over, når regeringen præsenterer et forslag. Men vi ser da gerne, at den periode på tre år, der er lagt op til for de nedslidte, udvides," siger Maria Melchiorson.

Forslaget kan blive bremset af de partier uden for regeringen, der er med i den nuværende aftale og ikke ønsker, at forliget ændres i denne valgperiode. ★ MOBR@FOA.DK

Det er godt tre år siden, Susanne Høier (th.) og hendes datter, Helle Høier Helmgård, bønfuldt statsminister Mette Frederiksen gennem Fagbladet FOA. Nu gentager de opråbet. "Jeg gør det ikke for min skyld, men for Helles skyld," siger Susanne Høier.

TUNGT ARBEJDE AT GØRE RENT

Ifølge Arbejdstilsynets undersøgelse 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' fra 2022 er rengøringsansatte en af de grupper, der har flest problemer med bevægelsesapparatet. For eksempel er det kun frisører og nedrivningsarbejdere, der i højere grad belastes af, at ryggen er vredet eller foroverbøjet, når de arbejder.

KILDE: NOA-L

YNGRE RAMMES AF STRESS, PRES OG UTILSTRÆKKELIGHED

Er du under 40 år, mistrives du sandsynligvis mere end din ældre kollega. Det viser en ny medlemsundersøgelse fra FOA. Forsker peger på mere anerkendelse og feedback til yngre kolleger som en del af løsningen.

FOKUSSIDERNES ER SKREVET AF IDA ØSTERLUND, IDBO@FOA.DK | FOTO: TOR BIRK TRADS

HEALTHY WORKER EFFECT

Man skal være varsom med at sammenligne yngre og ældre gruppers trivsel på arbejdsmarkedet. For blandt de unge vil der være en vis procentdel, som vil droppe faget på sigt. I den ældre generation er der blevet 'sorteret ud' tidligere. Det kaldes 'healthy worker effect' – dem, der kan 'tåle' jobbet, bliver.

KILDE: UGESKRIFT FOR LÆGER OG JOHNNY DYREBORG, SENIORFORSKER VED NFA

Nærmest ligegyldigt, hvordan man spørger FOAs medlemmer om deres psykiske arbejdsmiljø, springer noget i øjnene: De yngre kollegers trivsel. Eller mangel på samme.

Medlemmer under 40 år er mere udmattede end deres ældre kolleger, når de kommer hjem fra arbejde. De er oftere syge, mere stressede, føler sig mere utilstrækkelige i deres arbejde og føler i højere grad, at de ikke har tid nok til at udføre deres arbejde.

Det viser en ny arbejdsmiljøundersøgelse blandt FOAs medlemmer.

Johnny Dyreborg er seniorforsker hos NFA – Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Han har i mange år forsket i yngre menneskers trivsel og sikkerhed på arbejdsmarkedet – også på FOA-medlemmernes områder.

Han har i sin forskning sammenlignet yngre i detailbranchen, på metalområdet og på social- og sundhedsområdet. Og her har det vist sig, at feedback og sparring for de yngre er 'afsindig vigtigt' for deres sikkerhed og for trivslen. Især på social- og sundheds-



27-årige Emma Kathrine Spaabæk har oplevet mistrivsel på jobbet. Mød hende på side 12.

området og i andre fag, hvor man har med mennesker at gøre, er det afgørende.

”Mange yngre lægger meget vægt på god overlevering og introduktion på jobbet. De er bange for at gøre noget forkert, når de håndterer ældre medborgere – eksempelvis giver dem medicin,” siger Johnny Dyreborg.

Er vant til evaluering

Men der er en uheldig tendens i samfundet, mener forskeren. Nemlig at strukturer i samfundet bliver reduceret til at være træk hos de yngre på arbejdsmar-

kedet – for eksempel at yngres mistrivsel eller sikkerhed i arbejdet relaterer sig til, at yngre i dag er mere sårbare eller mere uerfarne. Fokus bliver dermed på den yngre person i stedet for at se på problemerne i et større billede. Det er ikke en holdbar løsning, mener han:

”De yngre kommer i dag fra et uddannelsessystem, hvor man evaluerer, evaluerer og evaluerer. De er vant til at få feedback hele vejen igennem, og så kommer de pludselig ud på arbejdsmarkedet, hvor tingene går hurtigere, uden at de får feedback og tid til læring. Hvis feed-



6

ud af 10 medlemmer under 40 år i Social- og Sundhedssektoren svarer, at de mindst én gang om ugen føler sig utilstrækkelige, fordi borgerne ikke får en rimelig hjælp. Det er flere sammenlignet med de 50-59-årige og dem over 60 år, hvor det er under halvdelen, som mindst én gang om ugen føler sig utilstrækkelige.



Seniorforsker Johnny Dyreborg har undersøgt, hvordan det ser ud med trivslen for yngre mennesker på blandt andet FOAs område.

BLIVER BEDRE, NÅR MAN RUNDER 50 ÅR

Ifølge seniorforsker Johnny Dyreborg oplever folk, når de passerer 50 år, lidt mindre stress udløst af både privatliv og arbejde.

"Fra vores undersøgelse kan vi se, når folk kommer over 50 år, så oplever færre privatlivet alene som den vigtigste stresskilde, nemlig 8,3 %, hvorimod det er 17,3 % blandt unge 18-29 årige. Men det er dog meget vigtigt at fastslå, at det stadig er arbejdet som stresskilde, der bliver vurderet som vigtigst blandt alle aldersgrupper."

KILDE: UNGES ARBEJDSMILJØ OG HELBRED, JOHNNY DYREBORG MED FLERE, DET NATIONALE FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ (NFA), DECEMBER 2018

➔ back, overlevering og tid til læring mangler, kan de yngre komme til at tvivle på, om det, de gør, er godt nok. De kan komme til at føle, at de ikke slår til, når de ikke får anerkendelse for deres arbejdsindsats."

Styr på de gode rutiner

Derfor er det vigtigt, at arbejdspladserne i højere grad implementerer gode rutiner for feedback og sparring til de yngre og nyansatte, siger Johnny Dyreborg. For både de yngre generationer, der er på arbejdsmarkedet nu, og de kommende generationer er der i højere grad behov for, at de møder en læringskultur på arbejdspladserne, der kan støtte og bringe dem videre fagligt.

Og det behøver ikke være store ændringer i dagligdagen, der gør forskellen. Ofte er det blot simple informationer, der giver en større tryghed for de yngre i, at tingene gøres korrekt.

"Det kan være helt ned til, om den enkelte borger kan gå alene på toilettet eller skal have assistance," siger Johnny Dyreborg.

Hos Servicekorpsset i Køge Kommune

genkender rengøringsleder Signe Maria Nielsen, at de yngre ansatte har brug for langt mere feedback og anerkendelse end deres ældre kolleger.

"Hvis de ikke får at vide, at det, de gør, er det rigtige, går de ud fra, at de gør det forkert," siger hun.

Derfor har Signe Maria Nielsen sat forskellige initiativer i gang for at møde de yngre i deres behov. Blandt andet har hun indført trivselssamtaler med den enkelte. For hende fungerer det bedst at skemalægge samtalerne.

"De yngre føler, at de forstyrrer, hvis de kommer for at snakke om trivsel uden for samtalerne," siger Signe Maria Nielsen.

"Det kræver meget af mig som leder, og jeg har et stort ledelsesspænd, så det er ikke alle, jeg når at holde samtaler med. Men jeg prioriterer at få snakket med dem, hvor jeg vurderer, at det er vigtigst. Og det kan virkelig godt betale sig. Det er noget, jeg ville ønske, at jeg havde bedre tid til, og som jeg forsøger at skabe mere tid til," siger hun. ★

IDBO@FOA.DK

24

procent under 40 år angiver, at de sjældent eller aldrig har tid nok. Det gælder for 15 procent af dem, der er fyldt 60 år.

54

procent af de yngre under 40 år er helt udmattede eller meget trætte efter en arbejdsdag. Det gælder for 42 procent af de 40-49-årige og 36 procent af dem over 60 år.

3

ud af 10 under 40 år føler sig stressede. Det gælder kun 13 procent af dem over 60 år.

KILDE: 'ARBEJDSMILJØET BLANDT FOAS MEDLEMMER', 2022, 4.354 DELTOG I UNDERSØGELSEN



GUIDE

**RENGØRINGSLEDER
SIGNE MARIA NIELSEN:
SÅDAN FORBEDRER JEG
YNGRE MEDARBEJDERES
TRIVSEL**

1

Trivselssamtaler

De yngre har brug for mere feedback og anerkendelse. Derfor kan formaliserede trivselssamtaler være en fordel. Jeg kalder dem helt bevidst ikke MUS eller omsorgssamtaler. Jeg stiller altid bløde hv-spørgsmål. Det kan være, hvad de føler, der er lettest og sværest på jobbet.

2

Bisidder til ansættelsessamtale

Jeg anbefaler kommende ansatte at tage en bisidder med til ansættelsessamtalen. For det meste tager folk deres partner med, men de helt unge tager deres forældre med. Selvom det kan lyde kontroversielt, virker det ofte godt for folk at have to sæt ører at lytte med.

3

Priorité og vurdér

Det kan godt betale sig at prioritere feedback og tale om trivsel. Hvis det ikke er muligt, at alle kommer til for eksempel en trivselssamtale, så vurdér, hvem der har mest brug for det.

4

Exitsamtaler

Når folk stopper, holder jeg som noget nyt exitsamtaler. Min erfaring er, at folk er mere villige til at sige, hvad der ikke fungerer, når de er på vej væk. Det lærer jeg rigtig meget af.

5

Personlige julekort

Jeg tager mig tid til at skrive personlige julekort til alle medarbejdere, hvor jeg fremhæver deres succeser i løbet af året og takker dem for deres indsats. Mit indtryk er, at det virkelig betyder noget for de ansatte.



”Vi unge er bange for, hvad andre tænker”

Social- og sundhedsassistent Emma Kathrine Spaabæk på 27 år er en af de mange unge, som har prøvet at mistrives på jobbet. Trods sin unge alder har hun været syg med stress to gange.



Jeg har nok altid været sådan en, der har brug for, at alle har det godt. Også selvom jeg egentlig ikke selv havde.

EMMA KATHRINE SPAABÆK
SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT

Skiftende ledelse, et stort behov for at gøre alting godt, dårlig stemning blandt kolleger, faglig usikkerhed, svært ved at sige nej til opgaver og et generelt stort arbejdspress.

Alle de ingredienser blev til en giftig cocktail, der kostede den i dag 27-årige social- og sundhedsassistent Emma Kathrine Spaabæk to stresssygemeldinger på hendes tidligere arbejde i hjemmeplejen i Holstebro. Første gang var hun syg i tre måneder og brugte et halvt år på at komme tilbage.

”Jeg har nok altid været sådan en, der har brug for, at alle har det godt. Også selvom jeg egentlig ikke selv havde,” siger Emma, som et års tid efter, at hun var kommet tilbage på jobbet, blev sygemeldt igen.

”Så tænkte jeg, at det er sådan et liv, jeg ser frem til, hvis jeg bliver ved med at være samme sted. Jeg skulle simpelt hen prøve noget andet,” siger Emma.

Så hun sagde op. I stedet søgte hun et

job på et bosted i handicappsykiatrien, Botilbud Skredsande, og fik det.

Ældre: ’Vi når det i morgen’

På bostedet, hvor Emma nu har arbejdet i et års tid, foregår tingene anderledes.

Her er plads og tid til at gøre arbejdet ordentligt, synes hun. Kollegerne er flere, stemningen er bedre, og folk står nærmest i kø for at hjælpe, hvis hun gerne vil have byttet en vagt. I hjemmeplejen var det tæt på umuligt.

Jobbet er mere tværfagligt, og Emma sparrer med både pædagoger og ergoterapeuter. Det gør hende mere tryk i sin egen faglighed. Og netop faglig tryk er noget, som Emma selv og andre yngre kolleger kan mangle. Det har hun diskuteret med sin ældre kollega i 60’erne.

De to social- og sundhedsassistenter er enige om, at der generelt er stor forskel på, hvordan medarbejdere i 20’erne og 60’erne ser sig selv. De unge føler sig mere pressede, har et større behov for at

27-årige Emma Kathrine Spaabæk oplevede en markant forbedring af sin arbejdsglæde, da hun gik fra at arbejde i hjemmeplejen til at arbejde på et bosted.

gøre det godt, frygter hvad andre tænker og har højere forventninger til sig selv.

”Min kollega har det sådan, at hvis hun ikke når en opgave i dag, så når hun det i morgen. Vi unge tænker mere, hvad mon de andre tænker om os, hvis vi ikke når det, vi skal,” siger Emma.

Vokset op med skærm

En følelse, som også dukker op jævnligt hos Emma, og som hun genkender hos andre, der er vokset op med en kamera-telefon i lommen, er frygten for at blive overvåget. At risikere at blive lagt for had i bedste sendetid, som plejepersonalet er blevet i de dokumentarer, TV 2 har bragt, er noget, der fylder i Emmas baghoved.

”Jeg føler, jeg skal yde mere for ikke at ende i sådan en situation. Men dem, som er ældre og har været i faget i mange år, tænker mere, at de ved, at det, de gør, er godt nok, så de frygter det ikke lige så meget, er mit indtryk.” ★ IDBO@FOA.DK





BRANDVARME HVEDER

Regeringens planer om at afskaffe store bededag har bragt sindene i kog. Og det i sådan en grad, at spørgsmålet risikerer at udløse en stor-konflikt på det private område i stil med den, danskerne oplevede i 1998 – en konflikt, der er gået over i historien som 'Gærkrisen', fordi den essentielle bageingrediens ikke var til at opdrive.

ILLUSTRATION: GITTE SKOV

STROGANOFF LAVET AF FLÆKÆRTER OG LUPINER

Fælleskøkkenet i Sakskøbing er begyndt at bruge tempeh. "Folk vil jo gerne have moderne mad," siger husassistent Britta Holse.

AF MERETE NIELSEN

Hvorfor bruger I tempeh?

Vi oplever en efterspørgsel på vegetariske og veganske retter fra hjemmeboende borgere, der får leveret mad fra os. Desuden vil vi gerne bidrage til en mere bæredygtig fødevareproduktion, så jeg er overbevist om, vi kommer til at bruge mindre kød i fremtiden, og derfor skal vi have protein fra andre kilder.

Hvad bruger I det til?

I juletiden blev der lavet æbleflæsk af tempeh, og der er mange andre muligheder. Vi afprøver nu en sovs, der smager i retning af bolognese, og vi har også testet tempeh stroganoff, hvor vi marinerer tempeh.

Smager det overhovedet af noget?

Tempeh er forholdsvis smagsneutralt, men har både umami og en lille syrlighed på grund af den fermentering, som er en del af fremstillingsprocessen. Det er rigtig godt til at modtage smag, så hvis man for eksempel rister det på panden med lidt fedtstof og karry og soja, tager det smag af det.

Er der noget at tygge i?

Tofu kan sammenlignes med ost i konsistensen. Tempeh har mere struktur af kød – som kylling. Der er mere at tygge i, og det produkt, vi køber, er lavet af flækærter og lupinbønner, og det kan ses.

Er det billigere end kød?

Prismæssigt er det på niveau med svinekød, men på sigt tror jeg, det vil blive en billigere måde at få protein på, fordi der vil blive produceret mere af det. ★

DET VIRKER

DEL DINE FIF

Har du et arbejdsredskab eller yndlingsingrediens, som virker hos dig, så skriv til men@foa.dk.

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



FOTO: PER RASMUSSEN

SÅDAN LAVES TEMPEH

Tempeh stammer fra Indonesien og består traditionelt af fermenterede sojabønner. Det produkt, som Fælleskøkkenet køber, hedder Tæmpeh og er lavet af dansk producerede flækærter og lupinbønner. Mycelium, som er den underjordiske del af en svamp, får det til at fermentere, hvilket giver det umami. Med sin faste konsistens, der både kan skæres, rives og strimles, kan tempeh bruges i alt fra simreretter til salater.



Find opskrifter
[taempeh.dk/
kantineopskrifter](https://taempeh.dk/kantineopskrifter)



FOTO: PER RASMUSSEN

Husassistent Britta Holse

FOTO: PER RASMUSSEN



Husassistent Britta Holse er kostfaglig administrativ medarbejder i Fælleskøkkenet, der laver 2.500 kuverter om dagen. "Vi arbejder på et nyt websystem, så borgerne vil kunne skifte mere rundt mellem retterne og vælge vegetarretter," siger hun.

DERFOR KÆMPER VI FOR STORE BEDEDAG

STRIIBEN | Når du sidder med Fagbladet FOA, har vi lige afsluttet underskriftindsamling og demonstration mod regeringens indgriben i vores overenskomster. Forhåbentlig med det resultat at forslaget er fjernet, eller at der indkaldes til trepartsforhandling om konsekvenser og kompensation for en fjernet helligdag. Indgrebet i helligdage var ikke en del af valgdebatten, det kom først i regeringsgrundlaget. FH bad om trepartsforhandling, men blev afvist. Vores spørgsmål og kritik af den foreslåede kompensation blev ignoreret. Et lovforslag blev fremsat med en uges høringsfrist – helt utilstadeligt i så stort et indgreb.

Fagbevægelsen har afleveret et samlet høringssvar. Vi har også forberedt os på, at regeringen kommer til fornuft og indkalder til trepartsforhandling. Der ER andre muligheder til et øget arbejdsudbud. Det er op til Folketinget at beslutte, hvor mange helligdage der skal være i Danmark. Sådan er det. Men det ER arbejdsmarkedets parter, der skal forhandle om det konkrete indhold i overenskomsterne.

Det er en skidt start for en regering, som foreslog at ned sætte en permanent trepartsinstitution – og derefter lægger ud med ikke at tale med parterne. En regering, som anlægger et annullationssøgsmål mod EU om lovbestemt mindsteløn med den begrundelse, at det griber ind i den danske aftalemodel. Og så bagefter griber ind i alle aftalte overenskomster på det danske arbejdsmarked.

Det er uforståeligt, når der ellers er lagt op til inddragelse af parterne om de mange løsninger, der skal findes på samfundets udfordringer. På medlemmernes vegne er jeg både forarget, forundret og hamrende vred. Nu må vi skærpe sammenholdet mellem alle fagforeninger, der tegner overenskomster. Vi må stå sammen på arbejdspladserne, og alle, der ikke er med i fællesskabet, skal med ombord. Vi forhandler OK23 på det private område nu, og om lidt starter OK24 på det offentlige område. Jeg håber, at regeringen vil tage initiativ til en dialog med arbejdsmarkedets parter. Ellers bliver der tale om en lang og sejlivet armlægning. ★


MONA STRIIB
FORMAND

”

PÅ MEDLEMMERNES
VEGNE ER JEG BÅDE
FORARGET, FORUNDRET
OG HAMRENDE VRED.



@STRIIBMONA

MEDLEM
TIL
MEDLEM



SÅDAN HÅNDTERER VI SVÆRE FØLELSER

Omkring jul spurgte vi på Fagbladet FOAs Facebook-side, om brugerne havde gode råd, når det handlede om at tale om svære følelser på arbejdspladsen. Anledningen var psykolog Jacob Thorsens nye bog om 'Arbejdslivets svære følelser'. Her er et udpluk af de kommentarer, vi fik:

Louise Maria Dalbro

Åbenhed. Den skal komme fra det øverste ledelseslag og gå ned igennem hele organisationen. Det hjælper ikke, at vi sætter flotte værdier i glas og ramme, hvis ikke de integreres i kulturen af organisationen. (...) de talte værdier skal omsættes i handling og ud at arbejde i organisationen, integreres i personalet og blive kulturen (...) Pas på hinanden derude. ❤️

Eli Katrine Jensen

Der findes mange konfliktsky mennesker. At melde åbent ud kunne klare mange misforståelser. Man skal huske, der altid er to sider af en sag. 🧐🧐

Marianne Ilona Jørgensen

Jeg synes, den største udfordring ligger på tværs af vagt-lag. Derfor vil det være oplagt med flere møder på tværs af vagt-lag, hvor udfordringer, rygter, myter og bagtalelse bliver taget op under styring og ansvar af ledelsen.

Bo Bergstrøm

Vi bør gøre det til en dyd at turde tale om de svære følelser og turde skru ned for vores superhøje forventninger til os selv, hinanden og det arbejds-team, vi indgår i. (...) Vi skal turde komme ud af busken, hvis vi i en periode har det svært med vores arbejde, et alt for stort arbejds-pres og måske i forholdet til vores allernærmeste. (...) Det skaber trygge rammer i en forvirret og travl tid og er med til at stabilisere arbejdspladsen og fastholde folk, så vi har lyst til at komme på arbejdet.

Suzi Baun

Det skal gøres til en del af hverdagen. Når der tales sammen et par gange i løbet af dagen i fællesskab, og der kan gives udtryk for, hvordan den enkelte har det, så kommer det helt af sig selv. Men det kræver, at ledelsen sætter tid af til det, og det gøres til et emne, og at fagligheden inddrages også.

Annette Mørch

Det kan være svært at åbne sig for en hel personalegruppe. Så mit bedste råd er at finde en eller flere kollegaer, man stoler på. ❤️

FØLG
OS PÅ



Bent Nielsen

Når jeg fortæller om det, jeg oplever rammer mig følelsesmæssigt – det være sig om for eksempel afmagt, suicidale samtaler med mere, og hvordan JEG mærker det, skaber det ofte en resonans hos kollegaerne, og inden vi ser os om, taler vi åbent om de svære følelser. Hvilket efterfølgende bliver italesat, som at det er en lettelse at få sat ord på – og en lettelse, at jeg ikke er alene om at have de følelser.

Anja Elisabeth Kristensen

Fortæl om det, fortæl om det og fortæl om det, til det ikke fylder mere. Var udsat for trauma engang og fik der fortalt af en psykolog, at jo mere jeg fik det snakket igenem, jo mindre ville det fylde. Dette råd hjalp mig igennem en meget svær tid. ❤️

Her skal ingen slides ned

Rengøring må ikke gøre ondt og skal ikke slide unødigt på kroppen. Det er tankegangen på Gråsten Plejecenter, som har fået Sønderborg Kommunes Arbejds miljø- og Sundhedspris for indsatsen med at forebygge arbejdsskader og sygefravær hos de husassistenter, der gør rent. Godt udstyr og opfindsomhed har været nøglen til de positive forandringer.

TEKST OG FOTO: TOR BIRK TRADS





1. Moderne gulvskrubbe.

iScrub afrenser gulve både i bad, gangarealer og køkkenet. Faktisk på alle gulvoverflader til afrensning. Den har et batteri med 2,5 times driftstid og en børste, der roterer med en hastighed på 400 omdrejninger pr. minut.

2. Ledningsfri. Fraværet af ledninger minimerer risikoen for, at de ældre borgere snubler i dem. Rygstøvsugeren har 60 minutters driftstid og en særlig boost-funktion, når der skal suges ekstra kraftigt. Håndstøvsugeren kan det samme, men er lidt mere handy. Den er ikke så kraftig, men er mere fleksibel til de områder, hvor den store støvsuger ikke kan komme ind.

3. Selvdoserende. iMop har 3 arbejds gange: Den doserer selv vandet, vasker med børsterne og suger vandet op med en lille støvsuger. Den har 2 børster, der roterer modsat retning af hinanden med 350 omdrejninger i minuttet med et tryk på 22,5 kg. Dens batterilevetid er 60 minutter, og den kan rengøre mere end 1.000 kvadratmeter i timen.

4. Færre vrid. Når kludene vaskes, bliver de centrifugeret ved 400 omdrejninger i minuttet og derefter lagt direkte i en plastikboks med låg. På den måde holder kludene den perfekte fugtighed hele dagen, og husassistenterne slipper for at gennemføre op mod 100 manuelle vrid om dagen.





Mindre slid. Det er vigtigt for serviceleder Henrik Weber, at medarbejderne ikke bliver slidte, så de må forlade arbejdsmarkedet og ikke kan nyde deres pension. Han har for nylig sagt farvel til en ansat, som måtte gå på førtidspension med ødelagte hænder, fordi hun på tidligere arbejdspladser har vredet klude og brugt en manuel moppefremfører.

”Det er min pligt at sørge for godt udstyr og at sikre, at hjælpemidlerne bliver brugt korrekt. Det koster ekstra med kvalitetsudstyr, men jeg er ikke i tvivl om, at det betaler sig. Der skal ikke mange sygedage til, før investeringen er tjent hjem. Tidligere blev sygdom ofte begrundet med ondt i ryggen og ømme led. Den slags sygefravær har vi faktisk ikke længere,” siger han.



Færre kræfter. ”Jeg er ikke øm i knogler og led, når jeg har brugt det gode udstyr. Eksempelvis med listefiks, hvor vi ikke skal kravle længere. Eller vores iScrub, hvor vi tidligere skulle afrense badeværelsesgulve med en manuel gulvskrubbe. Nu skal vi bare tænde for maskinen og holde ved styret, så rengører den på en måde, som kroppen slet ikke kan klare. Jeg bruger ingen kræfter, men når meget mere,” siger husassistent Stefanie Staal Pedersen.



En tur hos smeden. 2 husassistenter plejede at kravle rundt i 2,5 dage for at aftørre lister i det store hus. Det var hårdt, og dagen derpå smertede kroppen. De kunne ikke finde et passende hjælpemiddel, så efter en snak med den lokale smed bukkede de en tavlemoppe, så den passer til en liste. I dag er listeaftørring blevet en smertefri del af den daglige rutine på Gråsten Plejecenter.

PAS PÅ DET USYNLIGE SNAVS

FAGLIGT TALT | Der er æstetisk rent, og så er der hygiejnisk rent. Det første kender vi hjemme-fra, når stuen ser ryddelig og pæn ud. Men hvis man vil forebygge smitte og sygdom, så er det ikke nok. Så skal man gribe til metoderne for hygiejnisk rengøring.

For ældre mennesker og andre sårbare grupper er det derfor vigtigt at holde fokus på, hvordan vi gennem grundig hygiejnisk rengøring kan forebygge smitte og sygdom. Det kan være en meget stor belastning at få en lungebetændelse, en influenza eller en runde med en af de mange corona-varianter, der pisker rundt i samfundet.

Desværre ser vi nu, at kommunerne skruer så langt ned for rengøringen hos ældre, at man mange steder er på et lavere niveau end før pandemien. Inflationen og en alt for stram økonomisk styring fra statens side har desværre fået flere kommuner til at skære, hvor de kan. Og gerne hvor det mindst kan ses.

Ikke nok med at vi har stigende smitte, så kan vi også frygte en fremtid med store udfordringer med resistente bakterier og nye typer af bakterier på grund af klimaforandringerne. Det vil sige flere og nye typer smitte og færre midler til at behandle – og så skruer man ned for forebyggelsen. Det kan vi som velfærdssamfund ikke være bekendt. Ældre og sårbare har krav på, at omgivelserne ikke er så uhumske, at de udgør potentielle smittereder. Det kan godt være, at kommunerne sparer på deres budgetter, men mange ældre og sårbare kan ende med at blive indlagt på vores hospitaler, og det er en endnu større udgift for samfundet. Det er utrolig dyrt på trivselskontoen og kan have en høj pris for de ældre og sårbare. ★

Pia Nielsen
PIA NIELSEN
SEKTORFORMAND

”

ÆLDRE OG SÅRBARE HAR KRAV PÅ, AT OMGIVELSERNE IKKE ER SÅ UHUMSKE, AT DE UDGØR POTENTIELLE SMITTEREDER.



@KOSTOGSERVICE

KORT
OG
GODT

VIL HJÆLPE MENNESKER MED SVÆR OVERVÆGT

I de kommende år forventes det, at der bliver flere svært overvægtige herhjemme, og den nye SVM-regering (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) vil forhindre den udvikling ved at styrke den forebyggende indsats. Målet er at tilbyde mennesker med svær overvægt bedre hjælp til et varigt vægttab.

KILDE: REGERINGSGRUNDLAGET

BEHOLDER DEN FULDE PENSION

Siden 1. januar har folke-, førtids- og seniorpensionister fået lov til at beholde det fulde pensionsbeløb, selvom deres ægtefælle eller samlever har et job og indkomst. Tidligere blev der modregnet i ægtefællens pension, men det er altså slut nu. Det skønnes, at op mod 100.000 pensionister nyder godt af de nye regler.

KILDE: BDO.DK

64%

af medlemmerne i Kost- og Servicesektoren har en udpræget opfattelse af, at arbejdsmængden er vokset betydeligt de seneste to år.

KILDE: UNDERSØGELSEN 'ARBEJDSMILJØET BLANDT FOAS MEDLEMMER I 2022', FOA 2022





FOTO: TIKTOK

270

millioner kroner fik FOAs medlemmer udbetalt i erstatning for arbejdsskader i 2022. Det viser en opgørelse tæt på årets afslutning.

VIDSTE DU AT ...

deltidsansatte har ret til flere timer, hvis der kommer timer i overskud på din arbejdsplads. Det kan for eksempel være, hvis en kollega stopper. Det er i princippet din arbejdsgiver, der skal tilbyde dig de ledige timer, men det er også en god idé selv at tage kontakt til din leder og eventuelt din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling, hvis du gerne vil have et højere timetal.



**Download
vejledning
Se under
kommuner**



FOA er på TikTok

Hvorfor synes Christine, at det er maks. pinligt, når hendes mor fortæller om alle de gode ting, der er forbundet med at være medlem af en fagforening? Og har hendes mor fat i noget? Du kan

finde ud af det ved at følge FOAs profil på TikTok med brugernavnet @foa.dk. TikTok er på kort tid blevet et af de mest populære sociale medier for især yngre mennesker.



**Følg på TikTok
@foa.dk**



FLERE HAR DROPPET KØD

En undersøgelse fra Coop viser, at 3 procent af danskerne lever vegetarisk eller vegansk. Det svarer til cirka 180.000 personer, og det er tæt på en fordobling siden 2017, hvor 1,8 procent undlod at spise rødt kød, fjerkræ, fisk, kødpålæg eller biprodukter fra slagtning af dyr. Det er ikke mindst de unge, der vælger den vegetariske vej. Ifølge undersøgelsen lever 7,4 procent af de 18-34-årige vegetarisk.

KILDE: COOP ANALYSE & DVF 2022

”

Når man kigger ud over det danske land, står den lidt forenklet sagt stadig på kød, sovs og kartofler. Vores kost er præget af, at vi er et landbrugsland, hvor kød og mejeriprodukter generelt har fyldt meget.

SISSE FAGT

SENIORFORSKER PÅ DTU FØDEVAREINSTITUTTET
til food.dtu.dk/nyheder

Fra timelønnet til månedsansat

Køkkenmedarbejder Allan Mansour var ved en fejl ansat som timelønnet i en daginstitution. Med FOAs hjælp har han fået i alt 80.000 kroner.

AF MERETE NIELSEN | FOTO: JØRGEN TRUE

KEND DIN RET

FORDELE VED AT VÆRE MÅNEDSLØNNET

Hvis du er ansat mere end en måned, skal du som udgangspunkt på månedsløn uanset dit ugentlige timetal. At være ansat på månedsløn betyder:

- Du får en fast løn hver måned og en bedre pensionsopsparing.
- Du kender din arbejdstid på forhånd.
- Du får fuld løn under barsel og sygdom.
- Du kan få frihed med løn ved barns 1. og 2. sygedag.
- Du har ret til omsorgsdage og seniordage.
- Du optjener anciennitet. Det betyder, at der er nogle fastlagte lønstigninger alt efter, hvor længe du har været ansat.
- Hvis din arbejdsgiver vil opsigte dig, skal der være en saglig grund, og du har ret til et opsigelsesvarsel.

KILDE: POUL SIMON RASMUSSEN,
FOA OVERENSKOMST

Allerede som femårig hjalp han til med at lave frikadeller sammen med sin mormor, og siden da har interessen for madlavning hængt ved. Allan Mansour har arbejdet som 'madfar' i flere daginstitutioner i København – med skiftende ansættelsesforhold.

Han ved nu af erfaring, hvor vigtigt det er at være månedslønnet frem for timelønnet. Det sidste kan nemlig koste dyrt både i forhold til løn, pension og andre rettigheder.

Bliver opsagt og hyret igen

26. juni 2019 bliver Allan Mansour ansat som timelønnet tilkaldevikar i en integreret institution i Københavns Kommune, og nogle måneder senere – i august – får han et vikariat på 30 timer om ugen, da en kollega bliver langtidssygemeldt.

Herefter er det Allan, der til daglig sørger for boller i karry og andre livretter til børnene. Otte måneder senere – 21. april 2020 – får han en skriftlig opsigelse med fratrædelsesdato 15. maj, fordi planen er, at den sygemeldte medarbejder kommer tilbage. Det sker imidlertid ikke, og institutionen har derfor igen bud efter Allan allerede 20. maj 2020. Derfra arbejder han i gennemsnit 25 timer om ugen frem til hans sidste arbejdsdag 12. juni 2021.

I løbet af sit sidste år i institutionen undrer Allan Mansour siger over, at han efter sit vikariat igen er ansat som timelønnet.

"Jeg læste en artikel i mit fagblad om, at man har flere rettigheder som månedslønnet, så jeg siger flere gange til ledelsen, at jeg gerne vil have en ny ansættelseskontrakt," siger han.

Forlig på cirka 80.000 kroner

Allan tager fat i sin FOA-afdeling, KLS, som gennemgår hans lønsedler. Også her forsøger man at få klyngelederen til at forholde sig til hans ansættelsesforhold, men uden held. FOA rejser derfor et lønkrav over for Koncernservice, som tager sig af løn, HR og personalejura i Københavns Kommune.

Det ender med et forlig, hvor arbejdsgiver accepterer, at Allan burde have været månedsansat pr. 20. maj 2020, og at han burde have steget tre løntrin på baggrund af anciennitet og haft et opsigelsesvarsel på løbende måned plus tre måneder, fra han bliver opsagt 12. juni 2021.

Forliget betyder, at Allan får et engangsvederlag på 65.000 kroner før skat, og med pension oveni har det en samlet værdi af cirka 80.000 kroner. Desuden har han taget sin anciennitetsstigning på tre løntrin med sig i sit nye job.

”

Jeg har fået en virkelig god service, og jeg havde ikke orket at kæmpe den kamp alene.

ALLAN MANSOUR
KØKKENMEDARBEJDER
I DAGINSTITUTION



Allan Mansour er meget tilfreds med den hjælp, han har fået af sin fagforening.

”Jeg har fået en virkelig god service, og jeg havde ikke orket at kæmpe den kamp alene. De ekstra penge gør, at jeg kan sætte til side til at få lavet tænder. Jeg overvejer også, om jeg skal en tur til Gran Canaria i løbet af vinteren.”

FOA: Acceptér ikke at være timelønnet

Mimi Bargejani, der er formand for KLS, er tilfreds med, at sagen endelig er afsluttet,

og hun har en opfordring til andre medlemmer i lignende situationer.

”Det er vigtigt, at man ikke bare accepterer at være timelønsansat. Betingelsen for at være timelønnet på tilkaldebasis er, at der skal være tale om pludselig opstået behov – for eksempel ved sygdom. Hvis der bliver planlagt med vagter frem i tiden, eller hvis man har mere end en måneds beskæftigelse, skal man ansættes på månedsløn med de rettigheder, der følger med,” siger hun. ★ MEN@FOA.DK

Køkkenmedarbejder Allan Mansour har arbejdet i flere daginstitutioner i København med skiftende ansættelsesforhold. Han ved nu, hvor vigtigt det er at være månedslønnet frem for timelønnet. Det sidste kan nemlig koste dyrt i forhold til løn, pension og andre rettigheder.

DE FIK OGSÅ HJÆLP AF FOA

FÅR GODTGØRELSE EFTER FALDULYKKE

En social- og sundhedshjælper gled og faldt på arbejdspladsens parkeringsplads, da hun mødte på arbejde, og der var glat. Skaden blev anerkendt som en arbejdsulykke. FOA rettede herefter henvendelse til arbejdsgiver og gjorde et arbejdsgiveransvar gældende samt et grundejeransvar for manglende glatførebekæmpelse. Arbejdsgivers forsikringsselskab har herefter anerkendt ansvaret og foreløbig udbetalt 40.000 kr. i godtgørelse for svie og smerte. Yderligere har selskabet tilkendegivet at ville betale erstatning for tabt arbejdsfortjeneste i knap 2 år.

MEDLEM FÅR Knap 400.000 KRONER

Et kvindeligt FOA-medlem har fået 399.000 kroner efter et forlig, som hendes fagforening, FOA SOSU, har indgået med Københavns Kommune. Hun var ansat som ikke-uddannet social- og sundheds-personale og blev over en lang årrække anvendt som timelønnet tilkaldevikar af Københavns Kommune. Hun burde have været fastansat på månedsløn, og Københavns Kommune har derfor indgået et forlig med FOA SOSU, så kvinden bliver kompenseret for den fejlagtige ansættelsesform.



Har du brug for hjælp

Kontakt din FOA-afdeling via foa.dk/afdelinger



FERIE, FERIE, FERIE

Fagbladet FOA giver et overblik over, hvor meget din arbejdsgiver må bestemme over din ferie.

AF STINE ANDERSEN | ILLUSTRATION: ISTOCK

Selvom det kan føles, som om der er længe til sommerferien, er det på mange arbejdspladser nu, at planlægningen sker. Inden du kaster dig over bestilling af drømmerejsen, er det godt at vide, hvor meget du selv kan planlægge, og hvor meget din arbejdsgiver har at sige.

Krav på tre uger i hovedferien

I perioden 1. maj til 30. september – kaldet hovedferien –

har du krav på tre ugers sammenhængende ferie. Afholdelse af de tre uger skal din leder varsle så tidligt som muligt og senest tre måneder, før ferien starter.

Hvis du ikke har optjent ferie med løn, kan din arbejdsgiver som udgangspunkt ikke pålægge dig at holde ferie, medmindre der er tale om ferielukning. Men du har ret til at holde ferie uanset retten til løn. For kommunalt, regionalt og statsligt ansatte er det

ferieaftalerne på de respektive områder, der gælder.

6. ferieuge og feriefridage

Offentligt ansatte har via overenskomstforhandlinger fået 6. ferieuge, og mange af FOAs overenskomster på det private område sikrer ret til feriefridage. Spørg din tillidsrepræsentant eller FOA-fagforening, hvis du er i tvivl om, hvad der gælder for dig. ★

SBK@FOA.DK

1

LEDEREN SKAL LYTTE, MEN KAN BESTEMME

Din arbejdsgiver skal høre medarbejdernes ønsker til, hvornår de gerne vil holde ferie og skal så vidt muligt imødekomme disse ønsker. I sidste ende er det dog arbejdsgiveren, der fastlægger, hvornår ferien skal afholdes.

2

TRE UGERS FERIE I SAMMENHÆNG

Du har ret til mindst tre ugers sammenhængende ferie i perioden 1. maj til 30. september (hovedferien), medmindre du konkret aftaler andet med din arbejdsgiver.

Du kan ikke aftale med din arbejdsgiver, at du skal holde mindre end to ugers sammenhængende ferie.

Hvis du ønsker ferie i højsæsonen (skolernes sommerferie) – kan det være, at du bliver nødt til at acceptere, at du kun får to uger i sammenhæng, og at den sidste uge placeres på et andet tidspunkt.

3

SKOLEBØRN VEJER TUNGT I SOMMERFERIEN

Har du skolesøgende børn og derfor gerne vil holde ferie i skole-sommerferien, skal din arbejdsgiver tage hensyn til det.

Arbejdsgiver skal så tidligt som muligt give medarbejderne besked om, hvornår ferien skal holdes, og for hovedferiens vedkommende skal dette ske senest tre måneder før afholdelsen.

4

ØVRIG FERIE KAN OGSÅ VARSLES AF ARBEJDSGIVER

Øvrig ferie – restferie – er de resterende to ugers ferie, du har ud over de tre sammenhængende uger i hovedferien.

Din arbejdsgiver kan i princippet bestemme, at den øvrige ferie også skal holdes i sommerperioden, så alle fem ferieuuger ligger der. I så fald skal de uger varsles senest en måned før. Det er dog højst usædvanligt, at arbejdsgiver ikke vil lade dig holde den øvrige ferie på andre tidspunkter af året, medmindre det er dit eget ønske at samle dem i sommerperioden.

Som nævnt skal arbejdsgiver planlægge ferien efter drøftelse med de ansatte, og i langt de fleste tilfælde vil arbejdsgiver prøve at tage hensyn til medarbejdernes ønsker.

5

SJETTE FERIEUGE HAR SÆRSTATUS

Med den sjette ferieuge har du mere frit slag. Den skal som udgangspunkt afholdes efter dit ønske. Du skal dog give din leder besked så tidligt som muligt om, hvornår du ønsker at holde sjette ferieuge.

Overfører du den sjette ferieuge til et nyt ferieår, skal du være opmærksom på, at den mister sin særstatus. Din leder kan – ligesom med de fem ferieuuger – pålægge dig, hvornår den skal afholdes, medmindre det på forhånd er aftalt, hvornår den overførte sjette ferieuge afholdes.

KILDE: ETTIE TRIER
PETERSEN, CHEFJURIST I
FOA OVERENSKOMST

DEN ULIGE LOKALLØN

Flere af dine lønkroner skal bero på lokale forhandlinger. Det er i hvert fald regeringens ønske. Den vil hæve offentligt ansattes løn med i alt tre milliarder kroner i 2030. Men hvis pengene ikke bliver målrettet de lavestlønnede, vil uligheden vokse, spår en forsker. De seneste år har chefer og ledere nemlig suget lokalløn til sig på bekostning af de lavestlønnede. Læs mere på de næste sider.

TEMA AF RASMUS HANDBERG, RAHBN@FOA.DK | FOTO: JØRGEN TRUE



HVOR STOR ER DIN LOKALLØN?

Flere tusinde kroner adskiller de 'bedste' og de 'dårligste' kommuner, når det kommer til at give medarbejderne lokalløn. Se bare de udvalgte eksempler på kortet her, hvor en husassistent i Aarhus i gennemsnit får 1.165 kroner mere hver måned end i nabokommunen Syddjurs.

På fagbladetfoa.dk finder du et danmarkskort, hvor du kan se, hvad din kommune/region i gennemsnit giver i lokalløn til FOAs største faggrupper.



Husassistenter

HJØRRING (623 KR.)

FREDERIKSHAVN (2.054 KR.)

Husassistenter

SYDDJURS (248 KR.)

AARHUS (1.413 KR.)

Husassistenter

FREDERIKSSUND (429 KR.)

LEJRE (1.410 KR.)

Husassistenter

FAABORG-MIDTFYN (238 KR.)

SVENDBORG (1.202 KR.)

Enorme geografiske lønforskelle

Nogle kommuner åbner posen med lokale lønkroner, mens andre ser ud til at have glemt, at lokalløn eksisterer.

23.000 kroner om året. Så stor er forskellen i lokalløn på den kommune, som giver mest, og den, der giver mindst til husassistenter og rengøring-/køkkenmedhjælpere.

Det seneste år har to ud af tre kommuner skruet op for lokallønnen, mens den er skrumpet i de resterende. Helt i toppen får husassistenter i Frederikshavn i gennemsnit 2.054 kroner hver måned i lokalløn. I Stevns er beløbet bare 132 kroner.

De markante forskelle viser med al tydelighed, at der venter hårdt arbejde forude, siger Thomas Enghausen, næstformand i FOA.

”Nogle steder skraber man virkelig bunden, og man ser ud til at have glemt, at lokalløn er penge, som FOAs faggrupper selv har finansieret. Og de penge er ikke bare forsvundet, så vi skal ikke acceptere begrundelsen, at der ’ingen penge er at forhandle om’, for det passer ikke,” siger næstformanden.

I erkendelse af at en lang række af FOAs faggrupper ikke får tilstrækkelig lokalløn, søsatte FOA tilbage i 2020 et lokallønsprojekt. Foreløbige resultater viser, at det øgede fokus betaler sig, vurderer Thomas Enghausen:

”I 9 ud af 13 kommuner er lokallønnen til husassistenter steget, så det ser ud til at virke, når vi går systematisk til værks, og derfor har vi også udvidet projektet til at tælle endnu flere FOA-afdelinger.”★

Tabellen viser, hvilke kommuner der i gennemsnit giver mest og mindst i lokalløn til husassistenter og køkkenpersonale, og hvordan udviklingen i lokalløn har været fra september 2021 til september 2022.

KILDE: EGNE BEREKNINGER PÅ BAGGRUND AF TAL FRA KRL

HUSASSISTENTER OG KØKKENPERSONALE

TOP 5	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Frederikshavn	2.054 kr.	-1,8 %	-37 kr.
Herning	1.886 kr.	-0,2 %	-5 kr.
Næstved	1.801 kr.	5,1 %	88 kr.
Læsø	1.737 kr.	8,9 %	142 kr.
Solrød	1.475 kr.	20,1 %	247 kr.
BUND 5	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Stevns	132 kr.	-32,1 %	-63 kr.
Ærø	193 kr.	43,8 %	59 kr.
Faaborg-Midtfyn	238 kr.	21,4 %	42 kr.
Syddjurs	248 kr.	-6,0 %	-16 kr.
Hedensted	251 kr.	-20,0 %	-63 kr.



30 år med dagligt ansvar for en lille håndfuld børn har givet Gitte Neve Sørensen en masse erfaring, som hun blev honoreret for, da hun skiftede fra dagplejer til husassistent.

Gitte fik 27.500 kroner ekstra om året

Da Gitte Neve Sørensen skiftede jobbet som dagplejer ud med et job som husassistent, vidste hun godt, hun ville gå ned i løn. Men hun var ikke tilfreds med kommunens udspil.

AF MORTEN BRUUN | FOTO: JØRGEN TRUE

Det var et ønske om at arbejde færre timer, der drev Gitte Neve Sørensen, da hun i februar 2022 forlod jobbet som dagplejer og skiftede til en stilling som husassistent – og i den forbindelse vekslede en arbejdsuge på 48 timer til en på 32 timer.

”Jeg var lige blevet 63 år og kunne godt mærke, at jeg havde for mange

timer. Men jeg havde ikke lyst til at stoppe, så det var perfekt, at den her mulighed dukkede op,” siger Gitte Neve Sørensen, som netop har rundet det første år som køkkenmedarbejder i Børnehuset Solsikken i Smørum i Nordsjælland.

Hun søgte ikke jobbet, men blev nærmest headhuntet af Solsikkens leder,





Gitte Neve Sørensen fandt en god balance mellem et nyt arbejdsliv og en retfærdig løn.

INDBLIK

LOKALLØN

blandt andet i madlavning – burde tælle i hendes favør.

Alt det lyttede kommunen til. I stedet for at starte med en månedsløn på cirka 20.700 kroner blev Gitte Neve Sørensen løftet syv løntrin og endte med en startløn på 23.000 kroner – eller sådan cirka 27.500 mere om året.

”Og det er jeg bestemt tilfreds med,” siger hun.

Bistår alle nyansatte

Det var Louise Breck, daglig medarbejder i FOA Frederikssund, også, da hun så aftalen.

”Den er et fint eksempel på, at det er muligt at få en startløn, der tager hensyn til kvalifikationer og kompetencer,” siger Louise Breck.

De seneste år har FOA Frederikssund, der dækker Frederikssund, Egedal og Halsnæs Kommuner, systematiseret arbejdet med at forhandle lokalløn for alle medlemmer.

Og i løbet af 2022 er det arbejde udvidet til, at afdelingen nu kontakter alle nyansatte på FOAs overenskomster for på den måde at sikre, at de rent faktisk honoreres for det, de har med i bagagen.

”Og indsatsen virker. Vi kan ikke alene se, at det via de lokale lønkroner er muligt at forhandle bedre lønninger hjem. Vi kan også se, at flere nyansatte melder sig ind i FOA, fordi vi kontakter dem med det samme og tilbyder vores assistance,” siger afdelingsformand Irene Buus.

Men den mest tilfredse af alle er måske hovedpersonen selv.

”Det her jobskifte er det nok det bedste, jeg nogensinde har gjort. Arbejdstiden er fin, og jeg er stadig i daglig kontakt med børn,” siger Gitte Neve Sørensen. ★



som vidste, at hun var på udkig efter noget andet. Og Børnehuset manglede i den grad en kompetent og stabil medarbejder til blandt andet at bestille og anrette mad til de 80 børn.

”Efter bare en halv times samtale var lederen klar til at ansætte mig. Og det gjorde ikke noget, hvis jeg kunne starte med det samme,” mindes Gitte Neve Sørensen om det første møde i Solsikken.

30 års erfaring med børn

Her talte de både om mødetider og opgaver. Men lønnen sprang de over. Den måtte Gitte Neve Sørensen aftale med Egedal Kommunes personalekontor.

”Jeg var godt klar over, at jeg ville gå ned i løn. Men det kom alligevel bag på mig, da kommunen fortalte, at jeg som nyansat husassistent skulle starte på mindstelønnen. Det var jeg ikke tilfreds med,” fortæller Gitte Neve Sørensen.

Hun mente, at 30 års erfaring som dagplejer og en lang række kurser –

De bedst lønnede 'vinder'

Kommunalchefer og ledere har suget lokalløn til sig på bekostning af de lavtlønnede, viser løndata. Dermed bidrager lokalløn til øget ulighed, siger arbejdsmarkedsforsker.

AF RASMUS HANDBERG

Har du også fået fortalt, at der ingen penge er til lokalløn? Så skal du måske spørge, hvorfor der har været råd til at give pæne stigninger til dem i chef- og lederstillinger.

For mens medarbejderne på gulvet i årevis har råbt 'mere i løn', er det deres ledere og kommunalcheferne, der er løbet med en større og større bid af kagen, når kommunerne fordeler lokalløn. Det viser tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

"Det er egentlig ikke overraskende, for der er en tendens til, at lokalløn tilgodeser dem, der i forvejen har lidt højere indkomster, fordi de sidder tættere på dem, der tager beslutningerne," siger Bent Greve, arbejdsmarkedsforsker og professor ved Roskilde Universitet.

Lokalløn skaber ulighed

For kommunalcheferne er lokallønsprocenten – altså den del af lønnen, der kommer fra lokalløn – vokset fra 15,8 procent til 20,9 procent siden 2010, hvor man stoppede med at tilføre 'nye' penge i lokallønssystemet.

I samme periode er den til gengæld faldet for flere af de lavestlønnede grupper som social- og sundhedshjælpere, husassistenter og pædagogmedhjælpere.

Bent Greve kan godt forstå, hvis de lavestlønnede oplever det som uretfærdigt:

"De har et godt argument, for vi ved i forvejen, at folk med lederstillinger har en bedre løn. Samtidig kan vi se, at der er ulighed i Danmark, og lokalløn er et af bidragene til at forklare den stigende økonomiske ulighed."

Risikerer at fortsætte

Statsminister Mette Frederiksen (S) har slået fast, at der skal være mere lokal løndannelse i det offentlige.

Men hvis ikke de ekstra midler bliver øremærket bestemte faggrupper, er der god grund til bekymring blandt de lavestlønnede, mener Bent Greve.

"Medmindre lokallønnen bliver koblet meget præcist op på nogle faggrupper, så vil der fortsat være tendens til, at det er mest til gavn for de bedst lønnede," siger professoren og spår om intern uenighed i fagbevægelsen, der kan minde om diskussionen om, hvorvidt lønstigninger skal gives i kroner eller procent.

"Hvis man laver særlige lokallønspuljer målrettet enkelte faggrupper, er der den indbyggede risiko, at nogle organisationer ikke vil sige ja til forslaget," siger Bent Greve. ★



PRESEFOTO

Bent Greve
Arbejdsmarkedsforsker
Roskilde Universitet

CHEFERNE LØBER MED DET MESTE

	Lokallønsprocent 2010	Lokallønsprocent 2022	Forskel i procentpoint	Samlet lønstigning siden 2010
Chefer	15,8	20,9	5,1	30,0 %
Ledere, administration og it	14,7	19,9	5,2	25,9 %
Ledere, folkeskolen	15,7	19,8	4,1	25,5 %
Serviceassistenter	4,8	3,7	-1,1	20,6 %
Alle medarbejdere	8,4	8,3	-0,1	21,4 %

Tabellen viser, at serviceassistenter har haft en væsentlig dårligere lønudvikling siden 2010 sammenlignet med kommunalchefer og udvalgte ledergrupper. Det skyldes i høj grad, at lokallønsprocenten – altså den del af lønnen, der kommer fra lokalløn – er vokset markant for de bedst lønnede, mens den derimod er faldet for serviceassistenter.

KILDE: EGNE BEREKNINGER
PÅ BAGGRUND AF TAL FRA KRL



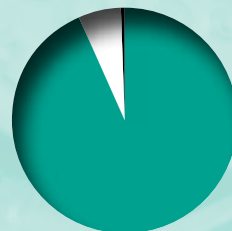
FORSTÅ DIN LØN

Som offentligt ansat består din løn af forskellige løndelev. Fagbladet FOA giver et overblik over, hvor pengene kommer fra.

Tallene er et gennemsnit af lønfordelingen for ansatte på overenskomsten for husassistenter i kommunerne.



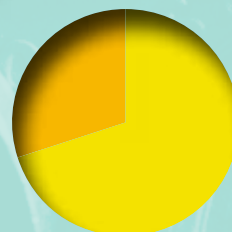
CENTRAL LØN • 96,6 %



Central løn består af:

- Grundløn: 94,5 %
- Kvalifikationsløn: 5,1 %
- Funktionsløn + diverse: 0,4 %

DECENTRAL LØN • 3,4 %



Decentral løn består af:

- Kvalifikationsløn: 70,2 %
- Funktionsløn + diverse: 29,8 %

CENTRAL LØN

Udover grundløn, som er langt den største del af din løn, kan du få kvalifikationsløn og funktionsløn, som er aftalt via overenskomsten i form af ekstra løntrin og/eller løntillæg. For eksempel får langt de fleste medarbejdere på en FOA-overenskomst mere i kvalifikationsløn i takt med stigende anciennitet. På din lønseddel vil det typisk stå som et centralt aftalt tillæg.

SÅDAN ER DIN LØN SKRUET SAMMEN

Langt den største del af din løn kommer fra de centralt aftalte overenskomster, som gælder i hele landet på dit arbejdsområde. Det kaldes centralløn. En mindre del af din samlede løn bliver aftalt lokalt og kaldes lokalløn.

AF RASMUS HANDBERG, RAHBN@FOA.DK

DECENTRAL LØN = LOKALLØN

Decentral løn bliver aftalt lokalt og kan opnås enten via forhåndsaftaler, ved nyansættelse, ved nye arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner eller ved de årlige lønforhandlinger. På din lønseddel vil der stå 'Decentralt aftalt tillæg', hvis der er tale om lokalløn, der stammer fra en forhåndsaftale. Og hvis det er lokalløn, der er aftalt for den enkelte, vil der stå 'Individuel aftale'. Som offentligt ansat har du ret til at få forhandlet lokalløn en gang om året. Lønkravet skal rejses via din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling.



BAG OM ORDET

Hvor kommer pengene fra?

For godt 30 år siden besluttede man, at en mindre del af offentligt ansattes løn skulle forhandles lokalt. De enkelte faggrupper finansierede selv ordningen ved at give afkald på midler fra de centralt aftalte overenskomster. Nogle faggrupper skød flere penge ind til lokalløn end andre – særligt mandsdominerede faglærte grupper som tekniske servicemedarbejdere lagde meget, mens for eksempel social- og sundhedsmedarbejdere lagde lidt under syv procent ind samlet.

Hvordan får man lokalløn?

Det er forskelligt. I en række kommuner og regioner er der forhåndsaftaler, som er forhandlet mellem FOA og arbejdsgiverne. Forhåndsaftalerne giver ekstra tillæg for særlige funktioner og/eller kompetencer. Det kan for eksempel være tillæg til praktik- og forflytningsvejledere og fastholdelsesbonus til medarbejdere, der har været ansat i et givent antal år.

Individuelle tillæg

Lokale tillæg og engangsbeløb kan også gives efter individuelle forhandlinger ved den årlige lønforhandling. Det kan være til medarbejdere, der har fået nye kompetencer efter videreuddannelse, eller hvis man har fået nye opgaver og ansvarsområder. Husk, at offentligt ansatte har ret til at få forhandlet sin løn én gang om året. Rejs dit krav via din tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling.

Uenighedsreferat

Hvis en lønforhandling ikke ender med enighed, kan man lave et uenighedsreferat. Det går ud på, at begge parter – den tillidsvalgte og arbejdspladsen – underskriver et stykke papir, der erklærer en uenighed, og hvad den handler om. Derefter overgår sagen til lokalafdelingen, der forhandler videre med arbejdsgiver.

Tilbageløbsmidler

Penge brugt til lokalløn, der frigives. Det sker for eksempel, når medarbejdere med meget erfaring stopper og erstattes af medarbejdere med mindre erfaring. Arbejdsgiverne er ikke forpligtet til at lade disse midler løbe tilbage, så de igen bliver brugt til lokalløn. Dermed risikerer man samlet set at miste lokallønsmidler, hver gang medarbejdere stopper.



Læs mere om løn
foa.dk/loen

Find dine løntrin her
foa.dk/loenmagasin

TÆT PÅ

PRIVAT-
ANSATTE

OK23

DEN AFGØRENDE FASE ER I GANG

EFTERÅR 2022
INDSAMLING
AF KRAV

FOAs afdelinger
indsamler de
privatansatte
medlemmers krav.

**& Se FOAs krav her
foa.dk/ok23**

2023/JANUAR-FEBRUAR
FORHANDLINGER MED
ARBEJDSGIVERNE

Først forhandler industri-
området om **minimal-
lønsområdet**. 75% af det
private minimumslønsmråde er
dækket af disse forhandlinger.

1. Dernæst forhandler transport-
området om **normallønnen**.
Det er det område, FOA følger.
2. I tredje del forhandler resten
af det private arbejdsmarked,
herunder FOA, for de med-
lemmer, der er ansat i private
virksomheder.

AFSTEMNING
OM FORLIGS-
RESULTATET

ENIGHED

1. MARTS
DE NUVÆRENDE
OVERENSKOMST-
AFTALER UDLØBER

JA

NEJ

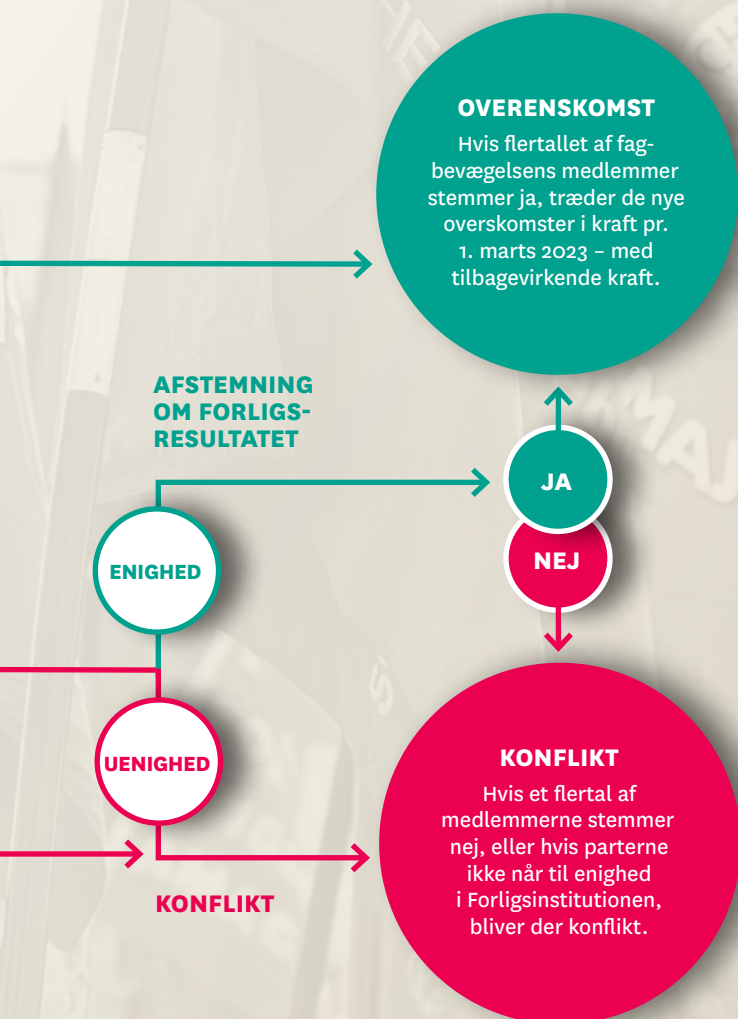
UENIGHED

**FORHANDLINGERNE
FORTSÆTTER**

Hvis parterne ikke er nået
til enighed inden 1. marts,
fortsætter forhandlingerne
i Forligsinstitutionen.
Her har parterne maksimalt
2 x 14 dage til at blive enige
om et forlig.

Forhandlingerne om nye overenskomster på det private område tegner til at blive mere dramatiske, end de har været i årevis. Balladen om store bededag og den fortsat høje inflation har ikke gjort det nemmere.

AF REDAKTIONEN | FOTO: JØRGEN TRUE



GODT AT VIDE HVEM BESTEMMER DINE ARBEJDSVILKÅR?

De ting, der betyder noget for dit arbejdsliv og løn, er bestemt af enten overenskomsten eller lovgivningen.

Langt det meste er bestemt af overenskomsten, som bliver forhandlet mellem din fagforening og din arbejdsgiver.

Denne måde at mødes hvert andet eller tredje år og forhandle kaldes 'den danske model'.

Lovgivningsbestemt

- 5 ugers ferie
- Arbejdsmiljø

Overenskomstbestemt

- 6. ferieuge
- Barnets første sygedag
- Løn under barsel
- Efteruddannelse
- Overarbejdsbetaling
- Pension
- Minimumsløn

HOLD ØJE MED

Du skal stemme, hvis du er privat-ansat og berørt af forhandlingerne. Du vil få en mail eller et brev fra FOA om, hvornår du skal give din mening til kende.

HVIS DER KOMMER KONFLIKT

FOA-medlemmer vil få strejke-understøttelse, svarende til fuld løn, af forbundet, hvis det kommer til en konflikt.

OK24

Offentligt ansatte skal igennem nogenlunde samme forløb, når deres overenskomster skal fornyes i 2024.

& Læs mere
foa.dk/ok23
fho.dk/ok23

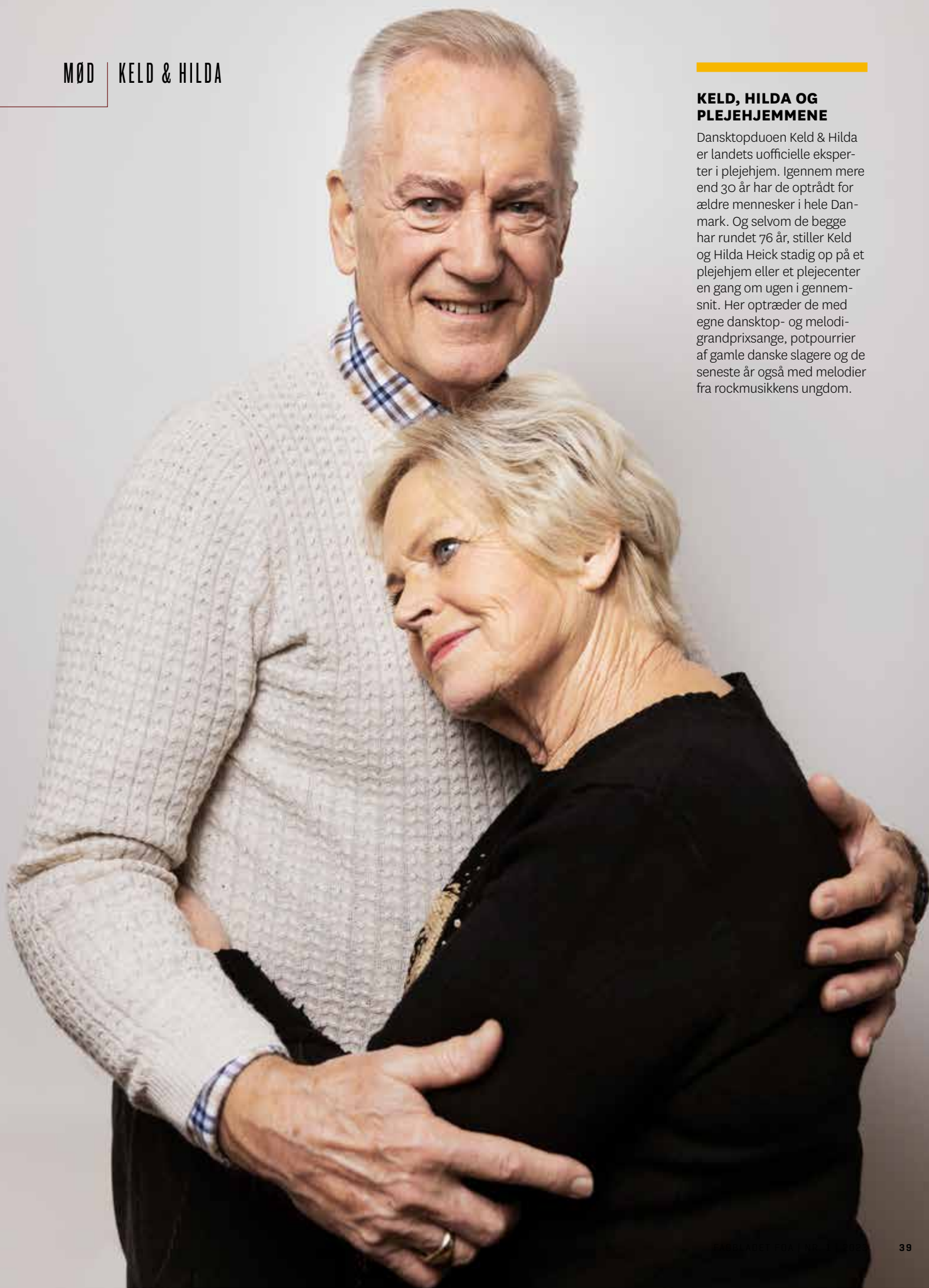
”

VI VIL GERNE
SELV PÅ
PLEJEHJEM

”

KELD, HILDA OG PLEJEHJEMMENE

Dansktopduoen Keld & Hilda er landets uofficielle eksperter i plejehjem. Igennem mere end 30 år har de optrådt for ældre mennesker i hele Danmark. Og selvom de begge har rundet 76 år, stiller Keld og Hilda Heick stadig op på et plejehjem eller et plejecenter en gang om ugen i gennemsnit. Her optræder de med egne dansktop- og melodigrandprixsange, potpourrier af gamle danske slagere og de seneste år også med melodier fra rockmusikkens ungdom.



Medarbejderne og forholdene er virkelig gode på langt de fleste af landets plejehjem og plejecentre, mener dansktopduoen Keld & Hilda. Derfor frygter de ikke, hvis de en dag selv får behov for at flytte ind.

AF ALLAN WAHLERS | FOTO: JACOB NIELSEN

HILDA HEICK FORTÆLLER:

Fysisk kontakt – før MeToo

"For en halv snes år siden – længe før MeToo-tiderne – var vi på et plejehjem i København, hvor vi efter vores optræden sad og drak kaffe med lederen ved et bord sammen med flere beboere. På et tidspunkt siger lederen: 'Hva' søren, Jensen, sidder du og tager mig på knæet?'

Hvortil den ældre mand svarer: 'Åh, jeg håber ikke, det gør noget, men det er så længe siden, jeg har rørt ved et varmt menneske.'

Lederen svarede smilende og gav ham et knus: 'Det er helt o.k., når bare det bliver ved venskabet.'

Keld og jeg har mange gange tænkt på den episode, for der sidder jo nogle mennesker og mangler den fysiske kontakt. Et knus i hverdagen behøver ikke betyde noget med sex – men bare tryghed."

Når Keld & Hilda optræder, kan de observere det hele fra scenen.

De ser gnisterne af liv og glæde i de trætte, gamle øjne.

De oplever et plejepersonale, der er totalt opmærksom på at være med til at give de ældre en helt speciel dag.

Men de bemærker også, når forholdene ikke ser ud til at være, som de burde.

Selvom de nævner eksempler på det sidste, skynder de sig at understrege, at det hører til de absolutte sjældenheder. Deres erfaring er, at dagens danske plejehjem og plejecentre over en bred kam er nogle rare steder at besøge, og plejepersonalet løser deres mange opgaver på forbilledlig vis på trods af travlhed. Og på trods af at de ikke altid bliver mødt med taknemmelighed.

"De ansatte på plejehjemmene er næsten altid i godt humør, selvom det ikke er noget nemt job, de har. Vi oplever tit, at de ældre taler rigtig grimt og uforiskammet til dem. Og nogle gange ser vi også, at de ældre slår. De ældre er selvfølgelig afmægtige i den situation, de sidder i, og så går frustrationerne ud over plejepersonalet. Jeg synes, de gør et fantastisk job," siger Hilda Heick.

Keld Heick supplerer:

"Ja, hvor er de dog tålmodige og søde – også når de ældre taler grimt til dem."

Var bange for lederne

Det var tilbage omkring 1990, at ægteparret Heick begyndte at supplere deres dansktop-koncertprogram med optrædener på plejehjem.

"Dengang var der en mere autoritær tone. Personalet var indimellem lidt bange for lederne. Og det var de ældre også. Når lederen kom, så tav man stille. I dag er tonen jo helt anderledes, når man kommer ind. Man har respekt for hinanden," siger Hilda.

"Vi mærker tydeligt, når vi kommer ind på et plejehjem, om det er en behagelig og varm atmosfære med søde mennesker, der møder en," siger Keld.

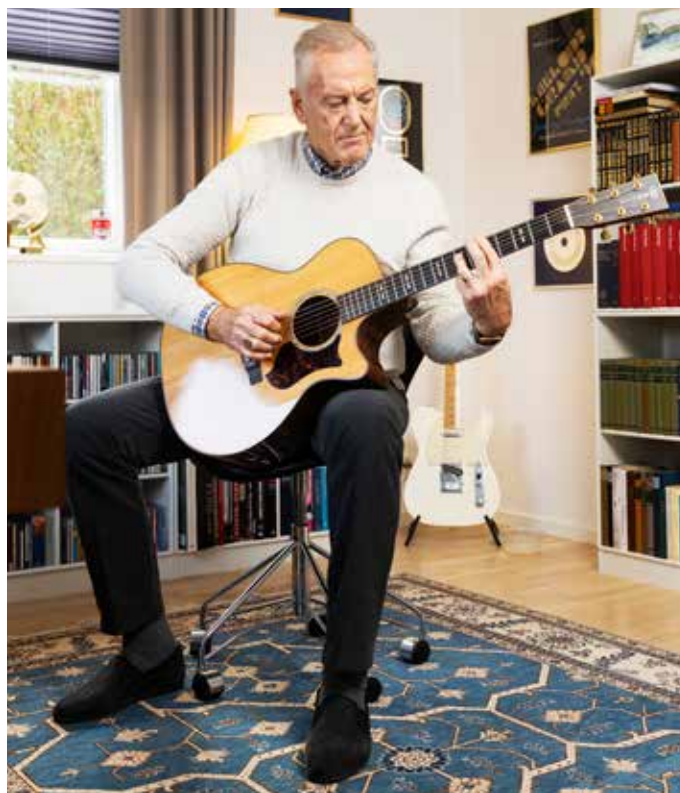
De grelle eksempler på det modsatte ligger efterhånden nogle år tilbage. Men de sidder stadig i erindringen.

"Vi plejer at komme i god tid for at stille vores udstyr op, og så vi ikke blokerer elevatoren. Men vi har da været ude for en leder, som sagde: 'Hvad i alverden laver I her allerede?' Vedkommende vilde dårligt fortælle os, hvor vi skulle spille og i øvrigt gøre af os selv," husker Hilda.

"Vi spurgte, om der var et sted, vi kunne være, og lederen fortalte, at der var to åbne døre ovenpå – et herre- og et dametoilet," supplerer Keld.

"Der blev vi en lille smule vrede, for det var ikke en måde at behandle os på. Men det var jo ikke de ældres skyld. De kunne jo ikke gøre for, at de havde den leder, de havde. Så vi prøvede at give dem en god oplevelse, selvom vi ikke havde lyst til at være der," siger Hilda.

"Man fik den fornemmelse, at vedkommende helst ville være fri og bare gerne ville have det overstået. Sådan en type, der er god til at administrere, men ikke til at have med mennesker at gøre," siger Keld.



Hilda og Keld Heick håber som alle andre, at de kan blive længst muligt i eget hjem – her er Hilda i dagligstuen med fotovante Bertil og Keld i musikværelset med sin elskede guitar.

Der var også den jul, hvor duoen skulle optræde tre steder i samme by.

”To af dem var fine plejehjem, men på det tredje var der ikke engang pyn-tet op. Der stod kun et enkelt grantræ uden noget på, og der var ikke en eneste brunkage til de ældre, som blev sendt lige i seng efter koncerten,” erin-drer Keld.

Og så sker det en sjælden gang imel-lem, at personalet sætter sig ned ba-gerst i lokalet, når de har fået anbragt de ældre foran scenen.

”Så sidder de dernede og holder de-res eget lille selskab uden rigtig at del-tage – og uden at have blik for, om de ældre måske har brug for hjælp under koncerten. Men det kan vi jo se, derfra hvor vi optræder,” siger Hilda.

Klar til at flytte, hvis ...

Ingen af de oplevelser har dog været med til at afskrække ægteparret, der fejrede guldbrillup i 2018. Tværtimod

har alle de gode oplevelser igennem årene været med til at overbevise dem om, at det ikke vil være deres verdens undergang, hvis de selv en dag må flytte ind på et plejehjem.

”Vi frygter ikke den dag, vi måske skal på plejehjem, fordi vi ikke kan klare os selv længere,” siger Keld.

”Jeg er ikke bange for plejehjem,” tilføjer Hilda.

”Du ville sikkert også hurtigt over-tage ledelsen,” griner Keld, men bliver straks mere alvorlig:

”Det, jeg frygter allermest, er den dag, vi ikke har hinanden. Det er det eneste, vi frygter – og så at blive en grøntsag, som ikke gør nogen nytte.”

De fysiske forhold på landets pleje-hjem og plejecentre har også været under kraftig forvandling igennem de 30-35 år, hvor Hilda og Keld Heick har turneret landet tyndt.

”Da vi begyndte, var selve beboelser-ne ikke på mere end 8-12 kvadratmeter

med en seng, et natbord og en stol, og så var det det. I dag bor mange i en dejlig stor stue, hvor der er plads til besøg, og med et stort badeværelse med hjælpemidler, når man skal i bad. Plejehjem i dag har ofte nogle dejlige boliger,” siger Hilda.

Dansktopparret understreger, at de selvfølgelig håber at kunne blive længst muligt i egen bolig.

For nogle år siden byggede de nyt hus på en grund nord for København. I bygningen er der installeret elevator fra gadeplan til stueplan, hvis de en dag skulle blive gangbesværede. Og haven er indrettet, så den er nem at passe.

Keld & Hilda har også planer om at skære lidt ned på de mange kilometer på de danske veje og spille lidt færre koncerter fremover – alene i 2022 blev det til omkring 120 optrædener.

Omkring halvdelen af dem var på plejehjem. ★ ALWA@FOA.DK

Malik Ahlqvist Kallio
Velfærdens Talent 2022



Hjælp os med at hylde de unge velfærdstalenter

For 6. gang afholder FOA og PenSam Velfærdens Talent 100.
Med prisen hylder vi unge talenter, som yder en særlig indsats og gør en forskel.
For borgere, kollegaer og hele Danmark.

Kender du én under 36 år, som fortjener at blive fejret?
Så nominér din kandidat på pensam.dk/talent

PenSam

FOA

REDNINGSDYKKER HANNE SEILING:

JEG KAN IKKE FÅ NOK SPÆNDING

AF STINE ANDERSEN | FOTO: TOBIAS STIDSEN

Wau, det vil jeg da også. Det var den følelse, jeg fik, da jeg var anlægsgartner i Horsens, og der åbnede en brandstation ved siden af min arbejdsplads. Jeg kunne følge med i, hvordan brandfolkene løb rundt og hurtigt skulle afsted, når alarmen gik på deres pager. Det var en helt ny verden for mig, og den skulle jeg bare være en del af.

Derfor besluttede jeg mig for at uddanne mig til brandmand ved Beredskabsstyrelsen i Herning og har siden arbejdet som fuld-tidsbrandmand i Aarhus. Jeg er vild med det og kan ikke få nok, så nu er jeg også blevet redningsdykker. Det er et job, der rummer så mange opgaver og spændende udfordringer. Jeg kan blive kaldt ud for at finde genstande i vandet, stoppe forurening fra en båd og lede efter en person, der er faldet i vandet. Det er så fedt, at jeg kan hjælpe i første fase. Hvor jeg før var på land og tog imod en person, der var faldet i vandet, kommer jeg fremover til at være nede for at finde et menneske, der skal reddes. Dét er stort for mig.

Når jeg er i vandet med alt mit udstyr, er det som at være i et helt sort rum. Man ved ikke, hvad man møder, så man skal holde hovedet koldt. Og det er præcis sådan nogle udfordringer, jeg elsker. Om det så er en røgfuld bygning eller under overfladen. Jeg kan bare godt lide at være der. ★

| CV |

2022-nu: Redningsdykker ved Østjyllands Brandvæsen
2020-nu: Beredskabsassistent i Østjyllands Brandvæsen
2017-nu: Deltidsbrandmand i Vejle
2015-2020: Flybrandmand på flyvestationen i Karup
2014: Værnepligtig i Beredskabsstyrelsen i Herning
2013-2015: Anlægsgartner

HUSK!**Husk at udfylde din joblog**

Du skal søge job hver uge og registrere de job, du søger, i en joblog på foa.dk/a-kasse. Det er et krav, at du søger flere job om ugen. Antallet afhænger af, hvor mange ledige stillinger der er: Jo flere ledige stillinger, desto flere skal du søge. Hver måned skal du gemme mindst en ansøgning i din joblog. Det er en betingelse for at få dagpenge, at du opfylder disse krav.

FOAs A-kasse har fået nye vedtægter

Delegeretmødet, der er FOAs A-kasses øverste myndighed, vedtog 10. december 2019 nye vedtægter for a-kassen. Find dem på foa.dk/regler. Hvis du vil have tilsendt en kopi af de nye vedtægter, er du velkommen til at kontakte din lokale a-kasseafdeling. Du kan læse referatet fra delegeretmødet på foasakasse.dk.

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.

HJÆLP TIL AT SØGE JOB MED FYSISKE SKAVANKER

En fysisk skavank kan gøre det sværere for ledige at komme i job. Her er nogle råd fra FOAs A-kasse til at tackle det problem, når du søger job.

AF METTE WIEDERHOLT PEDERSEN

Mange danskere lever med kroniske smerter, og blandt FOA-medlemmer på social- og sundhedsområdet har to ud af fem daglige eller ugentlige smerter – typisk i hænder, arme, skuldre og ryg.

En fysisk skavank kan gøre det sværere at komme i job, men heldigvis kommer langt de fleste medlemmer i arbejde igen. Mange af de arbejdspladser, som FOA har overenskomst med, har svært ved at få kvalificerede ansøgere. Derfor er de ofte åbne over for at ansætte en medarbejder, selvom vedkommende har fysiske skavanker.

Ikke dit ansvar at kompensere

Arbejdsmarkedsmiljøkonsulent Jesper Dragsbæk i FOAs arbejdsmiljøteam og Vibeke Kold, a-kassekonsulent i FOAs A-kasse har nogle råd til, hvordan du tackler fysiske skavanker i forhold til en potentiel arbejdsgiver.

Først og fremmest skal du vide, at det ikke er dit ansvar at kompensere for dine fysiske begrænsninger. Ifølge arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiverens ansvar, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det skal ikke gøre ondt at gå på arbejde, så arbejdsgiveren skal blandt andet sikre en grundig introduktion og

de rigtige tekniske hjælpemidler i arbejdet, så det ikke overbelaster dig. Hvis arbejdsgiver ikke lever op til kravene i lovgivningen, skal man bruge sin arbejdsmiljørepræsentant. De kan kræve af arbejdsgiveren, at loven bliver overholdt og eventuelt rejse en sag sammen med FOA, hvis det ikke hjælper.

Du behøver ikke fortælle alt

Vi anbefaler ikke, at du skriver om dine begrænsninger i jobansøgningen. Du behøver heller ikke sige det til en eventuel jobsamtale, for når du bliver ansat, vil du opleve, at mange af dine nye kolleger også har fysiske skavanker, der skal tages hensyn til. Og hvis arbejdsgiveren lever op til sit ansvar, vil du kunne bruge arbejdspladsens hjælpere og aftaler, for eksempel om forflytning. Kun direkte adspurgt anbefaler vi, at du siger sandheden, men kun hvis skavanken har betydning for udførelse af arbejdet.

Hvis du bliver spurgt direkte og derfor vælger at være åben om dine udfordringer, skal du fortælle det uden at udpensle hverken sygdomsforløb, symptomer og diagnoser. Det skal fylde så lidt som muligt i samtalen.

Du kan også vise, at du har sat dig ind i de aflastningsmuligheder, der er. ★

REDAKTIONEN@FOA.DK

**Få gode råd og redskaber**

Til fysisk aflastning i artiklen 'Hjælp til jobsøgning med fysiske skavanker' på:

- foa.dk/a-kasse
- foa.dk/raad-regler/arbejdsmiljoe/fysisk-arbejdsmiljoe/ergonomi
- forflyt.dk

VELSMAGENDE BØNNEBØF

Savner du inspiration til en velsmagende madpakke, der kan holde energien oppe, så kig med her. Bønnebøffer og grønkål er gode til en vegetarisk burger.

AF KATRINE KLINKEN | FOTO: LINE FALCK

TIP!

Det giver velsmag at krydre med sojasovs og miso

Mad med jordnøddesmør, rå kålblade og æble kan opbevares uden for køleskab

Bønnebøf med grønkålsslaw

4 portioner

Bønnebøffer

1 dåse kogte brune bønner
(250 g drænet vægt)
2 løg
½ dl olie
2 fed hvidløg
60 g risemel eller kartoffelmel
100 g finvalsed havregryn
2 spsk. sojasovs
1 dl olie + ½ dl olie til stegning
friskkværnet peber
evt. lidt vand
1-2 citroner i både

Grønkålsslaw

300 g rå grønkål uden ribber
2 dl mayonnaise
4 spsk. miso (pasta af fermenterede sojabønner)
4 fed hvidløg

Opskrift

Bønnebøffer

Si lagen fra de kogte bønner. Hak løgene fint. Varm olie i en gryde og steg løgene gyldne. Tilsæt knust hvidløg og steg kort tid. Kom løgene i en foodprocessor med de kogte bønner, risemel eller kartoffelmel og havregryn. Kør til ensartet konsistens. Tilsæt gradvist vand, sojasovs og olie, til farsen er sammenhængende. Krydr med peber. Lad farsen hvile i køleskab i mindst 30 min. Er den for fast, tilsættes lidt vand. Kom mel på hænderne og form farsen til bøffer. Steg dem gyldne på en pande med varm olie. Nyd med citron.

Grønkålsslaw

Hak grønkålen meget fint. Rør mayonnaise og miso sammen med knust hvidløg. Bland det hele sammen.

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



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

QUIZ

1. Hvis du som FOA-medlem får en kollega til at melde sig ind i FOA, kan du få en præmie, som er ...

- A. En buket blomster
- B. En gavekurv fra Coop
- C. Et gavekort på 300 kroner

2. Hvor mange FOA-medlemmer under 40 år angiver, at de er helt udmattede eller meget trætte efter en arbejdsdag?

- A. 47 procent
- B. 54 procent
- C. 66 procent

3. Hvornår ligger hovedferien?

- A. 1. juni til 30. september
- B. 1. maj til 30. september
- C. 1. maj til 30. august

4. Hvilket råd til at håndtere svære følelser på arbejdspladsen giver Louise Maria Dalbro?

- A. Åbenhed. Den skal komme fra det øverste ledelseslag og gå ned igennem hele organisationen
- B. At der er jævnlig supervision
- C. At ledelsen prioriterer tid til at tale om krævende pårørende



5. Allan Mansour ved af erfaring, hvor vigtigt det er at ...

- A. Kende reglerne for at få et fleksjob
- B. Være månedslønnet frem for timelønnet
- C. Have styr på feriepengene



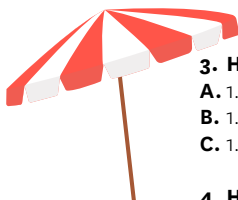
6. Hvorfor er Charlotte Høj helt uundværlig som kollega?

- A. Hver fredag står hun for morgensang med sange fra Højskole-sangbogen
- B. Hun har en særlig evne til at fornemme andre og rumme alle
- C. Hun tager altid en ekstra vagt, hvis der er brug for det



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

- A. En tornado
- B. Et mønster på en mønt
- C. En slush ice



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

svare i dette nummer af Fagbladet FOA. Kun medlemmer af FOA kan deltage i lodtrækningen. Besvar quizzen på fagbladetfoa.dk/quiz senest **13. marts**.

Vinder af quizzen i Fagbladet FOA nr. 6/2022 er **Nicolaj Stenkjær, Thisted**

GLÆD DIG TIL

BENJAMIN HAV & FAMILIEN • MEDINA • SAVEUS • TOM DONOVAN •
SANNE SALOMONSEN • ALBERTE • STIG & VENNERNE •
BIRTHE KJÆR & FEEL GOOD BAND • OG MANGE FLERE...

ANNONCE



SOLUND
MUSIK-FESTIVAL
13. - 15. JUNI 2023

Find information om billetkøb på www.solundfestivalen.dk

Tjek din løn



Får du den løn, du har krav på? Det kan godt betale sig at tjekke din lønseddel. Nogle gange er der fejl i den, der betyder, at du ikke får den løn, du har krav på. FOA kan tjekke din løn og finde ud af, om du har penge til gode. Tjek din løn på: foa.dk/loentjek

FOA

ANNONCE

STYRK FAGLIGHEDEN. DET BETALER SIG.

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

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

Find nærmeste VUC på www.vuc-erhverv.dk

VUC-ERHVERV
MERE END UDDANNELSE

Scan og
læs mere



Kompetence-
løft på alle
niveauer

FREDERIKSSUND

Seniorklubben. 15. marts kl. 11.30: Først lidt at spise og drikke kl. 11.30 og derefter generalforsamlingen med dagsorden jf. lovene. Indkomne forslag skal være bestyrelsen i hænde senest 14 dage før. Tilmelding til kasserer Anny Lorentsen på 29 69 02 39 eller annylorentzen@hotmail.com senest 1. marts af hensyn til forplejning. Traditionen tro afsluttes med bankospil. | 19. april kl. 13.30: Cafédag. Vi får besøg af musikeren Gasser, der vil underholde med harmonikaspil, mens vi hygger med kaffe/kage. | 31. maj: Udflygt. Vi skal ud at sejle på Bagsværd sø,

derefter på Bakken, hvor vi spiser. Drikkevarer er som vanligt for egen regning. Afgangstidspunkt fra Frederikssund følger. Tilmelding er bindende og skal ske til bestyrelsen senest på mødet 20. april. Pris FOA-medlemmer 400 kr. og gæster 500 kr. Der kan også indbetales via netbank: 2232 - 4397151072. Husk at skrive navn på indbetalingen.

GULDBORGSUND

Afdelingen. 28. marts kl. 18: Generalforsamling på Vandrerrhjemmet, Østre Alle 110, Nykøbing F. Dagsorden jf. lovene. Af hensyn til spisning bedes tilmelding ske senest 17. marts kl. 12. på guldborgsund@foa.dk.

HORSSENS

Afdelingen. 15. marts kl. 18: Generalforsamling. Der bliver udsendt yderligere oplysninger digitalt på et senere tidspunkt. **Seniorklubben.** 14. feb. kl. 14: Generalforsamling. Forslag skal være

formanden i hænde senest 14 dage før. Der er kaffe/brød. | 28. feb. kl. 14: Jytte Møller vil vise og sælge os spændende hjemmelavede smykker. Hun kan også lave smykker på bestilling. Der er kaffe/kage. | 7. marts kl. 14: Lone Bach fra SF vil fortælle om oplevelser på godt og ondt, både politisk og privat. Hun blev politisk bevidst i 1975 og i 1998 valgt som byrådsmedlem for SF. Der er kaffe/kage. | 28. mar. kl. 14: Påskebanko. 1 kort 12 kr. - 3 kort 30 kr. Klubben giver gevinsterne. Der kan købes amerikansk lotteri. Der er kaffe/kage. | 11. apr. kl. 14: Birthe fortæller om at adoptere fra Korea for 38 år siden og om at møde sit barn for første gang. Der er kaffe/kage. For at deltage i seniorklubbens arrangementer skal du være medlem. Årligt kontingent i seniorklubben 160 kr. Årligt kontingent i FOA 222 kr. Tilmelding til udflygterne skal ske til formand Dorrit Bank på 60 19 70 16, dorrit.bank@stofanet.dk eller kasserer Sonja Møller Andersen på 60 71 17 80, sonja_andersen@stofanet.dk. Træffes bedst kl. 17-18.

MARIAGERFJORD

Seniorklubben. 1. marts: Generalforsamling. Dagsorden jf. lovene. På valg: næstformand Mariane Enevoldsen; bestyrelsesmedlem Ingerlise D. Jørgensen; bestyrelsesmedlem Kirsten Fur Eriksen; suppleant Edith Frederiksen. Indkomne forslag til afdelingen se-

nest 4 dage før generalforsamlingen.

MIDTJYLLAND

Seniorklub Skive. 2. marts kl. 13: Generalforsamling i FOA Midtjylland, Skive afd. mødelokale, Jægervej 12, Skive. Der serveres en let anretning, kaffe/brød og bankospil. Dagsorden jf. lovene. Forslag skal være formanden i hænde senest 22. feb. Husk sidste tilmelding skal ske senest 23. feb.

ODENSE

Afdelingen. 19. april kl. 19.30: Afdelingsgeneralforsamling i Marienlystcentret, Windelsvej 138, Odense. Dagsorden jf. lovene. Indkomne forslag skal være afdelingen skriftligt i hænde senest 5. april kl. 12. Ved personvalg kan der ved fremmøde i afdelingens åbningstid skriftligt afgives stemme fra 13.-19. april kl. 12. Det er dog også muligt - efter forudgående aftale - at afgive stemme uden for afdelingens åbningstid i samme periode. Deltagelse i spisning kl. 18.30 forudsætter tilmelding på foa.dk/odense senest 12. april kl. 12.

Servicesektoren. 28. marts kl. 19: Generalforsamling i Salen, FOA Odense, Vesterbro 120, Odense. Dagsorden jf. lovene. Indkomne forslag skal være sektoren skriftligt i hænde senest 14. marts kl. 12. Ved personvalg kan der ved fremmøde i afdelingens åbningstid - eller efter aftale - skriftligt afgives stemme fra og med 22.-28. marts kl. 12. Deltagelse i spisning kl. 18.

forudsætter tilmelding på foa.dk/odense senest 21. marts.

Social- og sundhedssektoren. 29. marts kl. 19: Generalforsamling i Marienlystcentret, Windelsvej 138, Odense. Dagsorden jf. lovene. Indkomne forslag skal være sektoren skriftligt i hænde senest 15. marts kl. 12. Ved personvalg kan der ved fremmøde i afdelingens åbningstid - eller efter aftale - skriftligt afgives stemme fra og med 23.-29. marts kl. 12. Deltagelse i spisning kl. 18 forudsætter tilmelding på foa.dk/odense senest 22. marts.

Pædagogisk sektor. 30. marts kl. 19: Generalforsamling i Salen, FOA Odense, Vesterbro 120, Odense. Dagsorden jf. lovene. Indkomne forslag skal være sektoren skriftligt i hænde senest 16. marts kl. 12. Ved personvalg kan der ved fremmøde i afdelingens åbningstid - eller efter aftale - skriftligt afgives stemme fra og med 24.-30. marts kl. 12. Deltagelse i spisning kl. 17.30 forudsætter tilmelding på foa.dk/odense senest 23. marts.

Seniorklub. 7. marts kl. 11: Social hygge, samvær og brunch på Café A Rugårdsvej 2, Odense C. Pris for medlemmer 100 kr. Pris ikkemedlem 120 kr. Drikkevarer for egen regning. | 21. marts kl. 10-13: Generalforsamling i Vesterbro 120, Odense C. Dagsorden jf. lovene. Indkomne forslag skal være formanden i hænde senest 7. marts kl. 12. Efter generalforsamlingen byder klubben på 2 stk. smør-

rebrød samt 1 øl/vand. Tilmelding skal ske 21. feb. | 4. april: Udflygt til Randers Regnskov og Hvidsten Kro. Afgang kl. 6.30 Vejerboden, Nyborg - kl. 7.10 Amtsgården, Ørbækvej - kl. 7.30 Dannebrogsgade. Undervejs får vi kaffe/rundstykker. Et par timer i Regnskoven, kørsel til Hvidsten Kro: 2-retters menu. Der bliver serveret kaffe/kage på hjemturen. Pris medlem 700 kr. Pris ikkemedlem 890 kr. Drikkevarer for egen regning. | 18. april kl. 10: Bo fortæller om forskellige øl og bryggeprocessen i FOA Vesterbro 120, Odense C. Mulighed for at smage de forskellige øl. Pris medlem 100 kr. Ikkemedlem 125 kr. Der serveres kaffe i pausen.

RANDERS

Social- og sundhedssektoren. 14. marts Pædagogisk sektor og Servicesektoren 15. marts Pensionist- og efterlønsklubben 23. marts: Årsmøder i Medlemshuset - foreløbige dagsordner kan jf. lovene ses på foa.dk/randers 8 uger før års-mødernes afholdelse.

ROSKILDE

Social- og sundhedssektoren. 12. april Servicesektoren og Pædagogisk sektor 20. april. Generalforsamlinger med dagsordner jf. lovene.

STORSTRØM

Seniorklub Syd. 14. marts kl. 14: Hvad er fremtidsplanerne for seniorklubberne v. formand Morten Nielsen og næstformand Lissi Lund

MEDLEMSPULSEN**Vindere i oktober 2022****Hovedpræmievinder**

Gitte Liane Ravn, FOA Trekanten Vejle

Gavekort til Coop

Liane Christensen, FOA Frederikshavn
Lis Thaudal Palmer, FOA Randers
Helle Grunnet, FOA Randers
Mona Bente Christensen, FOA Midt- og Vestjylland
Yvonne Herold, KLS

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/medlemspuls

KONTAKT FOA

FOA, forbundshuset
Stauings Plads 1-3
1790 København V

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

FOA-afdelinger

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

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

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

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



Vi har brug for
dit synspunkt

Scan QR-koden
og deltag i
undersøgelsen

Hvilke ønsker har du til os som din fagforening?

En af vores største opgaver i FOA er at være den stærkeste fagforening for dig og alle vores andre medlemmer.

Hvordan synes du, vi skal gøre det?

Deltag i undersøgelsen. Dit svar går videre til de 570 tillidsrepræsentanter, der deltager i FOAs kongres til november.

Det er kongressen, der sætter retningen for fremtidens FOA, og hvordan vi sammen skaber det bedste arbejdsliv for dig og dine kolleger.

FOA

| 4. april kl. 14: Fødselsdag m. underholdning og lagkage. | 9. maj kl. 14: Yrsa Gruning: Et Børnehjem i Indien. | 13. juni 8. aug.: Sommerarrangementer. Flere oplysninger om tid og sted kommer senere. | 12. sep. kl. 14: Arrangement sammen m. HK. Else Møller: Fra Bondekone til Borgmester. | 10. okt. kl. 12: Generalforsamling m. spisning og banko. | 7. nov. kl. 14: Arne Holdensen: En Rejse til de tidligere Dansk Vestindiske Øer. | 5. dec. Endnu ikke planlagt. Flere oplysninger kommer senere. Alle de almindelige klubmøder foregår i Hollænderhaven 3, Fuglebakke, Vordingborg. Ret til ændringer forbeholdes. Tilmelding til alle møder

skal være Inge Petersen 25 82 12 69 i hænde senest tirsdagen før, og alle tilmeldinger er bindende.

Seniorklub Nord. 16. marts kl. 12: Foredrag: En butlers liv bag de lukkede fløjdøre. | 13. april kl. 12: Foredrag m. vores tidligere borgmester Henning Jensen. | 11. maj kl. 8.15: Skovtur til Reventlow-Museet og Frederiksdal Kirsebær m.m. Tilmelding til Anni på 20 59 59 18 og Leif på 30 46 20 35.

SYDFYN Afdelingen. 22. marts kl. 18-22: Afdelingsgeneralforsamling. Tilmelding via foa.dk/afdelinger/foa-sydfyn/arrangementer/afdelingsgeneralforsamling-2023. | 13. april kl. 14-17: Kom til løn-

tjekcafé i FOA Sydfyn. Se mere og tilmeld via foa.dk/afdelinger/foa-sydfyn/arrangementer/loentjekscfe-13-04-2023.

SØNDERJYLLAND Seniorklubben. 27. feb.: Generalforsamling i FOAs mødelokaler, Brundevej 2, Rødekro. Vi starter med et stykke brød kl. 13 – generalforsamling kl. 14. Dagsorden jf. lovene. Bag-eftter kommer Sydtrafik og fortæller om Rejsekort, Flextrafik og rejseplan. Tilmelding senest 22. feb. på foa.syd.dk. | 16. marts kl. 14: Vi skal hygge os med at synge sange fra den danske sangskat til levende musik i FOAs mødelokaler på Brundevej 2, Rødekro. Tilmelding senest 9. marts på foa.syd.

dk. | 19. april: Bowling i Haderslev Bowlingcenter. Samkørsel fra FOA Rødekro, Brundevej 2 kl. 12. Vi spiser kl. 13. Bowling kl. 15-16. Medlemmer betaler 150 kr. Ægtefælle/samlever som ikke er medlem 250 kr. Tilmelding senest 12. april på foa.syd.dk. Ret til ændringer forbeholdes. Ved møder i afdelingen er kaffen gratis for alle. Ægtefælle og samlever betaler entréen ved arrangementer ud af huset. Husk, du automatisk er medlem af seniorklubben som efterlønner og pensionist.

VENDSYSEL Seniorklubben Hjørning. 14. marts kl. 14: Generalforsamling m. bankospil. Dagsorden jf. lovene. Medbring en

pakke til ca. 35 kr. Man får 2 gratis bankoplader. Kaffe/brød er gratis denne dag. Tilmelding senest 9. marts via tilmeldmig.dk/Default.aspx?9999230802 eller på 46 97 13 46. **Seniorklubben Brønderslev.** 14. marts kl. 14: Generalforsamling i Brønderslev Hallen, Knudsgade 15, Brønderslev. Dagsorden jf. vedtægterne. Forslag til generalforsamlingen skal skriftligt være formanden i hænde senest 7 dage før generalforsamlingens afholdelse. Af hensyn til forplejning er fristen for tilmelding senest 10. marts til afdelingen på 46 97 13 46 eller vendsyssel@foa.dk.

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

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

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

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

Redaktionen sluttet
24. januar 2023

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

Frist til nummer 2
30. januar
Frist til nummer 3
29. marts

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

Annoncefrist
Nummer 2
8. marts
Nummer 3
4. maj

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

Nummer 2 udkommer
Uge 16 2023

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

**Vi tager ansvar for
indholdet og er tilmeldt**

**PRESSE
NÆVNET**

Medlem af Danske Medier
DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL

Tilsluttet Specialmediernes
Oplagskontrol

Oplag:
169.153/12. årgang
Tryk: Stibo Complete
ISSN: 1901-5712



Udgiver:

FOA

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

ANNETTE HANSEN:

CHARLOTTE ER HELT UUNDVÆRLIG



Annette Hansen, social- og sundhedshjælper i hjemmeplejen i Østbirk i Horsens Kommune, roser sin kollega Charlotte Høj.

Hvorfor fortjener Charlotte et kram?

Hun er så dygtig til sit arbejde og har altid et godt overblik over borgerne. Hvis Charlotte har sagt, at hun vil undersøge noget om for eksempel medicin eller bleer, så kan man være sikker på, at hun tager hånd om det og giver en tilbagemelding. Hun er desuden en af tovholderne på vores projekt 'I sikre hænder', som er med til at øge fagligheden og sikre, at vi har et fælles fokus på borgerne frem for, at man bare kører sin egen rute.

Menneskeligt er hun også fantastisk. Hun har en særlig evne til at fornemme andre og rumme alle – også de mere skæve eksisterer blandt borgerne. Og som kollega er hun god til at få andre til at åbne sig. Hun spotter, hvis en af os har det skidt. 'Er du okay', spørger hun. Og så giver hun sig tid til at lytte, virkelig lytte. Hun falder ikke i den der med: 'Du skal bare gøre sådan og sådan'. Kun hvis man efterspørger et godt råd, så giver hun det.

Charlotte har altid meget fokus på trivslen i vores gruppe. Jeg har selv for nylig været i en presset periode arbejdsmæssigt, og hun var som tillidsrepræsentant med til at sørge for, at jeg fik noget hjælp, og i dag har jeg det godt igen. Jeg vil gerne sige TAK til hende for at være den, hun er – jeg er så glad for, at hun er min kollega. ★

AF MERETE NIELSEN | FOTO: TOR BIRK TRADS



KRAMMET
GÅR TIL

Charlotte Høj
Social- og sundheds-
assistent

Har du en skøn kollega, der fortjener et kram her på siden, så skriv til redaktionen@foa.dk. Der er et gavekort på 250 kr. til Coop til kollegahygge, hvis vi bruger dit tip.

FÅ MERE UD AF DIT FAGBLAD

Fagbladet FOA er meget mere end det trykte blad. Her kan du se, hvor du finder de mange historier – uanset om du er til papir, digitale løsninger eller sociale medier.

Du kan finde tidligere numre af Fagbladet FOA som e-magasin nederst i 'burger-menuen'.



FAGBLADETFOA.DK

Her finder du de seneste nyheder, nyhedsarkiv, temaer og kontakinfo til redaktionen.



FACEBOOK

Her bringer vi dagligt nye artikler og inviterer til debat og kommentarer (i en god tone).



INSTAGRAM

Her er det især billeder og grafik, vi lokker med som små, lækre appetitvækkere.

HUSK!
Hver uge modtager du automatisk mail med Fagbladet FOAs nyhedsbrev. Tjek her om din mailadresse er korrekt:
foa.dk/ret-personoplysninger



Kurser når det passer jer

Har I som virksomhed eller institution brug for faglig online opkvalificering inden for social- og sundhedsområdet eller måske dagtilbudsområdet? Så har vi en bred vifte af online kurser, der kan tages, når det passer bedst for jer.

Se alle de aktuelle kurser på kurser.zbc.dk eller scan QR-koden:

