

Fra arbejdsliv til seniorliv

MÆND SKAL GØRE SOM KVINDERNE

SIDE 34

KÆMPE FORSKELLE I LOKALLØN

SIDE 8



FAGBLADET FOA

SOCIAL & SUNDHED

SEBASTIAN ER KIRURGENS HØJRE HÅND

PORTØR PÅ OPERATIONS- STUEN

SIDE 20

Ny smileyordning i 2022

Fødevarestyrelsen ændrer smileyordningen:

- Fra årsskiftet vil der kun være 3 forskellige smileyer i stedet for 4 – glad mund, lige mund og sur mund.
- Elitesmileyen udgår.
- Virksomheder skal fremover vise kontrolrapporter på alle digitale platforme, hvor de sælger fødevarer – ikke bare egen hjemmeside.

Hvad skal du gøre?

- Fjern din elitesmiley senest 31. marts 2022 – hvis du har sådan en. Det gælder f.eks.:
 - o Dit klistermærke med elitesymbol
 - o AI markedsføring af elitestatus
- Lad din kontrolrapport med elitesmiley blive hængende, til din virksomhed får en ny kontrolrapport ved næste kontrolbesøg.
- Hvis din virksomhed sælger fødevarer fra digitale platforme som f.eks. take-away-sider, så henvis til din kontrolrapport på findsmiley.dk senest 31. marts 2022.



INDHOLD



FAG OG FREMTID
KÆMPER FOR
OVERENSKOMST I
ALMEN PRAKSIS
SIDE 6



TEMA
FASTE TEAMS I
HJEMMEPLEJEN
SIDE 26

4 Chefredaktørens leder

6 Fag og fremtid

Sosu-assisterer hos de praktiserende læger vil have egen overenskomst.

8 FOKUS Lokalløn

Se, hvor stor forskellen er på, hvad kommunerne giver i lokalløn til FOAs faggrupper.

16 Groft sagt

17 Forskerzonen

Forsøg med døgnrytmelys tegner godt.

18 Formandens klumme & debat

20 Snapshot

Her opererer portøren.

24 Fagligt talt

26 TEMA Buurtzog-modellen

Kommuner er godt i gang med at skabe små faste teams i hjemmeplejen.

32 Brug FOA

350 år gammel lov sikrer Kirsten millionerstatning.

34 INDBLIK Mænds seniorliv

Planlæg dit pensionistliv allerede, når du er i 50'erne, lyder rådet fra eksperter.

43 Min vej

Brian fandt mening i nyt job.

44 Interview

"Der kommer til at ske noget vildt med den offentlige sektor." Mød fremtidsforsker Marianne Levinsen.

48 A-kassen

Nu må du supplere elevlønnen.

50 Faglig praksis

Ressourcecoaching forebygger stress og forråelse.

53 Mad på farten

54 Quiz

56 Det sker

58 Kollegakram

FOA

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

Redaktionschef Morten Bruun
mobr@foa.dk · 46 97 23 97

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

NOGLE KOMMUNER SER UD TIL AT HAVE GLEMT, AT LOKALLØN FINDES.
NOGLE STEDER ER VI NEDE AT SKRABE BUNDEN, HVOR DET ER PINLIGT. **SIDE 10**

THOMAS ENGHAUSEN
NÆSTFORMAND I FOA

HALLO – 2022 KALDER!

VELKOMMEN I ”Jeg hører, hvad du siger, men (dybt suk) der er ingen penge at forhandle om.” Har du, din tillidsrepræsentant eller din afdelingsrepræsentant hørt det argument fra chefen, når I talte om lokalløn? Måske endda i flere år i træk? Ja, så er du langt fra alene.

Til gengæld er der meget, der tyder på, at det afvisende svar fra chefen står for fald. I hvert fald nogle steder i landet. I dag er der nemlig mange tusind kroners forskel på, hvad medarbejdere med den samme uddannelse og anciennitet får i lokalløn fra kommune til kommune – eller fra region til region.

Ét eksempel er nabokommunerne Roskilde og Greve. I Roskilde Kommune får social- og sundhedsassistenterne næsten 1.600 kroner mere om måneden end i Greve Kommune. En forskel på næsten 19.000 kroner årligt.

Forklaringen fra Greve Kommunes ansvarlige chef er blandt andet, at kommunen har opsagt en aftale fra dengang, hvor det nærmest var umuligt at skaffe personale. Hallo – 2022 kalder! Hvor nemt er det lige at finde nye medarbejdere i dag? Mange arbejdssteder kører jo med ubesatte stillinger og vagter, hvilket er uholdbart for alle.

Så mon ikke det ligefrem kan betale sig for de offentlige arbejdsgivere at bruge lokallønnen til at holde på de dygtige medarbejdere og at tiltrække nye? I en ny undersøgelse fra FOA siger næsten to ud af tre medlemmer, at de vil overveje at søge job i en nabokommune, hvis den tilbyder højere løn. Så måske er græsset grønnere på den anden side af kommunegrænsen. ★

Gitte Hejberg
GITTE HEJBERG
ANSV. CHEFREDAKTØR

LÆS MERE
OM LOKALLØN
SIDE 8-15

”

MÅSKE ER GRÆSSET GRØNNERE I NABOKOMMUNEN.



@GITTEHEJBERG



BAG OM ORDET

Lokalløn: Størstedelen af lønnen er fastsat i overenskomsten, men en mindre del skal forhandles lokalt på din arbejdsplads. Lokalløn ydes enten som et månedligt løntrin/kronebeløb, men kan også være et engangsbeløb.



HVAD MENER DU? Hvornår har du sidst fået lønforhøjelse via lokalløn?

AF SIMON MARVIG RAVN



Lidt en vittighed

Søren Koch Dalsgaard

**Social- og sundhedsassistent
på bosted i Region Nordjylland**

Det gjorde jeg i sidste måned – jeg var en af de heldige. Det var fedt at få, men forhandlingerne føles lidt som en vittighed, for midlerne, der bliver forhandlet om, er så små.



Kompenserer for få løntrin

Frederik Poulsen

**Teknisk servicemedarbejder
Holbæk Kommune**

Jeg kan ikke huske, hvornår jeg sidst fik det. Men vi har kun ét anciennitetstrin, der udmunder i to løntrin, så lokalløn er en god måde at kompensere for det.



Vi løfter i flok

Tanja Haraldsborg

**Pædagog med ledelse,
Børnehuset Sluseholmen,
Københavns Kommune**

I 2020 fik jeg et engangsbeløb på 5.000 kroner ved at lave en indstilling til min tillidsrepræsentant. Anerkendelsen er dejlig, men systemet er skide uretfærdigt, for vi løfter oftest i flok.



SONJA FIK SLIDGIGT

- Jeg havde ondt i alle kroppens led

Da Sonja Dall fik slidgigt, begyndte hendes kolleger at undersøge mulighederne for et flexjob til hende. Alle blev derfor overrasket, da hun kom tilbage på arbejdet. Revadol blev hendes redning.

Sonja Dall kom på hospitalet og modtog en dårlig nyhed. Ud fra scanningsbillederne kunne man konstatere, at hun havde slidgigt.

Forinden var Sonja vågnet en morgen og havde svært ved at bevæge sig. Hun havde ondt i alle kroppens led og var bekymret for fremtiden.

- Jeg var rigtig ked af situationen og ville helst ikke igennem nogle store behandlinger.

” *Jeg kan igen arbejde og bruge fritiden på alt det, jeg nyder at lave.*

- Sonja Dall

Jeg mødte så en bekendt, som faktisk foreslog mig Revadol.

- Allerede efter 14 dage mærkede jeg en lindring, og efter 3 måneder var jeg mig selv igen.

Pausen overbeviste Sonja

Kollegerne på rådgivningscentret, hvor hun arbejdede som familieterapeut, havde på forhånd afskrevet hende og var gået i gang med at undersøge mulighederne for et flexjob til hende.

- Alle blev overrasket, da jeg kom tilbage på arbejde. Lindringen af ledsmerterne havde gjort mig meget mere bevægelig. Gåturene blev genoptaget, og selv min have kunne jeg igen give

en ordentlig tur uden at blive mindet om slidgigten.

Sonja er ikke i tvivl om, at det er Revadol, der har gjort forskellen.

- Jeg har faktisk prøvet at stoppe med tabletterne og oplevet, at smerterne langsomt vendte tilbage. Det beviser jo bare, at det er pillerne, som har virket - og at det ikke er noget mirakel.

- I dag tager jeg mine Revadol-tabletter dagligt. Det holder styr på smerterne i hænder, fødder og knæ og gør, at jeg igen kan arbejde og bruge fritiden på alt det, jeg nyder at lave, siger Sonja.

Sonja har fået sit efterlønsbevis, men hun har ikke tænkt sig at bruge det.

- Jeg har stadig meget at byde på, siger hun og smiler.

Læs flere kundehistorier på www.wellvita.dk

Ledsmerter og stivhed i leddene

Rigtig mange mennesker lider af slidgigt i større eller mindre omfang. Smerterne opstår, efterhånden som ledbrusken går tabt. Det er ikke selve nedbrydningen af brusken, der gør ondt, idet ledbrusk ingen nerveforsyning har. Smerterne opstår derfor andre steder, typisk i leddets omgivelser, både i knoglen under ledfladen og bløddelene omkring leddet.

Revadol virker i alle kroppens led

Lægemidlet Revadol er baseret på glucosamin, som ekstraheres fra rejeskaller. Langtidsstudier antyder at glucosamin kan hæmme nedbrydningen af brusken. Kliniske studier har vist, at glucosamin giver smertelindring efter 4 ugers behandling, samt forbedrer bevægeligheden i de angrebne led hos patienter med let til moderat slidgigt.

Slidgigt opstår i bl.a. nakke, ryg, lænd, hofte, skuldre, fingre, tæer og knæ. Uanset hvor i kroppen, der er opstået symptomer på let til moderat slidgigt, indvirker Revadol på brusken i de angrebne led.

Læs mere på www.wellvita.dk



Alle blev overrasket, da jeg kom tilbage på arbejde. Lindringen af ledsmerterne havde gjort mig meget mere bevægelig, og jeg kunne igen bruge fritiden på alt det, jeg nyder at lave, fortæller Sonja.

Lægemidlet Revadol (Glucosamin). Indikationer: Lindring af symptomer ved let til moderat slidgigt. Dosering (voksne): 1 tablet 3 gange dagligt eller 3 tabletter på en gang. Bivirkninger: Hovedpine, døshed, forstoppelse, diarre, kvalme, mavesmerter eller andre gener fra maven. Særlige advarsler og forsigtighedsregler vedrørende brugen: Tag ikke Revadol hvis du har allergi overfor skalddyr. Pakningsstørrelser: 90 tabletter og 240 tabletter. Læs vejledningen på indlægssedlen omhyggeligt.

Her kan du købe Revadol

Revadol kan prøves på abonnement til halv pris for første pakke.

Kr 129,- (+ fragt kr. 39)
2x90 tabletter

RING: 82 30 30 40
Hverdage kl. 8-16

Bestil online:
www.wellvita.dk

Ingen bindingstid.
Betal efter at varen er modtaget.



wellvita
Energivej 4, 6700 Esbjerg

Sosu-ansatte slås for praksisaftale

Sosu-assisterter hos de praktiserende læger skruer op for ønske om egen overenskomst. Men lægerne er fortsat imod.

AF SYBILLE HILDEBRANDT | FOTO: NIELS ÅGE SKOVBO

Selvom almen praksis ansætter flere social- og sundhedsassistenter end nogensinde før, vil Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening (PLA) ikke give dem en selvstændig overenskomst. Og det er ærgerligt, mener Torben Hollmann, der er formand for Social- og Sundhedssektoren i FOA.

”Vi har i årevis forsøgt at få en overenskomst i stand for sosuerne i almen praksis. PLA har hidtil afvist det, fordi gruppen var meget lille. Men den vokser og tæller nu 400 ansatte,” siger Torben Hollmann om gruppen, der i dag er omfattet af lægernes overenskomst med HK Privat.

Sektorformanden forventer, at antallet vil stige i takt med, at flere kliniske opgaver flytter til almen praksis. Og han mener, at det kalder på en aftale, der kan sætte rammerne for lønforhandling og arbejdsvilkår – uden at gøre det dyrere for lægerne.

”FOA og de praktiserende læger har i fællesskab gjort en stor indsats for at tiltrække og forberede sosuerne til at arbejde i almen praksis. Derfor er det underligt, at lægerne ikke vil anerkende deres faglighed og indgå en aftale for dem på linje med sygeplejersker, bioanalytikere og HK’ere,” siger Torben Hollmann.

Det er små arbejdspladser

Karsten Rejkjær Svendsen, formand for PLA og praksislæge i Tim i Vestjylland, hæfter sig ved, at der er tale om en lille organisation med små klinikker, og det vil være ”uoverskueligt” med overenskomster for alle faggrupper.

”Selvom antallet af sosuer i almen praksis er steget de seneste år, udgør de fortsat kun en mindre andel af den samlede stab i almen praksis,” siger Karsten Rejkjær Svendsen, der ikke kan sætte et eksakt tal på, hvor stor gruppen skal være, før en særskilt overenskomst kan komme på tale. ★ REDAKTIONEN@FOA.DK

SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT RIKKE BAK-PEDERSEN:

DET SUNDHEDSFAGLIGE TAGER DET MESTE AF MIN TID

De sundhedsfaglige opgaver står i kø lige fra morgenstunden hos den 52-årige social- og sundhedsassistent Rikke Bak-Pedersen ved lægerne i Klarup i Nordjylland. Dagens første patient er en 60-årig mand, hvis urinprøve hun tjekker for blandt andet leucocytter.

Det viser sig at være en urinvejsinfektion, og hun sætter gang i en behandling. Tilstanden er ikke værre, end at hun sagtens kan løse den på egen hånd uden at involvere lægen. Og netop selvstændigheden og evnen til at varetage sundhedsfaglige opgaver gør social- og sundhedsassistenterne værdifulde i almen praksis.

Ønsker relevante kurser

”Det her er et eksempel på en typisk opgave for os. Det er sundhedsfagligt arbejde, som hverken kan løftes af en sosu-assistent på sygehuset eller en sekretær,” siger Rikke Bak-Pedersen, der har arbejdet fem år i praksis.

I alt har lægehuset i Klarup ansat



Social- og sundhedsassistent Rikke Bak-Pedersen har været ansat i en privat praksis i fem år og ønsker, at gruppen får sin egen overenskomst: "Det vil være en anerkendelse af os," siger hun.

SOSUERNES KLINISKE OPGAVER I PRAKSIS

- udfører delegerede undersøgelser og behandlinger
- tager, håndterer, opbevarer og transporterer blodprøver
- tackler de mest almindelige kliniske komplikationer ved venøse blodprøver
- udfører eller assisterer ved EKG-undersøgelser
- udfører spirometri
- observerer og handler på virkning og bivirkning af luftvejsudvidende medicin
- udfører vaccinationer og tackler bivirkninger.

KILDE: SOSU H

UDDANNELSE TIL SOSUER I PRAKSIS

I 2015 gik blandt andre de praktiserende læger og FOA sammen om en uddannelse til social- og sundhedsassistenter ansat i almen praksis. Den består af et femdages kursus ved AMU og giver introduktion til de typiske opgaver. Den retter sig til sosu-uddannede, der vil arbejde i praksis, og til ansatte, der ønsker en opkvalificering.

KILDE: FOA

tre social- og sundhedsassistenter til især at løfte sundhedsfaglige opgaver. Allet tre er rigtig glade for jobbet og arbejdspladsen og er blandt meget andet fortrolige med at kontrollere diabetes, tage EKG, vaccinere og tage blodprøver.

"Den type opgaver fylder 70 procent af min dag. Resten er administration. Set i det lys er det ikke optimalt, at vi er under en HK-overenskomst, som

jo er målrettet sekretærerne. Og HK udbyder ikke relevante kurser i for eksempel behandling af diabetes," siger Rikke Bak-Pedersen.

Vi kender patienterne

Det var netop bredden i opgaverne, der i sin tid fik hende til at søge jobbet.

"Sådanne stillinger er HK'ere ikke kvalificerede til. Her kan vi sosuer løse flere funktioner – ud over at løse

administrative opgaver kan vi råde, vejlede og kontrollere patienterne og ofte også igangsætte behandling," siger Rikke Bak-Pedersen og fortsætter:

"Da det er os, sosuerne, som patienterne møder til kontrollerne, opbygger vi en tillidsrelation. Vi kender patienterne på en anden måde end lægerne, og det smitter positivt af på behandlingen." ★

KÆMPE FORSKELLE I LOKALLØN

Flere tusinde kroner adskiller de 'bedste' og de 'dårligste' kommuner, når det kommer til at give medarbejderne lokale tillæg – såkaldt lokalløn. Og det er uanset, om du arbejder som social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent, dagplejer eller noget helt fjerde.

FOKUSSIDERNE ER SKREVET AF RASMUS HANDBERG BAUNEGAARD NIELSEN, RAHBN@FOA.DK | FOTO: ANNA CATHRINE LETH CHRISTIANSEN



HVOR STOR ER DIN LOKALLØN?

På fagbladetfoa.dk finder du et danmarks-kort, hvor du kan se, hvad din kommune/region i gennemsnit giver i lokal-løn til 11 af de største faggrupper i FOA.

Find kortet her:
fagbladetfoa.dk/lokalloen
Eller brug QR-koden.

TOP 5

DEN GENNEMSNITLIGE LOKALLØN
FOR SOCIAL- OG SUNDHEDS-
ASSISTENTER PR. MÅNED

Allerød
2.947 kr.

Dragør
2.750 kr.

Roskilde
2.607 kr.

Samsø
2.570 kr.

Glostrup
2.521 kr.

BUND 5

DEN GENNEMSNITLIGE LOKALLØN
FOR SOCIAL- OG SUNDHEDS-
ASSISTENTER PR. MÅNED

Varde
983 kr.

Greve
1.031 kr.

Faxe
1.062 kr.

Holstebro
1.086 kr.

Næstved
1.104 kr.

TOP OG BUND

10 kommuner skiller sig ud på listen over lokal-løn til social- og sundhedsassistenter. I de fem, der ligger øverst, udgør den lokale lønandel mellem 8,2 og 9,5 procent af nettolønnen. I de fem, der ligger nederst, udgør lokal-lønnen mellem 3,5 og 3,9 procent. Der er tale om gennemsnitstal omregnet til fuldtidsstillinger.

KILDE: KRL-DK



SÅDAN GJORDE VI

Data om lokalløn er trukket i Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) for september 2021. Tal for andre år er ligeledes for september. Tallene bygger på ordinære ansættelser.

Knap 24.000 kroner om året. Så stor er forskellen i lokalløn på den kommune, som giver mest og den, der giver mindst til social- og sundhedspersonalet. For dagplejere er beløbet endnu større – nemlig 36.300 kroner. Og for pædagogiske assistenter er forskellen 32.184 kroner om året. Sådan fortsætter det for FOAs faggrupper.

Det er markante forskelle, siger Thomas Enghausen, næstformand i FOA.

”Nogle kommuner ser ud til at have glemt, at lokalløn findes. Nogle steder er vi nede at skrab bunden, hvor det er pinligt. Det giver lyst til at sende en venlig reminder til kommunerne og fortælle, at lokalløn er penge, der er lagt ind i forhandlingssystemet, og at en række af FOAs faggrupper trænger til et løft. Lokalløn er jo midler, som FOA selv har været med til at finansiere,” siger Thomas Enghausen.

Næstformanden erkender samtidig, at ”pilen også peger på FOA selv”, for

forskellene er også udtryk for, at FOA lokalt skal blive dygtigere til at forhandle tillæg til medlemmerne.

”Det er FOA, der skal stille krav om årlige lønforhandlinger. Nogle steder har vi været dygtige, og andre steder har vi noget at lære. Men det er komplekst, for der er jo også en modpart,” siger han og noterer, at det også er årsagen til, at FOA i 2020 satte gang i et projekt, der netop skal hjælpe afdelingerne med at forhandle lokalløn.

Forsker er ikke overrasket

De store kommunale forskelle overrasker ikke Nana Wesley Hansen, der forsker i arbejdsmarkedspolitik ved Københavns Universitet. Ifølge hende afspejler forskellene i lokalløn som oftest de enkelte kommuners økonomiske råderum.

Dog spiller ’markedet’ også en rolle, hvor særlige udfordringer med at skaffe personale vil påvirke, hvor store lokale tillæg kommunerne giver, siger arbejdsmarkedsforskeren.

”Lokal løndannelse er også et redskab til for eksempel at håndtere særlige rekrutteringsudfordringer,” siger Nana Wesley Hansen.

Hun kalder det derfor bemærkelsesværdigt, at lokallønnen ikke har ændret sig de seneste 10 år på trods af, at en del kommuner nu har mange ubesatte sosu-stillinger.

”Man skulle forestille sig, at lokal løndannelse på netop sosu-området ville have udviklet sig, når der er en så svær rekrutteringssituation,” siger Nana Wesley Hansen.

Den opfattelse deler Thomas Enghausen. Han peger på, at det kan blive et problem for kommunerne,

Thomas
Enghausen
Næstformand
i FOA



”

MAN SKULLE FORESTILLE SIG, AT LOKAL LØNDANNELSE PÅ NETOP SOSU-OMRÅDET VILLE HAVE UDVIKLET SIG, NÅR DER ER EN SÅ SVÆR REKRUTTERINGSSITUATION

NANA WESLEY HANSEN

FORSKER I ARBEJDSMARKEDSPOLITIK VED KØBENHAVNS UNIVERSITET

hvis for eksempel en social- og sundhedshjælper kan få væsentligt mere i løn ved at skifte til nabokommunen.

”Og det er jo et vigtigt argument for os i forhandlingerne om lokalløn,” siger Thomas Enghausen, der har svært ved at svare på, om FOAs lokale afdelinger i tilstrækkelig grad bruger det argument:

”Men jeg håber det. Og hvis man ikke har, er det åbenlyst, at man i hvert fald skal til at gøre det nu.”

KL: Op til den enkelte kommune

Kommunernes Landsforening (KL) ønsker ikke at svare direkte på, om de ser udfordringer i de store forskelle i lokalløn – og om den stigende efterspørgsel på personale kan imødegås ved at give mere i lokalløn.

I et skriftligt svar henviser KL-direktør Kristian Heunicke til, at ”tanken bag lokalløn netop er, at det er en mulighed, der er forankret i den enkelte kommune”.

”Hele idéen med lokalløn er netop, at medarbejderne honoreres på en måde, der giver bedst mening i den specifikke, lokale kontekst,” skriver han.

Det svar imponerer ikke Thomas Enghausen:

”Lokalløn er ikke midler, der skal ligge og samle støv, så jeg håber da, at også KL minder kommunerne om, at lokalløn findes, og at kommunerne kan bruge det som et element til at løse udfordringer med rekruttering og fastholdelse.” ★

Nana Wesley Hansen
Forsker, KU



JAKOB DALL

HVAD ER LOKALLØN?

Lokalløn er den del af din løn, som forhandles lokalt mellem FOA og kommunen eller regionen. Lokalløn kan gives som tillæg for særlige kompetencer eller funktioner eller som et engangsbeløb (bonus).

HVORDAN FÅR MAN LOKALLØN?

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.

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.

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 service- og sundhedsmedarbejdere lagde meget, mens for eksempel social- og sundhedsmedarbejdere lagde lidt under syv procent ind samlet.



12 kilometers afstand og en forskel på 18.912 kroner

De to nabokommuner Roskilde og Greve ligger i henholdsvis top og bund, når det kommer til lokalløn til social- og sundhedspersonale.

Det tager bare 15 minutter i bil at køre de 12 kilometer fra plejehjemmet Møllehøj i Greve til Plejecenter Astersvej i Roskilde. Alligevel får social- og sundhedsassistenterne i Roskilde Kommune i gennemsnit knap 1.600 kroner mere i løn om måneden end kollegerne i Greve.

Årsagen er lokalløn – og især såkaldte forhåndsaftaler. Det forklarer Lone Rosenville Mikkelsen, der er formand for Social- og Sundhedssektoren i FOA Roskilde, som organiserer medarbejderne i begge kommuner.

I Roskilde har de nemlig en markant bedre forhåndsftale end i Greve. Den sikrer ekstra tillæg til medarbejdere for en række særlige funktioner og kompetencer. En lignende aftale fandtes også i Greve, men den opsagde kommunen tilbage i 2013, oplyser Lone Rosenville Mikkelsen.

”Indtil da var Greve mange steder lønførende i vores område. Jeg har selvfølgelig vist kommunen dokumentation for, at de nu ligger helt i bund, mens både sygeplejersker og pædago-

gisk personale er steget,” siger Lone Rosenville Mikkelsen.

Hun overtog opgaven i 2019, men hun ved, at der i løbet af de godt otte år, der er gået siden aftalen blev opsagt, har været mange forhandlinger.

”De har givet lidt, men ikke meget og slet ikke på niveau med den tidligere forhåndsftale. Kommunen har ikke været meget for at give, men det kommer de til nu. Vi presser på og har nu fået større fokus på, at vi kan bruge statistikkerne bedre,” siger hun og understreger, at målet er en aftale, der bringer Greve op på siden af Roskilde.

Kompetencer honoreres ikke

Opsigelsen af forhåndsftalen skabte store frustrationer blandt personalet, husker Anna Jensen, der er fællestillidsrepræsentant i Greve og kalder det bekymrende, at kommunen ligger så lavt.

”Jeg argumenterer med, at det er knaldhamrende dygtige medarbejdere, og hvis vi skal fastholde dem, bliver vi nødt til at honorere dem. Det bliver kun sværere at skaffe faglært per-

sonale,” siger Anne Jensen og tilføjer, at mange ansatte er bevidste om større tillæg i andre kommuner.

”For eksempel undrer medarbejdere på et særligt kompetencecenter for borgere med demens sig over, at deres kompetencer inden for demens ikke honoreres med et tillæg, når medarbejdere i Roskilde får et stort tillæg for netop det,” siger Anne Jensen.

Greve: Hjemmeplejen var for dyr

I Greve Kommune forklarer Martin Nordentoft Rasmussen, centerchef for Sundhed og Pleje, at den tidligere forhåndsftale betød, at den kommunale hjemmepleje ikke var konkurrencedygtig med private aktører.

”Den kommunale hjemmepleje var for dyr, fordi vi havde en meget gunstig forhåndsftale, som blev lavet på et tidspunkt, hvor det var stort set umuligt at skaffe personale. Vi var nødt til at opsigte aftalen for at kunne konkurrere med de private aktører og dermed også fremadrettet have en kommunal hjemmepleje,” siger han.

Er du bekymret for, at Greve Kommune kan få endnu sværere ved at fastholde og rekruttere personale, når lønnen er lav sammenlignet med mange andre kommuner?

”Ja, lønnen har naturligvis en betydning. Men jeg oplever ikke, at Greve har hverken større eller mindre udfordringer end andre kommuner. Kontinuitet, fleksibilitet og kompetenceudvikling betyder også meget, og hvor ofte man skal arbejde i weekenden. Her i Greve skal man kun arbejde hver tredje weekend,” siger Martin Nordentoft Rasmussen.

Centerchefen fortæller samtidig, at han forventer at forhandle en ny forhåndsftale på plads med FOA Roskilde i løbet af første kvartal, men at kommunen som udgangspunkt har ”samme lønpose som i dag”. ★

Anne Jensen

Fællestillidsrepræsentant i Greve med lav lokalløn:

"Hvis kommunen vil fastholde de knaldhamrende dygtige medarbejdere, er den nødt til at honorere dem. Vi skal blandt andet honorere medarbejdere, der har været her i mange år. Derfor har jeg indstillet til Greve Kommune et fastholdelsestillæg på 10.000 kroner om året, som skal gøre det lettere at fastholde personale."

Greve
1.031 kr.

Gennemsnitlig lokalløn pr. måned
KILDE: KRL.DK

64%

af FOAs medlemmer vil overveje
at søge job i nabokommunen, hvis
den tilbyder højere lokalløn.

KILDE: FOA MEDLEMSUNDERSØGELSE,
DECEMBER 2021

SÅ STOR ER FORSKELLEN

I Roskilde Kommune får en sosu-assistent i gennemsnit 18.912 kroner mere i lokalløn om året sammenlignet med nabokommunen Greve. For social- og sundhedshjælpere er forskellen 9.732 kroner.

DISSE TILLÆG FINDES I ROSKILDE

Forhåndsftalten for social- og sundhedspersonale i Roskilde Kommune sikrer følgende årlige tillæg (omregnet til nutidskroner):

Ansatte i socialpsykiatrien
12.238 kroner

**Ansatte på demensafsnit
eller skærmet enhed**
11.655 kroner

**Ansatte på
rehabiliteringscenter**
8.742 kroner

**Forflytningsvejledere og
inkontinensansvarlige**
9.616 kroner

Planlæggere
17.483 kroner

**Uddannede Marte
Meo-vejledere**
11.655 kroner

Fastholdelsestillæg
Fastansat faglært personale omfattet af forhåndsftalten får et årligt tillæg på 7.722 kroner. Efter syv års ansættelse opnås yderligere et årligt tillæg på 5.099 kroner.

KILDE: FOA ROSKILDE

Tina Dybro

Fællestillidsrepræsentant i Roskilde med god lokalløn:

"Jeg tror, vi har lettere ved at fastholde medarbejdere, fordi folk bliver belønnet for at udvikle sig og påtage sig særlige funktioner. Men vi har også svært ved at rekruttere, og de færreste ved, at vi har gode tillæg sammenlignet med mange andre kommuner."

Roskilde
2.607 kr.

Gennemsnitlig lokalløn pr. måned
KILDE: KRL.DK



Lokalløn er ikke noget, vi taler om

Flertallet af FOAs medlemmer synes, de fortjener et ekstra løntillæg, men færre end hver femte har fået forhandlet lokalløn det seneste år.

SAVNER ÅBENHED OM LOKALLØN

I en medlemsundersøgelse svarer flere, at de savner åbenhed og dialog om lokalløn.

Blandt andet ønsker en neurofysiologiassistent mere opmærksomhed om, at offentligt ansatte har ret til lønforhandling hvert år: "Mange af mine kolleger ved det slet ikke. Og jeg har netop opfordret tre kolleger til at søge om lønforhandling grundet større ansvar og ulempegødtgørelse samt eneansvarlig på funktionen."

Bare 28 procent af FOAs medlemmer har talt om lokalløn med sin tillidsrepræsentant inden for det seneste år, viser en medlemsundersøgelse. Selvom det er en fremgang på syv procentpoint siden 2016, er det fortsat alt for få, mener Thomas Enghausen, næstformand i FOA:

"Målet er, at 100 procent taler om lokalløn. For det er helt i orden at tale om løn med sine kolleger og i særdeleshed med sin tillidsrepræsentant. Det skal man helst gøre én gang om året, og man må meget gerne gøre det to gange om året."

Undersøgelsen viser samtidig, at bare 18 procent har fået forhandlet lokalløn med hjælp fra ens tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling inden for det seneste år. Og det er ikke fordi, at FOAs medlemmer allerede får som fortjent, slår Thomas Enghausen fast.



MÅLET ER, AT 100 PROCENT TALER OM LOKALLØN

THOMAS ENGHAUSEN
NÆSTFORMAND I FOA

25%

oplever, at der er åbenhed om lokalløn på arbejdspladsen

16%

oplever, at lokalløn fordeles efter retfærdige principper

68%

mener at have kvalifikationer eller funktioner, der burde give et ekstra tillæg

18%

har fået forhandlet lokalløn af tillidsrepræsentant eller en FOA-afdeling inden for det seneste år

KILDE: FOA MEDLEMSUNDERSØGELSE, DECEMBER 2021

”Vi kan se, at flere af FOAs grupper ikke fik den andel af lokalløn, som de bør. Det skal vi have lavet om på. Ofte har meldingen fra arbejdsgiveren været, at der ikke er nogen penge at forhandle om. Men så må man lave et uenighedsreferat og på den måde tage sagen videre i forhandlingssystemet,” siger han.

Uenighedsreferat virker

En af de FOA-afdelinger, som det seneste år har arbejdet målrettet på at forbedre lokallønsindsatsen, er PMF afdeling 4 i Storkøbenhavn. Det arbejde indebærer blandt andet systematiske beregninger over lønudviklingen på den enkelte arbejdsplads, fortæller afdelingsformand Mia Bendtsen.

”De beregninger bruger vi til at vise, at der er ansatte, der ikke har haft en fornøftig lønudvikling, og vi rejser lønkrav. Hvis arbejdsgiver så siger, at der ikke er penge, må vi svare, at i så fald har ledelsen jo disponeret forkert. Og opnår vi ikke enighed, må der laves et uenighedsreferat, og sagen føres videre,” siger hun.

Det er for tidligt at sige, hvor mange flere penge det er lykkedes at forhandle hjem i lokalløn. Resultatet af PMF-afdelingens anstrengelser kan endnu ikke ses i lønstatistikkerne. Men det kommer det til, siger Mia Bendtsen, der samtidig erkender, at de tidligere har været for hurtige til at bøje nakken, når arbejdsgiver sagde, at der ingen penge var. På den måde har ”årtiers nedskæringspolitik” sat deres præg ifølge Mia Bendtsen.

”Vi har jo været vant til at blive mødt med den sædvanlige svada om, at der ikke er nogen penge og dermed intet at forhandle om. Men styrkeforholdet er ved at ændre sig. Vi bruger vores fællesskab og de nye redskaber til at vende udviklingen og sikre, at vores medlemmer får en betydelig større andel af den lokale løndannelse. Det er hovedopgaven i de kommende år,” siger hun. ★

FOKUS LOKALLØN



GUIDE

OPTIMÉR DINE CHANCER FOR LOKALLØN

1

Tal om løn ved jobskifte

Sørg for, at løn bliver en del af ansættelses-samtalen – også selvom din leder ikke bringer det på banen. Stil også gerne konkrete krav. Du kan eksempelvis nævne, at du i dit nuværende job ligger på et samlet løntrin 24, og at du forventer at stige minimum to løntrin i forbindelse med jobskifte.

2

Tjek forhåndsftalerne

Forhåndsftaler indeholder bestemmelser om, at for eksempel kompetenceudvikling og særlige opgaver automatisk skal udløse lokallønstillæg. Måske har du løst en opgave, som efter aftalen skal eller kan give dig et tillæg. Eller måske du har lyst til at påtage en funktion eller komme på kursus, som udløser et ekstra tillæg? Spørg tillidsrepræsentanten efter forhåndsftalen.

3

Husk, at du har krav på lønforhandling

Ud over at forhandle løn ved jobskiftet har du én gang om året krav på lønforhandling. Tænk over, hvilke af dine arbejdsopgaver der måske kan udløse et tillæg. Rådfør dig gerne med din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling.

4

Hvad, hvis vi ikke bliver enige?

Ikke alle lønforhandlinger ender med enighed. I de tilfælde har man nogle steder gode erfaringer med at lave et uenighedsreferat. Det går ud på, at begge parter – den tillidsvalgte og arbejdsgiveren – underskriver et stykke papir, der erklærer en uenighed, og hvad den handler om. Derefter overgår sagen til den lokale afdeling, der forhandler videre.

KILDE: FOA OVERENSKOMST

NU IGEN

I sin nytårstale sagde statsminister Mette Frederiksen (S), at det er på tide at skrotte alle regler på ældreområdet, starte forfra og bruge medarbejdernes gode hoveder og varme hjerter. Og så vedgik hun, at hun faktisk er den sjette statsminister i træk, der ønsker 'afbureaukratisering'.

ILLUSTRATION: GITTE SKOV



DØGNRYTMELYS

LYS ER LIVGIVENDE

Ifølge nyt studie gavner det både beboere og personale på plejehjem, hvis lyset skifter farve og følger døgnrytmen.

AF SIMONE KJØLBYE-DAM

Har lys en betydning for trivlsen for personalet og patienterne i sundhedssektoren, og kan implementering af døgnrytmelys forbedre de fysiske omgivelser?

Det har forskerne bag et nyt studie sat sig for at undersøge, og de første resultater landede i december 2021.

“Personalet er overordnet rigtig glade for døgnrytmelyset og beskriver det som naturligt, varmt, blødt og komfortabelt at arbejde i,” forklarer Kathrine M. Schledermann, som er ansvarlig for ph.d.-projektet.

Fleksibilitet er essentielt

Kathrine M. Schledermann peger samtidig på, at fleksibilitet er en væsentlig faktor for døgnrytmelysets succes.

“Vi ser i studiet, at det er afgørende for personalet at have mulighed for at justere på døgnrytmelyset, så det kan understøtte de forskellige arbejds gange og behov på en afdeling. Kan lyset det, er personalet meget villige til at anvende lyset aktivt i deres daglige pleje, hvilket kommer beboerne til gode,” siger forskeren.

Der er derfor mulighed for at arbejde

under et klart hvidt lys i medicinrum, hvor der er behov for koncentration, mens der ude på gangene om aftenen kan være et varmt, ravgult lys.

Hjælper demenspatienter

Studiets første undersøgelsessted, Ålholmshjemmet i Hillerød Kommune, er et demenscenter. Her er der især sket en markant forskel for de demensramte beboere.

“Nattevagterne rapporterer en positiv reduktion i antal af nattevandringer. Det kan forklares med for eksempel en forbedret søvnrytme, men også den tydelige signalværdi, som døgnrytmelyset har om natten, hvor lyset er ravgult,” forklarer Kathrine M. Schledermann.

Det skyldes også, at lyset om natten er blåtfrit – et biologisk mørke, som det kaldes – fordi hjernen opfatter det som nat. Lyset forstyrrer dermed hverken døgnrytmen eller søvnen, samtidig med at personalet har lys nok til at arbejde.

Studiet løber over tre år, hvor danske og svenske plejehjem samt hospitaler med døgnrytmelys vil indgå. ★

SAKD@FOA.DK



Kathrine M. Schledermann
lysdesigner og erhvervsph.d.-studerende
Aalborg Universitet

KORT OM PH.D.-PROJEKTET

Der findes flere forskellige slags studier om døgnrytmelys. Dette ph.d.-projekt er søsat af Aalborg Universitet og belysningsvirksomheden Chromaviso med støtte fra Innovationsfonden. Det treårige projekt har til formål at:

- undersøge barrierer og udfordringer ved implementering af døgnrytmelys.
- udvikle en forskningsbaseret metode til implementering af døgnrytmelys.
- undersøge effekten af døgnrytmelys på personale i forhold til jobtilfredshed, arbejds gange og sygefravær.

KILDE: CHROMAVISO



Læs mere
kortlink.dk/lys/2e9fg

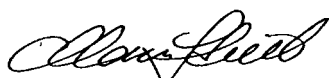
FAGLIG KAMP TAGER TID!

STRIIBEN | Meget lykkes for FOA-fællesskabet i forhold til at sætte gode og solide aftryk på de rammevilkår, som er en forudsætning for medlemmernes arbejdsvilkår, men presset på arbejdspladserne er nu så voldsomt på grund af mangel på personale, at hurtigere greb skal til. Derfor er det godt, at en ny ældrelov er på vej, og at alle kommuner nu kan søge om at blive frikommune på enten børne-, ældre- eller skoleområdet. Det er også rigtig godt, at der fokuseres på fra deltid til fuldtid – hånd i hånd med en arbejdsmiljøindsats.

Lige så glade, vi er, når det lykkes at finde nye midler på finansloven, lige så frustrerede og vrede bliver vi, når det alligevel ikke rykker. For to år siden fik vi en aftale om 1.000 nye ansatte i ældreplejen, og at et tilsvarende antal medarbejdere skulle have en uddannelse som social- og sundhedshjælper eller -assistent, men kun en tredjedel af kommunerne har søgt om andel i pengene. Det giver jo ingen mening.

Samme situation har vi haft i coronatiden. Vi har presset på alt det, vi kan, for at gøre noget ved den akutte mangel på personale. Forhandlingsfællesskabet indgik endnu en gang en aftale, der gav mulighed for lokale forhandlinger, så man med frivillige aftaler kunne sikre, at områder med nødvendigt borgernært arbejde havde ressourcer nok. Og vi fik skabt mulighed for, at efterlønnere og pensionister kunne bidrage uden at blive modregnet. Trods frustrerede meldinger fra medlemmer har vi ikke set aftalerne blive udnyttet. Vi ved godt, at der ikke er et quickfix til at få flere uddannede personaler, men kom dog i gang med at bruge de muligheder, der er.

Faglig kamp handler om at bruge fællesskabet til at nå resultater. Om at blive ved og ved, til vi når i mål. Det handler om at stå sammen på arbejdspladserne, sørge for at være organiseret, sætte afdelinger, tillidsvalgte og forbundet i spil. Det er det, vi gør hver eneste dag. Der ER mange kampe, der skal tages, og det tager tid at nå i mål. Vi har taget hul på et 2022 med fuld fart frem og glæder os til at præsentere jer for en ny lønkampagne 1. marts. ★


MONA STRIIB
FORMAND

HVAD
MENER
DU?

”

VI VED GODT, AT DER IKKE
ER ET QUICKFIX TIL AT FÅ
FLERE UDDANNEDE PER-
SONALER, MEN KOM DOG
I GANG MED AT BRUGE DE
MULIGHEDER, DER ER.



@STRIIBMONA



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

Denne gang har vi ringet til Heidi Gammelgaard Larsen for at høre, hvad der fik hende til at kommentere på et opslag, der handler om en ny ældrelov.

Heidi Gammelgaard Larsens kommentar til opslaget:



Heidi Gammelgaard Larsen

Deres (politikernes) visioner er store men når det kommer til praksis tror jeg ikke på der sker en dyt. Lad os se med tiden De skulle hellere hale flere penge op af kassen så normering og opgaver følges ad. Folk flygter fra faget pga. arbejdsbyrden stress weekendarbejde osv. gør forholdene bedre og lad medarbejdere få indflydelse på deres arbejdstider samt bedre løn og normering så skal det løse sig i sidste ende tror jeg.

Synes godt om · Svar

HEIDI GAMMELGAARD LARSEN:

GODT MED VISIONER, MEN ...

Politikernes visioner er der, men jeg tvivler på, at det kommer til at ske i praksis. Jeg synes ikke, at politikerne er troværdige. Jeg har set det mange gange før indenfor vores fag: En blå regering synes, det hele skal privatiseres, og en rød regering skal bare rydde op efter dem. Der er ikke nogen af dem, der har prøvet arbejdet. Det, der er brug for, er bedre normeringer, mere i løn, bedre arbejdsforhold og mere indflydelse på vores arbejde. Jeg synes, det er hårdt at arbejde hver anden weekend. Det har betydet, at der er en del fødselsdage, jeg ikke er dukket op til. Jeg har ikke ofret mig mere end mine kolleger – det er bare det, vi er nødt til at gøre. Jeg mener, at vi skal have indflydelse på vores egen vagtplan. Så kunne vi også tiltrække flere unge til faget, hvis de vidste, at de kunne se frem til gode arbejdsforhold. ★ SMRA@FOA.DK



ANDRE SKREV OM SAMME OPSLAG

6. JANUAR

Ilse O. Pedersen

Husk at spørge personalet, vi ved meget. Politikerne spørger aldrig dem, der ved bedst.

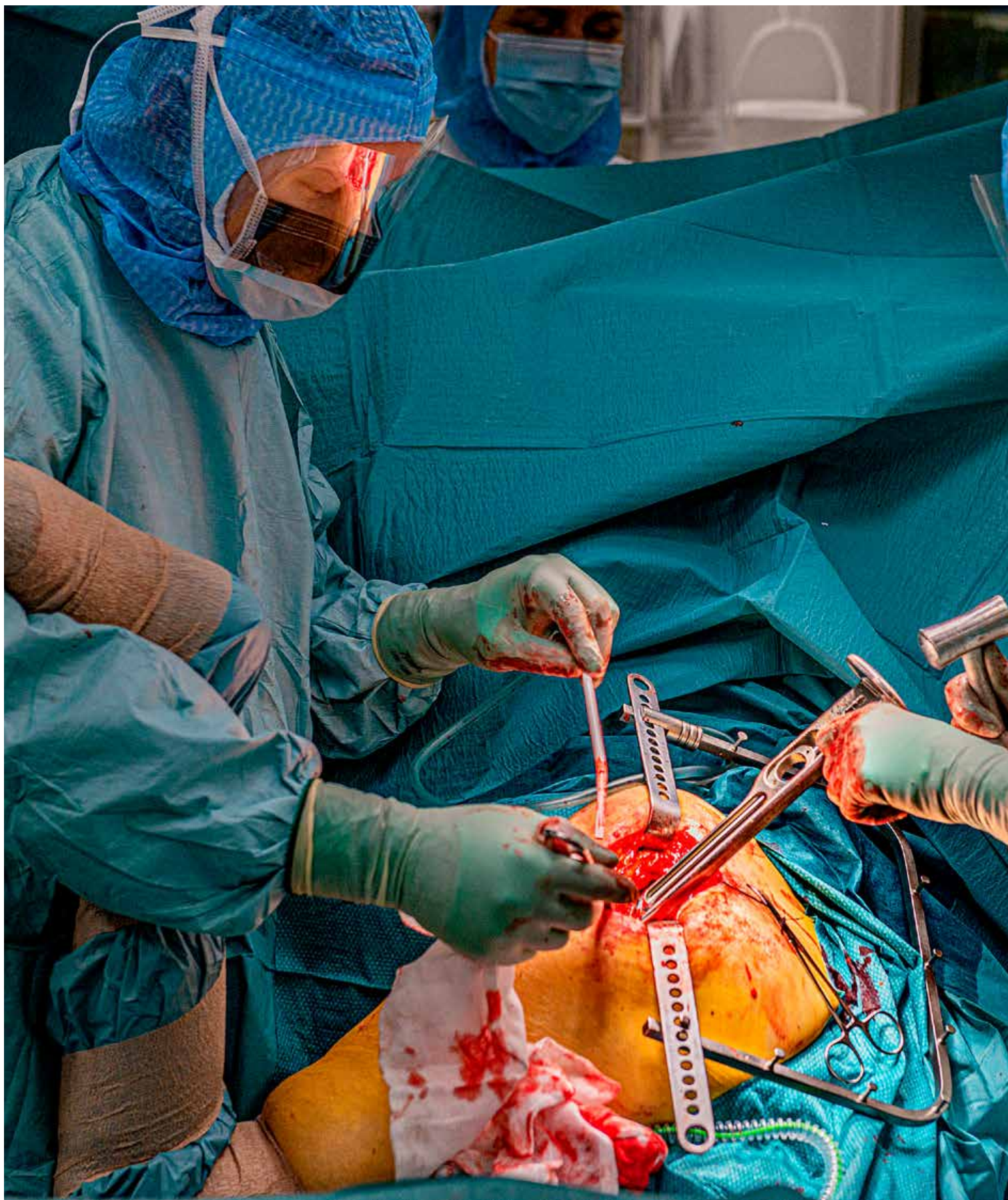
6. JANUAR

Lone Jensen

Sundhedsområdet er på vej til et krak. Der er pres på mange steder, og presset bliver større. Må da håbe, at det ikke er tomme løfter, men tag nu de folk med på råd, som er på gulvet og ikke dem, der sidder bag skrivebordet og intet aner om virkeligheden!



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



HER OPERERER PORTØREN

På Hvidovre Hospital er otte portører videreuddannet til at hjælpe kirurgerne ved knæ- og hofteoperationer, hvor slidte knogler skæres til, og en protese sættes ind. Fagbladet FOA fik lov at følge kirurgisk portør Sebastian Theil på en vagt, hvor han deltog i tre operationer.

TEKST OG FOTO AF SIMON JEPPESEN, REDAKTIONEN@FOA.DK



Kolleger. Sebastian Theil siger godmorgen til nogle af de andre kirurgiske portører, før han slutter sig til et hold, der ud over ham består af en kirurg, en anæstesi-sygeplejerske samt en steril og en usteril sygeplejerske. Denne dag skal de fikse to knæ og en hofte.



Begejstring. Den 36-årige Sebastian Theil kom til Hvidovre Hospital i 2005 som ufaglært. Han blev vild med jobbet som portør og var i 2014 blandt de første, der tog uddannelsen som kirurgisk portør. Den dag, Fagbladet FOA fulgte ham, rundede han 1.072 operationer. "Jeg har aldrig haft problemer med at være på operationsstuen. Jeg ser det som et arbejdsfelt."



Mærket. Før operationen har kirurgen mærket det rigtige knæ af med sine initialer. Det er en del af Sebastian Theils ansvar at hente patienten ind og leje hende inden operationen. Bagefter kører han patienten ind på stuen. Det er en 'fast-track'-operation, hvor patienten kommer om morgenen og kan gå fra hospitalet samme dag. Mens de kører, fortæller patienten om det første knæ, hun fik lavet. Sebastian fortæller, at hans mor selv venter på en hofte.





I takt. Det er en dans, hvor kirurg Ann Ganestam fører. Sebastian Theil følger hendes mindste bevægelse. Hun har det fulde ansvar, men giver ingen instruktioner. De to har lavet den type operation sammen så mange gange, at det ikke er nødvendigt. Sebastian Theil holder knæet åbent med to skarpe sårhager, som mest ligner gafler, så kirurgen kan arbejde: "Han ved præcist, hvad han skal gøre, for at gøre mit arbejde nemt," siger Ann Ganestam.



Syning. "Vi lukker," siger Sebastian Theil til anæstesisygeplejersken. Så har hun tid til at vække patienten, ringe til den afdeling, patienten skal hen på, og registrere og måle blodtryk. I begyndelsen var det grænseoverskridende for Sebastian Theil at sy i hud, men nu er det en del af rutinen. "Det gælder om at lade nålen gøre arbejdet," siger Sebastian Theil, som har syet de to nederste lag hud, mens det øverste er klippet af kirurgen.



Instrumenter. En femurudbanker, en patellasaks, en tibiaguide og sprøjter med lokalbedøvelse er blot noget af det værktøj, kirurgen bruger ved en knæoperation. Sebastian Theil håndterer sårhager, nål og tråd.

OM UDDANNELSEN

Den kirurgiske operatør deltager i planlagte, rutineprægede operationer.

Uddannelsen foregår først og fremmest ved side- og fællesoplysning hos en erfaren kirurg. Man er færdig, når kirurgen skønner det. Der undervises i blandt andet anatomi og hygiejne.

En kirurgisk portør kan bistå ved såkaldte alloplastiske operationer, hvor slidte knogler skæres til og erstattes af en protese.

NY LOV KAN BETYDE NY START FOR ÆLDREPLEJEN

KORT
OG
GODT

FAGLIGT TALT | Statsministeren kom med lovende meldinger om ældreområdet i sin nytårstale med løftet om en ny ældrelov, der skal "Lade medarbejderne bruge deres gode hoveder og varme hjerter ... Og de ældre få den kærlighed og pleje, som livets efterår kræver."

Det lyder godt og simpelt – og som noget, jeg i mange år har kaldt på. Men det kræver meget af politikere og organisationer som FOA, KL og de, der repræsenterer de ældre. Det kræver mod at lægge mærkesager og krav væk i iveren for at få et tydeligt aftryk i den endelige lov, og det kræver mod at tænke helt nyt. Men det er nødvendigt.

Loven må ikke blive en udbygning af de eksisterende love og regler, så vi får endnu et lag af retningslinjer, der skal følges, og dokumentation, der igen skal laves på en ny måde – oven på det bureaukrati, der allerede eksisterer i dag. Vi har en chance for at bygge fremtidens ældrepleje, hvor tidstyranni og lange beslutningsgange er væk, hvor medarbejderne har større ansvar og frihed til at løse opgaven i dialog med den ældre. Vi skal gøre det rigtigt – og min og FOAs holdning er, at loven skal skabes i et møde mellem de to mennesker: den ældre og den ansatte. Det starter med spørgsmålet: Hvad er vigtigt for dig? Loven skal skabe rammerne for, at det møde får de bedst mulige betingelser.

Det større ansvar vil kræve stor faglighed blandt medarbejderne i ældreplejen – den faglighed ved jeg er til stede, og jeg tror på, at vi med mere frihed vil skabe et bedre arbejdsmiljø, så flere vil søge ind i og blive i faget. ★


TORBEN HOLLMANN
SEKTORFORMAND

”

VI HAR EN CHANCE FOR
AT BYGGE FREMTIDENS
ÆLDREPLEJE, HVOR
TIDSTYRANNI OG
LANGE BESLUTNINGS-
GANGE ER VÆK.



@TKHOLLMANN



HVER 10. OPLEVER SEXCHIKANE FRA BORGERE

10 procent af medarbejderne på døgninstitutioner og i hjemmeplejen har oplevet seksuel chikane eller anden krænkende adfærd. Gennemsnittet for alle brancher er 1,8 procent. Arbejdstilsynet sætter nu spot på problemet inden for de brancher, der er mest udfordret.

KILDE: ARBEJDSSTILSYNET

45%

af de ansatte i social-
psykiatrien har ikke
en social- og sundheds-
faglig uddannelse.

KILDE: SUNDHEDSSTYRELSEN

NEMMERE KLAGEVEJ

I kampagnen Tryk Ældrepleje introducerer Styrelsen for Patientsikkerhed en digital løsning, der gør det nemmere og hurtigere for ældre, pårørende og medarbejdere at berette om bekymrende forhold i ældreplejen. Efter konkrete vurderinger kan der sættes gang i en tilsynssag eller en læringsindsats.

KILDE: STYRELSEN FOR PATIENTSIKKERHED



Læs mere
kortlink.dk/stps/2eksn



FOTO: JØRGEN TRUE

Vær med til at finde landets største velfærdstalenter

For femte år i træk afholder PenSam og FOA Velfærdens Talent 100. Med prisen hyldes unge talenter, som hver dag gør en forskel og yder en særlig indsats. Forbundsformand Mona Striib understreger, at FOAs unge medlemmer er med til at udvikle fremtidens velfærd, og at de er kendetegnet ved høj faglighed i deres arbejde. "De fortjener en stor tak og hyldest," siger Mona Striib. Har du en kollega, der er

under 36 år og fortjener at blive hyldet og få et stort skulderklap, kan du frem til 1. april 2022 indstille vedkommende på pensam.dk/talent. Det forventes, at fejringen af talenterne finder sted 16. maj i festsalen på Christiansborg.



Indstil din kollega her
pensam.dk/talent



FOTO: SCANPIX

STADIG MEGET TVANG I PSYKIATRIEN

Til trods for et skærpet fokus på at mindske tvang i psykiatrien de senere år, viser en ny rapport fra Sundhedsstyrelsen, at brugen af tvang fortsat stiger. Styrelsen har i januar fremlagt 37 nye anbefalinger til et løft af hele det psykiatriske område, og her er ambitionen om mindre tvang ligeledes beskrevet.

KILDE: SUNDHEDSSTYRELSEN

STOR INTERESSE FOR AT HJÆLPE ELEVER

800 personer deltog til FOAs praktikvejlederkonference i enten København eller Kolding – det er rekordmange. Det overordnede tema var, hvordan der skabes motivation i mødet mellem vejleder og elev. "Det er ottende gang, vi afholder konferencen, og det bliver bedre og bedre," sagde Vinni Jakobsen, sektornæstformand og praktikanterlig i FOA.



VELFÆRDEN ER TRUET AF MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT

En ny analyse fra KL viser, at den offentlige sektor får behov for cirka 44.000 ekstra medarbejdere frem mod 2030, hvis det skal lykkes at fastholde service-niveauet i velfærdsstaten. Hvis man samtidig skal opretholde væksten i den private sektor, så mangler der om otte år 90.000 personer på arbejdsmarkedet.

KILDE: DANSKE KOMMUNER



Jeg har selv prøvet at stå i en psykiatrisk modtagelse, hvor jeg måtte sige til de pårørende til en selvmordstruet patient, at der måske var en plads i morgen.

MIKKEL RASMUSSEN
OVERLÆGE PÅ PSYKIATRISK CENTER VEJLE
til fagbladetfoa.dk efter ny plan for løft af psykiatrien

TEMA

EN NY HJEMMEPLEJE

Statsministeren vil skrotte ældreloven og starte forfra. Men faktisk er det arbejde allerede i gang. Senest har 25 kommuner fået tilskud til at skabe små, faste teams i hjemmeplejen. Vi kortlægger fænomenet, der også er kendt som Buurtzorg-modellen.

SLIP HJEMMEPLEJEN FRI

FOR HELMERS SKYLD

Syddjurs Kommune har som en af de første kommuner herhjemme taget skridt til en ny hjemmepleje og opdelt medarbejderne i faste, selvbestemmende teams. Modellen er blevet godt modtaget. "Det er blevet lidt federe at gå på arbejde," siger social- og sundhedsassistent Mette Hjelmeborn.

TEMASIDERNE ER SKREVET AF RASMUS HANDBERG, RAHBN@FOA.DK



HELMER HYLDER DE SMÅ TEAMS

Helmer Guldberg Thomsen, 89 år, bor i Handrup: "Før i tiden, kunne der være flere forskellige medarbejdere i mit hjem, men nu er det Irene, der kommer om morgenen og Peter om aftenen. Selv når der kommer en vikar, så er det en, jeg har set før. Man får et bekendtskab med hinanden. I mandags blev jeg syg, og Irene opdagede, at jeg ikke havde noget i huset, så hun kom tilbage med boller fra købmanden. Nu føler jeg mig ikke så ligegyldig længere."





BAG OM ORDET

Buurtzog-modellen er navnet på en hollandsk non-profit organisation, der er leverandør af hjemmesygepleje og hjemmepleje, og som på få år har revolutioneret ældreplejen i Holland.

Hos Buurtzog har et tværfagligt team på maksimalt 12 medarbejdere det samlede ansvar for selv at planlægge og visitere hjælpen for en mindre gruppe borgere.

Både medarbejdere og borgere er tilfredse med modellen og hæfter sig ved den høje kontinuitet i arbejdet og de gode indbyrdes relationer. Det tætte samarbejde mellem teamets faggrupper og muligheden for at bruge hinandens kompetencer fremhæves også som en af fordelene ved Buurtzog.

KILDE: MARTIN SANDBERG BUCH, VIVE



Det er en tidlig onsdag morgen. Udenfor er det mørkt, regnen hagler ned, og det trækker op til sne.

Indenfor bliver der snakket hen over bordene. Vi hører for eksempel, at Niels kun har medicin til de næste to dage. Medarbejderne bliver enige om, hvem der tager sig af det.

Vi er på besøg i Borgerteam Ebeltoft – det ene af de tre selvstyrende borgerteams i Syddjurs Kommunes hjemmepleje, der har eksisteret siden september sidste år. Når alle i teamet er til stede, er der fire sygeplejersker, to social- og sundhedsassistenter og 13 social- og sundhedshjælpere.

I fællesskab og på tværs af fagligheder skal de selv finde ud af, hvordan vagterne fordeles. Og hvem der tager over, når der er sygdom.

Mindre rigidt system

Mette Hjelmehorn, en af social- og sundhedsassistenterne, rejser sig, griber en håndfuld mundbind og går ud til den eldrevne Hyundai Kona.

Hun har arbejdet i hjemmeplejen i fem år og er glad for det nye system:

”Det er mindre rigtigt end det gamle. Der er mere selvbestemmelse. Nu møder vi ind om morgenen og sparrer med hinanden,” siger hun.

Den første borger på turen er ikke



Det er sjældent, at hele Borgerteam Ebeltoft – det ene af kommunens tre selvstyrende teams – er samlet. Men her er de: En leder, fire sygeplejersker, to sosu-assistent og 13 sosu-hjælpere. ”Vi har mere fællesskab nu,” siger sosu-assistent Mette Hjelmehorn.

glad for nye mennesker. Derfor er systemet godt for ham. Borgerteamet giver nemlig kontinuitet i, hvem der kommer i hvilke hjem.

Den næste hedder Einar, og han har selv klaret piller og morgenmad.

”Du er da kvik i dag,” siger Mette.

”Jeg er da kvik hver dag,” svarer Einar.

Større følelse af ansvar

Der er koldt i hans lejlighed, fordi der er noget galt med oliefyret. Mette og Einar tager et kig på det, og hun får ham til at ringe til nogen, der kan hjælpe.

”Du kan ikke gå og fryse hele vinteren,” siger hun.

Under det gamle system ville hun stadig have hjulpet med fyret, men der havde ikke været så meget hjælp



4 GODE RÅD

ERFARINGER FRA SYDDJURSMODELLEN

1

Bedre sammenhæng

Tidligere oplevede borgeren, at der var mange forskellige ansatte, der kom i deres hjem. Det betød, at de skulle fortælle den samme information igen og igen. Med de selvstyrende teams kender man næsten altid dem, der kommer i ens hjem – også ved sygdom. Det giver både medarbejdere og borgere ro, bedre sammenhæng og tættere relationer.

2

Flere kompetencer

Samarbejdet betyder, at man kan opkvalificere medarbejdere. I Syddjurs kan en social- og sundhedshjælper for eksempel blive oplært af en sygeplejerske til at tage en blodsukkermåling ved et bestemt borgerforløb. Det betyder, at teamet kan uddelegere opgaver nemmere.

3

Færre fejl

Vikarerne er de samme. De er derfor tættere på borgerne og kender eksempelvis til behandlingen af en borger, der er plaget af et sår. Det betyder, at også vikaren kan tage bedre beslutninger. Tidligere kendte vikaren ikke til sådan et forløb, og det kunne betyde, at kvaliteten blev dårligere.

4

Større ansvar

Borgerteamet i Syddjurs Kommune har selv ansvaret for at fordele vagter og planlægge rundt om sygemeldinger. Denne følelse af ansvar betyder, at man får en mere værdig ældrepleje.

KILDE: NINA KARMISHOLT, LEDER AF EBELTOFT BORGERTEAM



at hente fra kollegerne. I det selvstyrende team kan Mette være sikker på, at der bliver gjort noget ved problemet. Også selvom det er en vikar.

”Vores morgenmøde gør, at man ved, hvad vi hver især laver. Vi siger til hinanden, at vi skal ringe, hvis der er noget. Vi ved, hvem der er på vores rute. Så vi ved også, hvem det giver mening at ringe til. Det siger næsten sig selv. Men det giver en ansvarsfølelse at se hinanden i øjnene,” siger Mette Hjelmehorn.

Mange mellemlid spares

Den følelse er vigtig for borgerteamet. Under det gamle system ringede lederne rundt ved for eksempel en sygdoms melding for at bede de ansatte om at tage vagter.

”Nu hører vi fra hinanden, hvad problemet er. Der er mange mellemlid, der er blevet sparet. Og mange misforståelser. Vi snakker sammen hver dag, vi lærer om hinanden og hinandens kompetencer. Det er mere et fællesskab nu,” siger Mette Hjelmehorn.

Tilbage i mødelokalet sætter hun sig ned, tager en nougatmariehøne og kigger på vagtplanen på sin telefon. Det selvstyrende team er ikke uden udfordringer. I starten var det især svært, fordi der var problemer med at skaffe vikarer, og der ikke var nok biler. Men Mette Hjelmehorn synes, at der har været en positiv udvikling.

”De selvstyrende teams gør det lidt federe at gå på arbejde.” ★



BUURTZOG MED ET TVIST AF SYDDJURS

Nina Karmisholt
Leder

Borgerteam Ebeltoft

De selvstyrende teams handler om, at medarbejderne får ansvar for egen opgaveplacering. Projektet startede, fordi der var et stort skel mellem sosu-ansatte og sygeplejersker, og fordi borgerne oplevede mange forskellige medarbejdere i deres hjem. De nåede ikke at få kvalitet. Nu oplever borgerne en ro og en dybde, fordi der er en relation med medarbejderen. Der er også plads til kompetenceudvikling. For eksempel kan hjælpere nu stå for blod-suktermålinger, efter at de er blevet oplært.



STADIG MANGE UDFORDRINGER

Michelle Egholm
Sosu-hjælper og AMR

Borgerteam Ebeltoft

Der er nogle opdelinger mellem sygeplejersker og sosu-ansatte, der er blevet nedbrudt. Men vi løber stadig for stærkt. Vi kan trække mere på sygeplejerskerne nu, men der er stadig ikke tid til at give omsorg. Det er hårdt. Der har været uforudsigelige forhold, der har gjort, at vi ikke kan få vikarer eller ansatte. Vi gør det, vi kan, men det føles nogle gange lidt, som om vi er tilbage ved det gamle. Klip en hæl, hug en tå. Men det tværfaglige samarbejde er kommet for at blive. Jeg håber, at det udvikler sig til det, vi har brug for.

Her slipper de (også) hjemmeplejen fri

En række kommuner er allerede godt i gang med at skabe mindre, selvstyrende teams i hjemmeplejen efter hollandsk forbillede.

Der skal skrues ned for kontrol og dokumentation og op for tillid og selvbestemmelse. Det er hjørnestenene i en række projekter landet over, hvor 25 kommuner netop har fået penge til at skabe mindre, selvstyrende teams i hjemmeplejen.

Projekterne er inspireret af den hollandske Buurtzorg-model, og ifølge projektchef i VIVE Martin Sandberg Buch højner modellens fokus på kontinuitet både borgernes og medarbejdernes tilfredshed.



Martin Sandberg Buch
Projektchef i VIVE

Og her er størrelsen på teamet og dets tværfaglighed et afgørende succeskriterie, pointerer Martin Sandberg Buch:

”At arbejde i et velfungerende mindre team er forbundet med at forstå hinandens faglighed og borgerne. Et lille team er mere fleksibelt, hvor

man bedre kan hjælpe hinanden, og overdragelsen af opgaver bliver lettere og mere flydende,” siger han og fortsætter:

”Sygeplejerskerne og sosu-medarbejderne får et langt bedre blik og forståelse for hinandens kompetencer. I dag er en klassisk udfordring, at hjemmesygeplejen undgår at overdrage opgaver til assistenter, fordi man er usikker på deres faglige niveau.”

Minister: Fokus på faglighed

Ældreminister Astid Krag (S) lægger ikke skjul på sine store forventninger til de kommunale projekter. Den stramme styring,

som hjemmeplejen har været underlagt i årtier, skal erstattes, så ”faglighed bliver det styrende redskab frem for registrering og kontrol”, lyder det fra ministeren.

Derfor følger hun også projekterne tæt og vil sørge for, at den viden og de erfaringer, som kommunerne samler ind, bliver udnyttet

til gavn for alle ældre og medarbejdere i ældreplejen.



Astid Krag
Ældreminister (S)

Samtidig understreger hun vigtigheden af, at politikerne på Christiansborg ikke ender med at presse en ensartet model ned over samtlige kommuner:

”For centraliserede løsninger, der ikke tager højde for, at det er forskelligt at lave ældrepleje i Thyborøn og indre Nørrebro, er noget af det, der har plaget vores hjemmepleje i for mange år,” siger hun.

Vigtigt med tålmodighed

Selvom den hollandske model har potentialet til at forbedre dansk hjemmepleje betydeligt, bliver det kun en succes, hvis man ”skynder sig langsomt”, formaner Martin Sandberg Buch.

”Der er en tendens til, at når man får et koncept som Buurtzorg ind fra udlandet, så vil alle fra politisk side have det. Man under vurderer, hvor indgribende og kompleks en opgave, det er,” siger Martin Sandberg Buch.

Hans frygt er, at kommunerne om et par år vil stå tilbage med en række halvhjertede forsøg, fordi de blev forhastet igennem:

”Og så siger man pokkers også, det gik ikke særlig godt. Vores økonomi og medarbejdere led under det, og der var for meget usikkerhed og konflikter. Og så konkluderer man, at det ikke kunne lykkes,” siger Martin Sandberg Buch. ★

191 MIO. TIL SMÅ TEAMS

Kort før jul satte Socialstyrelsen navn på de 25 kommuner, som får del i de 191,6 millioner kroner, der skal bruges på at indføre faste og selvstyrende teams i ældreplejen.

I nogle af kommunerne er det en ny opgave, mens andre – som for eksempel Haderslev og Syddjurs – allerede var i gang og altså nu får midler til at fortsætte det arbejde.

De 25 kommuner er:

Allerød, Egedal, Esbjerg, Favrskov, Faxe, Fredensborg, Frederikshavn, Frederikssund, Glostrup, Haderslev, Hillerød, Holstebro, Ikast-Brandeborg, Kerteminde, Kolding, Køge, Rødovre, Syddjurs, Sønderborg, Thisted, Tårnby, Vejle, Årø, Aabenraa og Aalborg.

KILDE: SM.DK

350 år gammel lov sikrer Kirsten millionerstatning

På grund af en kollega fik Kirsten Christensen en arbejds-skade og et liv med kroniske smerter. Lov fra 1683 betød, at arbejdsgiveren uden problemer påtog sig erstatningsansvar.

AF SIMON MARVIG RAVN | FOTO: NIELS ÅGE SKOVBO

KEND DIN RET

DANSKE LOV

Danske Lov blev nedskrevet i 1683 af Christian V, som samlede for eksempel Jyske Lov og Skånske Lov, og med Danske Lov stod man med en samlet lovgivning for hele kongeriget.

Nogle dele af loven bliver stadig brugt, som for eksempel Danske Lov 3-19-2. Den betyder, at arbejdsgiveren har ansvaret for skader, der bliver påført en medarbejder af en anden medarbejder.

Loven bliver brugt i dag, også i retssager, men det er sjældent, at der bliver dømt efter den.

KILDER: DANMARKSHISTORIEN.DK OG ADVOKAT I FOA TINE MARIE ANDERSEN



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

Social- og sundhedsassistent Kirsten Christensen flytter en el-seng ind i en tom lejlighed på det plejehjem, hvor hun arbejder.

Det er lørdag, og det skal gerne gå lidt hurtigt. En sygeplejerske fra hjemmep-lejen hjælper hende med at vippe sengen ned. Men sygeplejersken slipper for tidligt og med en kraft, der svarer til 120 kilo, bliver Kirsten trukket ned og lander oveni sengen. Det ryk, hun udsættes for, går ud over kravebenet og nakken.

Hendes skulder hæver, og hun oplever en smerte som efter et kraftigt slag. I dag – næsten seks år efter uheldet, som skete 27. februar 2016 – er smerterne ikke forsvundet. De er allerværst, når vejret bliver koldt.

”Smerterne er en kæmpe belastning, og jeg kommer til at gå med det resten af mit liv. Hvis jeg skulle vælge, ville jeg allerhelst have haft min skulder. Prøv at tænke på, hvordan det føles at få en lammer. Den smerte har jeg hele tiden,” siger Kirsten Christensen.

Arbejdsgiverens ansvar

Det juridiske efterspil har til gengæld været næsten smertefrit, fordi håndteringen

af den type sager allerede blev beskrevet i Danske Lov i 1683. Her fastslås det, at arbejdsgiveren har erstatningsansvaret for ’uforsvarlige skadegørende handlinger’.

”Skaden skete, fordi kollegaen giver slip på sengen, hvorefter den falder, og medlemmet falder oveni. Det er arbejdsgiverens ansvar. Det fremgår af denne ældgamle lov, at arbejdsgiveren hæfter for fejl og forsømmelser begået af en arbejdstager,” forklarer Tine Marie Andersen, der er advokat i FOA og førte sagen for Kirsten Christensen.

Tine Marie Andersen understreger, at det er vigtigt, at eksempelvis FOAs medlemmer er opmærksomme på, at man kan have ret til erstatning, hvis man er kommet til skade grundet en kollegas fejl. Også selvom hensigten ikke har været ond.

”Man behøver ikke at vide, hvem der har begået fejlen eller pege fingre ad nogen,” siger hun.

Savner i høj grad jobbet

I Kirstens Christensens tilfælde forsøgte hendes daværende arbejdsgiver, en østjysk kommune, heller ikke at undslå sig det ansvar. I december 2021 fik den nu 58-åri-



ge social- og sundhedsassistent en foreløbig erstatning på 1,5 millioner kroner, og hun er lettet over, at hun nu kan tilkøbe hjælp i dagligdagen.

Det ændrer dog ikke på, at hun har betalt en høj pris. Hun er kommet på førtidspension og har mere eller mindre måttet opgive dans, gåture og havearbejde, men det er især tabet af hendes store hobby håndbold, der har betydet noget.

"Der er et stort tomrum, efter at jeg ikke længere kan dyrke min sport.

Det sociale samvær mangler i høj grad," siger Kirsten Christensen.

Og så savner hun i mindst lige så høj grad arbejdet og oplever, at hun har været i en form for identitetskrise:

"Førhen blev jeg stolt, når jeg sagde, at jeg var social- og sundhedsassistent. For jeg vidste, at jeg gjorde en forskel. Nu har jeg skullet vænne mig til at sige, at jeg er førtidspensionist. Jeg skynder mig altid at sige, at det skyldes en arbejdsskade." ★

SMRA@FOA.DK

Kirsten Christensen synes, hun har betalt en høj pris for uheldet på sit arbejde: "Jeg kommer til at have ondt i den skulder for evigt og altid, og jeg synes ikke, man kan sætte et beløb på sit liv. Det havde slet ikke hamlet op med, hvad jeg havde tjent, hvis jeg havde været i arbejde."

DE FIK OGSÅ HJÆLP AF FOA

Noemi Mirandilla Jansen AU PAIR VINDER SAG OM MASSIVT OVERARBEJDE

Alt så godt ud, da filippinske Noemi Mirandilla Jansen i foråret 2018 begyndte som au pair hos en østjysk familie. Ifølge kontrakten skulle hun, helt efter reglerne, arbejde 30 timer om ugen og honoreres med 4.500 kr. i lommepenge hver måned. Virkeligheden bød på massivt overarbejde, som Noemi, tilskyndet af sin danske kæreste, noterede i sin dagbog. Hun sagde op, og værtsparret svarede igen med en politianmeldelse for kontraktbrud. Retten i Aarhus har nu afgjort, at Noemi skal have efterbetalt 25.000 kr. i lommepenge som kompensation for overarbejdet. Det er første gang, FOA har ført en sag af denne karakter.

Heidi Nowakowski LANDSRET STADFÆSTER HISTORISK MOBBEDOM

Det er arbejdsgivers ansvar at sikre et ordentligt psykisk arbejdsmiljø. Det blev slået fast, da Vestre Landsret stadfæstede den historiske byretsdom, der gav social- og sundhedsassistent Heidi Nowakowski medhold i en retssag om mobning og sikrede hende en erstatning på 2,3 millioner kr. fra Region Midtjylland. I 2014 blev Heidi Nowakowski mobbet gennem flere måneder på det bosted, hvor hun var ansat – og ledelsen greb ikke ind, selvom den blev orienteret. Det forløb har betydet, at Heidi Nowakowski har mistet 95 procent af sin erhvervsevne.



Læs mere
fagbladetfoa.dk/mobbesag



NÅR DER PLUDSELIG ER 2.000 TIMER OM ÅRET MERE TIL DIG SELV

AF ULLA ABILDTRUP, REDAKTIONEN@FOA.DK | FOTO: ANNA CATHRINE LETH CHRISTIANSEN



Overgangen til seniorlivet kan være hård for mænd. For nogle betyder farvel til arbejdslivet et tab af struktur og meningsfyldt indhold i hverdagen. Derfor skal man begynde at forberede sig tidligt – allerede når man er i 50'erne, lyder opfordringen fra forskere. Fagbladet FOA har mødt nogle af de mænd, der er med i et projekt om den gode overgang til seniorlivet. "Vi skal gøre som kvinderne," lyder et af deres råd.



MØD DEM
PÅ SIDE
38-41



Kim Georg Storberg:

"Når jeg kommer hjem fra arbejde, er jeg træt og fyldt op af indtryk, mens min kone går til en masse i sin fritid."



Kurt Pedersen:

"Jeg fik et wakeucall på trappen op ad Møns Klint."

Forestil dig, at du ikke behøver at stille vækkeuret. Der er heller ikke nogen chef, der hiver i dig, og du bestemmer selv, hvad dagen skal bruges til. Det lyder som ferie, men hvad så, når ferien ikke stopper igen? Når sidste arbejdsdag er slut, og livet som pensionist starter, er der pludselig 2.000 ekstra timer om året mere til dig selv. Og det kan ifølge Astrid Pernille Jespersen, leder af Center for Humanistisk Sundhedsforskning på Københavns Universitet, kaste nogle ud i en krise:

”Mange mænd får det svært, når de skal på pension. Deres maskulinitet og identitet er tæt knyttet til deres arbejde, og derfor er pensionering en utrolig personlig udfordring. Det gælder både bankdirektøren og renovationsarbejderen,” siger Astrid Pernille Jespersen.

Arbejdet er identiteten

Hun forklarer, at mænds netværk ofte er knyttet til kollegerne. Det samme gælder den anerkendelse, som vi alle har brug for.

”Arbejdet er omdrejningspunktet i mændenes liv, og de kan føle sig fortabte, når de skal på pension. Derfor skal man tage det alvorligt at bruge de sidste år på arbejdsmarkedet på at forberede sit seniorliv.”

Astrid Pernille Jespersen mener, at vi har en fælles opgave med at hjælpe de ældre godt væk fra arbejdsmarkedet:

”Ligesom vi har en indkørringsperiode for nye eller medarbejdere, som vender tilbage fra barsel eller sygdom, bør vi have fokus på overgangsperioden til pension. Det er ikke kun den enkelte medarbejder, der skal stå for den forberedelse. Arbejdspladserne skal sammen med fagforeninger, foreningslivet og kommunerne foreta-

ge en række strukturelle ændringer, så overgangen bliver nemmere for de kommende pensionister,” siger hun.

Mødesteder på mænds præmisser

Ifølge Svend Aage Madsen, der er forskningsleder og psykolog på Rigshospitalet, er ældre mænd i øget risiko for at få depression, og de tilhører den gruppe, der hyppigst begår selvmord. Depression kan være udløst af ensomhed.

”En del mænd har et uheldigt reaktionsmønster ved ensomhed og depression. De isolerer sig og har en større tendens til at blive misbrugere. Mænd kan have svært ved at søge hjælp og taler ikke højt om, at de er ensomme, for det kan føles som en fiasko. De er ikke trænede i at invitere andre og indgå i sociale kontakter, og mænd har ikke lyst til at sidde og snakke i to timer som kvinder. De vil ofte gerne foretage sig noget med hænderne. Når de laver noget konkret sammen, opstår der bekendtskaber, som kan udvikle sig til venskaber,” siger Svend Aage Madsen.

Cykler og dyrker yoga sammen

Og det er netop tanken med projektet ’Fra Arbejdsliv Til Seniorliv’, som tre kommuner er en del af. I Vordingborg er et af tilbuddene et 12-ugers forløb kaldet ’1-2-3 det er let’, hvor der er fokus på livskvalitet, sundhed, kost og fællesskab. Det er en blanding af en egentlig fællesaktivitet som mountainbike, yoga og madlavning og aktiviteter på egen hånd derhjemme som daglige skridt og let styrketræning.

Ifølge Brian Bo Rasmussen, der er projektleder i Vordingborg Kommune, er første hold netop afsluttet med stor succes.

”Mændene er så glade for aktiviteterne og ikke mindst fællesskabet, at de insisterede på at holde fast i de nye gode vaner – og har derfor valgt at fortsætte i yderligere 12 uger,” siger han. ★



Astrid Pernille Jespersen

Leder af Center for Humanistisk Sundhedsforskning KU





”

MANGE MÆND HAR KUN KONEN AT SNAKKE MED, MEN I DAG LEVER HVER FJERDE MAND UDEN EN PARTNER. DERFOR ER DET SÅ VIGTIGT AT FINDE MØDESTEDER FOR MÆND PÅ DERES PRÆMISSER. FOR MANGE MÆND ER ARBEJDET KERNEN I LIVET.

SVEND AAGE MADSEN
FORSKNINGSLEDER OG PSYKOLOG VED RIGSHOSPITALET
OG FORMAND FOR FORUM FOR MÆNDS SUNDHED

25%

af danske mænd lever uden en partner, og for ufaglærte mænd er tallet oppe på 45 %. Samtidig har hver tredje ufaglærte mand født i slutningen af 1960'erne ingen børn.

KILDER: ARBEJDERBEVÆGELSENS ERHVERVS-RÅD OG ROCKWOOL FONDEN

'FRA ARBEJDSLIV TIL SENIORLIV'

'Fra Arbejdsliv Til Seniorliv' (FATS) foregår i kommunerne Vordingborg, Vejle og Aarhus og skal give mere viden om den gode overgang til seniorlivet. Projektet er et samarbejde mellem Center for Humanistisk Sundhedsforskning på Københavns Universitet og Center for Sund Aldring og er støttet af Nordea Fonden.

Udover '1-2-3 det er let' har Vordingborg Kommune udviklet en række aktiviteter målrettet mænd i 50'erne og 60'erne. Et af tilbuddene er 'MatchOp', hvor mænd kan mødes med andre mænd om fælles interesser.

Derudover har FATS udviklet et vejlederkorps bestående af lokale mænd, som alle er i seniorlivet og kan dele ud af egne erfaringer. Mange mænd har allerede benyttet tilbuddet om vejledning, ifølge projektleder Brian Bo Rasmussen. I alt deltog henvend 150 mænd i målgruppen i en eller flere FATS-aktiviteter i Vordingborg Kommune i 2021.

&

Vil du vide mere?

Tjek vordingborg.dk/fats eller ring til projektleder Brian Bo Rasmussen på 23 30 62 06

Op af sofaen, ud ad døren og vær social

Mænd har svært ved at komme ud ad døren efter en lang dag på jobbet, og derfor risikerer de at blive ensomme, når arbejdslivet slutter, mener tillidsrepræsentant.

Telefonerne bimler og bamler, for der er bud efter pedel Kim Georg Storberg i Vordingborg Kommune. Han tjekker, om det er vigtige beskeder og taler videre, for det, han har på hjerte, er også vigtigt:

”Mænds identitet hænger meget sammen med jobbet. Hvis du går på pension fra den ene dag til den anden og ikke har forberedt dig, mister du pludselig alle arbejdskammeraterne og det fællesskab, du var en del af og har ikke noget at sætte i stedet. Mange bliver ensomme – jeg kender flere, som har sat sig på havnen og ikke lavet andet end at drikke bajere,” fortæller Kim Georg Storberg.

Han er udover at være pedel og tillidsrepræsentant vejleder i projektet ’Fra Arbejdsliv Til Seniorliv’ (FATS), som tilbyder fællesskaber for mænd i alderen 52 til 65 år.

”Vi skal begynde at forberede pensioneringen allerede, når vi er i 50’erne. De fleste ved, at de skal sikre deres økonomi og prøve at bevare et godt helbred, men vi skal også sørge for at komme ud ad døren til noget socialt. Det er kvinder meget bedre til,” mener Kim Georg Storberg.

”Når jeg kommer hjem fra arbejde, er jeg træt og fyldt op af indtryk, mens min kone går til en masse i sin fritid. Jeg overvejer at gå ned i timer for at få tid og overskud til flere aktiviteter, for jeg ved, at det sociale er vigtigt for ikke at blive ensom, når man går på pension,” siger han.

Mænd mister mening med livet

Kim Georg Storberg blev opfordret til at gå ind i FATS-projektet af driftslederen for trafik og ejendomme i Vordingborg Kommune, Michael Kornbeck, og FOA Sydsjælland, og han er glad for sin rolle som vejleder i FATS.

”Jeg hjælper med at synliggøre, hvad der kan blive af problemer, når en mand trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Hvis vedkommende er bekymret for at blive ensom, kan vi henvise til ’MatchOp’, som er en del af FATS. Her kan mænd



99

JEG VED, AT DET SOCIALE ER VIGTIGT FOR IKKE AT BLIVE ENSOM, NÅR MAN GÅR PÅ PENSION

KIM GEORG STORBERG
VEJLEDER I PROJEKTET FATS

Som tillidsrepræsentant har Kim Georg Storberg oplevet mandlige kolleger savne mening med livet, når de gik på pension eller blev fyret. Blandt andet derfor er han fuldt bevidst om, at det kræver forberedelse at sige farvel til arbejdslivet.

møde andre mænd med samme interesser. Det behøver ikke at være andet end at gå en tur, men kan også være en idé om at genoplive en gammel interesse,” fortæller Kim Georg Storberg.

Projektet tilbyder også mænd i målgruppen et klippekort med tre gratis træninger i en sportsklub i Vordingborg Kommune.

”Når der er gået en måned efter den første rådgivning, følger jeg op og ringer og hører, hvordan det går med de ting, vi talte om. Jeg ved, det kan være svært at komme op af sofaen,” siger Kim Georg Storberg.

Savner mening med livet

Som tillidsrepræsentant har han gennem tiden oplevet flere mænd savne mening med livet, når de mistede deres arbejde, hvad enten det var frivilligt eller ved en fyring.

”De spørger mig, hvad de skal stille op med deres liv? Det er derfor, jeg støtter op om projektet her og gerne vil være med til at skabe nye fællesskaber,” siger han.

Kim Georg Storberg er med sine 65 år blandt de ældste i projektet og kunne formentlig få en ’Arne-pension’, men det har han ikke tænkt sig:

”Jeg ved ikke, hvornår jeg går på pension, men jeg har en ret klar idé om, hvad jeg vil lave. Som tillidsrepræsentant har jeg fået indsigt i en masse pagagraffer, så jeg vil gerne læse jura og rådgive for eksempel foreninger for ældre i juridiske spørgsmål,” siger den aktive tillidsrepræsentant og vejleder i FATS. ★





En flok halvgamle tykke mænd i samme båd

Kurt Pedersen på 57 år er i gang med at forberede sig på et godt seniorliv. Han vil ikke ende som flere af sine tidligere kolleger, der satte sig i sofaen og drak øl.

ikke til at se, hvad jeg lavede. Her gør jeg en konkret forskel, når jeg for eksempel sørger for, at varmestyringen virker,” siger Kurt Pedersen.

Trist at følge tidligere kolleger

I 2015 mistede Kurt Pedersen sit job som it-mand, da hans daværende arbejdsplads skar ned.

”Jeg havde arbejdet, siden jeg var 16 år, og havde råd til at gå på pension, men jeg syntes, der var flere år i mig og fik jobbet som pedel,” siger han.

Flere af Kurt Pedersens kolleger fra den gamle arbejdsplads gik på efterløn eller pension, og det var trist at følge, hvordan det gik dem, fortæller han:

”De satte sig i sofaen foran fjernsynet og hørte bajere, og et halvt år senere døde de. Jeg har tænkt meget over det – de havde et hårdt liv, og

”Jeg kunne godt gå på pension nu, for jeg får pension fra mit gamle arbejde, men jeg bliver ved, så længe jeg synes, det er sjovt,” siger Kurt Pedersen, der er pedel på Kulsbjerg Skole i Stensved.

Han kan lide at være omgivet af en masse unge mennesker – også de frække af dem – og han kan lide det alsidige arbejde på skolen.

”På mit gamle arbejde sad jeg foran en computer hele dagen, og det var



På FATS-kurset er Kurt Pedersen blevet fortrolig med yoga, spinning og sund mad. Men han oplever også gode samtaler om fremtiden med andre "halvgamle tykke mænd".

hold da op, det var ikke meget, de fik ud af den pension."

Derfor var Kurt Pedersen ikke svær at overtale, da hans tillidsrepræsentant foreslog ham at komme med i projektet 'Fra Arbejdsliv Til Seniorliv' (FATS) med tilbud som yoga, spinning og sunde retter på menuen.

Lillemor bakker op

"Vi er en flok halvgamle tykke mænd, og dermed er vi alle i samme båd og kan støtte hinanden. Vi har for eksempel snakket om, hvad vi er bange for, når vi bliver ældre og skal på pension. Her blev det klart, at tanker om helbredet fylder en del," fortæller Kurt Pedersen.

"Mit bevægeapparat fejler ikke noget i øjeblikket, men det er bedre at komme i gang med træning nu frem for at vente, til jeg eventuelt får problemer, for så bliver det først rigtig svært at begynde," mener han.

Mændene i FATS har blandt andet bestået Møns Klint og lært at tilberede aftensmad uden en masse kalorier.

"Heldigvis bakker lillemor derhjemme op om projektet. Det havde heller

” DET VAR SKRÆMMENDE, SÅ DÅRLIG MIN FORM VAR

KURT PEDERSEN
PEDEL

ikke været til at holde ud, hvis jeg skulle sidde med en gulerod, mens hun spiste peberbøffer i flødesovs og flødeskumskager til dessert," griner Kurt Pedersen.

Han gør sig mange tanker om livet som pensionist:

"Jeg fik et wake-upcall på trappen op ad Møns Klint. Det var skræmmende, så dårlig min form var, så jeg har sat tempoet på gåturene med hunden op, for det er jeg nødt til for at passe på mit helbred. Men jeg er ikke bekymret for, at jeg kommer til at sidde i sofaen som mine gamle kolleger. Jeg har masser af idéer til pensionistlivet i vores sommerhus, men så længe jeg synes, det er sjovt at gå på arbejde, bliver jeg ved," siger Kurt Pedersen. ★



GUIDE

5 GODE RÅD TIL DET GODE SENIORLIV

1

Genopliv en interesse

Var du vild med sport eller en hobby, da du var ung, så tjek tilbuddene i det lokale foreningsliv. Mange sportsklubber tilbyder 2-3 prøvegange gratis. Gå eventuelt ned i tid, hvis det kniber med at få overskud til at dyrke dine interesser efter arbejde.

2

Forbered dig på seniorlivet

Mænd er i højere grad i fare for at få en depression, når de stopper på jobbet – det gælder både for bankdirektøren og pedellen. Når du pludselig får 2.000 timer om året mere til dig selv, kan det være en udfordring at få nyt meningsfuldt indhold i hverdagen. Derfor skal du begynde at forberede pensioneringen allerede, når du er i 50'erne.

3

Mød andre som dig selv

Det er vigtigt at komme ud ad døren til noget socialt, så du ikke bliver ensom, når du går på pension. Find for eksempel et mødested, hvor du kan lave aktiviteter med andre mænd, og I kan støtte hinanden i forhold til bekymringer vedrørende seniorlivet. Læs mere på mmdanmark.dk

4

Gå en tur

Motion giver bedre humør og er godt mod kiloene på sidebenene. Mænd med hårdt fysisk arbejde bør allerede i 30-40-årsalderen begynde at tænke på, hvordan de undgår nedslidning, så kroppen kan holde til et langt liv. Gå i gang med træning, før bevægeapparatet giver problemer. Det er lettere end at vente, til det gør ondt.

5

Tal med din partner

Det er nemmere at holde fast i nye sunde vaner, når man er to om at lade flødeskumskagerne stå og spise nødder og frugt i stedet for. Tal også med din partner om andre vaner i jeres forhold – i mange par er det altid konen, der ringer til jeres børn. Måske skulle du tage initiativet næste gang.

KILDER: KIM GEORG STORBERG, PEDEL, BRIAN BO RASMUSSEN, LEDER AF 'FRA ARBEJDSLIV TIL SENIORLIV' I VORDINGBORG KOMMUNE. ASTRID PERILLE JESPERSEN, LEDER AF CENTER FOR HUMANISTISK SUNDHEDSFORSKNING PÅ KØBENHAVNS UNIVERSITET

FOA Fordele

3% på Lønkontoen

- For at få den høje rente skal du være medlem af FOA Fagforening.
- Du skal fremover være helkunde og samle din privatøkonomi i PenSam Bank. Din NemKonto skal være oprettet i PenSam Bank.
- Vi skal kunne kreditvurdere din økonomi i forhold til den samlede pakke.
- Rentesatsen er variabel og senest opdateret pr. 1. januar 2019. 3% i rente gælder op til 25.000 kr. (herefter 0,00 %).



PenSam

FOA



MIN
VEJ

EJENDOMSSERVICETEKNIKERELEV
BRIAN DIERNER:

JEG KAN MÆRKE, JEG GØR EN FORSKEL

AF SIMON MARVIG RAVN | FOTO: NIELS ÅGE SKOVBO

Jeg ville ønske, at nogen havde sagt til mig, at jeg skal kunne se meningen i mit arbejde. I Bauhaus mærkede jeg, at jeg havde taget detailuddannelsen af praktiske grunde. Ikke af interesse. EST-uddannelsen oplever jeg som en ny begyndelse. Jeg er glad og suger så meget ind som muligt. Jeg har en masse ansvar.

En af de gode ting ved Fjeltstervang Skole, hvor jeg er i praktik, er, at det er en lille skole, så jeg er en del af helheden. Mine kolleger og eleverne fortjener, at jeg går op i mit arbejde. Der er også altid forskellige oplevelser med eleverne. Som for eksempel de to, der laver matematik sammen. Den ene skal regne, og den anden skal skrive. Først kigger den ene af dem på regnestykket og læser op, at det er 70 plus 25. Han kigger op i loftet og siger, at han føler, at det er 120. Så begynder hans makker at skrive det ned. Det er pudsigt.

Min kæreste er optiker, og det har hun villet være, siden hun var 14. Det er motiverende at være sammen med en, der altid har vidst og arbejdet for, hvad hun ville. Der føler jeg, at jeg er med min uddannelse nu. Jeg kan mærke, at jeg gør en forskel, når jeg for eksempel hjælper en elev med sin computer.

Når jeg har løst problemet, så lyser deres øjne op, de siger tak og løber bare afsted. Der føler jeg, at det, jeg laver, er noget værd. ★

| CV |

2020: Starter på EST-udd., færdig marts 2023

2019-2020: Brænder ud i detailbranchen, men finder en ny vej sammen med Job Vision

2018-2018: Arbejder i Bauhaus i drive-in og trælast

2014-2017: HHX-udd. (innovation og iværksætter)

2011-2013: HG-udd. (detailhandel)

2009-2011: Uddanner sig som lagermedarbejder



” DER KOMMER TIL AT SKE NOGET VILDT MED DEN OFFENTLIGE SEKTOR

Alle, der arbejder med børn, ældre og sundhed, har aldrig haft så gode betingelser for bedre arbejdsvilkår og højere løn som nu. Det vurderer fremtidsforskeren Marianne Levinsen, der er ekspert i det offentlige arbejdsmarked.

AF MALIN SCHMIDT | FOTO: TOR BIRK TRADS

OM MARIANNE LEVINSSEN

Marianne Levinsen er cand. scient.pol., fremtidsforsker, forfatter og foredragsholder. Hun har arbejdet i blandt andet Kirkeministeriet og Aarhus Amt, men driver nu Fremforsk sammen med sin mand, Jesper Bo Jensen. I 2009 blev hun den første kvindelige fremtidsforsker i Kraks Blå Bog.

Hun holder cirka 70 foredrag om året for ansatte, virksomheder, bestyrelser og organisationer om blandt andet sundhedsvæsen, arbejdsmarked, børn og unge.

Hun har indtil nu besøgt og rådgivet 70 ud af 98 kommuner. Hendes mest efterspurgte foredrag handler om rekruttering og fastholdelse.

Færre ugentlige bade, færre besøg, mindre rengøring. Færre voksne på stuerne og flere børn. Det kendetegner i grove træk det, der er kendt som 'den minimale velfærd'. Den velfærd, der mest af alt handler om at give så lidt hjælp til borgerne som muligt – og som det ifølge Marianne Levinsen har drejet sig om de seneste 15 år. Men som snart er fortid ifølge den anerkendte fremtidsforsker med speciale i den offentlige sektor:

"Jeg tror ikke på, at minimalstatsmodellen kommer til at overleve de næste 15 år. Det er slut med det," siger Marianne Levinsen, der er forskningschef i virksomheden Fremforsk og lever af at se, hvordan samfundet kommer til at udvikle sig de næste 5, 10 og 15 år.

"Jeg er sikker på, at de næste 10 år kommer til at handle om, hvordan vi leverer noget, der er bedre. Der kommer til at ske noget vildt med den offentlige sektor. Ja, det kan faktisk ikke være anderledes," siger den både hurtigt talende og hurtigt tænkende Marianne Levinsen og tilføjer:

"Den minimale velfærd er umulig at holde, når alt boomer. Folk kunne forstå det efter finanskrisen, men den er umulig i et samfund, der brøler af sted. De brølende 20'ere. Det er det, jeg ser."

Pres giver nye tanker

Og det ser hun som en gylden mulighed for offentligt ansatte i sundhedssektoren, i ældreplejen, på børneområdet, i rengøringen, i psykiatrien, på handicapområdet, ja, på alle de områder, FOAs medlemmer

arbejder på. Anderledes kan det ikke være, når borgernes krav om bedre velfærd, en desperat mangel på arbejdskraft, en buldrende samfundsøkonomi og storpolitisk bevågenhed kolliderer.

"Så længe en gris kan erstattes af en anden gris, så sker der altså ikke noget. Undskyld. Så længe tingene kører på rutinen og driften kører, så gør vi ikke noget. Men vi er begyndt at se noget andet. Hesten er begyndt at bide i krybben, driften har fået problemer. Og når vi bliver presset til at tænke i nye baner, så sker der pludselig noget."

Marianne Levinsen hører det alle steder, hvor hun kommer frem. Hos ældrecheferne. I kommunalbestyrelserne. I sundhedsvæsenet. Hvordan de skal finde nye, faglærte medarbejdere? Hvordan de skal fastholde?

De har et problem, som Marianne Levinsen allerede skitserede, da hun lavede fremtidsscenarier for Herning Kommune i 2016, men som cheferne i kommunerne først for alvor mærker nu.

"Alt det giver medarbejderne momentum til at få bedre vilkår nu. Løn, arbejdsmiljø, arbejdsbetingelser. Selvom det ikke er tydeligt på arbejdspladserne endnu, kommer det til at ske, for det er blevet til arbejdstagernes marked," siger hun.

Kræver modige politikere og chefer

Og politikerne ved det. Hvis det offentlige ikke omstiller sig, reagerer de borgere, der kan. Men ikke alle kan beklage sig hos den øverste leder, som hun selv gjorde, da hendes mor ikke kunne få andet end pulverkaffe efter et langt liv med filterkaffe.



Ikke alle går til ældrechefen, som hun gjorde, da hendes mor ikke kunne få plads på et plejehjem. Ikke alle kan selv betale, som hun selv gjorde.

Og faktisk er det heller ikke den vej, man vil i Danmark, konstaterer Marianne Levensen. Velfærdsstaten er man ikke klar til at afvikle, hverken i blå eller rød blok. Den gren vil man, ifølge fremtidsforskeren, ikke save over.

Men omstillingen kræver modige politikere og chefer, som blandt andet

er villige til at tænke i nye baner og lytte til medarbejderne og give dem lov til at træffe egne valg. Hun kalder det en kæmpe opgave og forventer, at cheferne får travlt de næste 5-10 år.

”Vi andre er sådan set ligeglade med styringsmodeller og udviklingskonsulenter. Det er, hvad den enkelte gør i den konkrete situation, der betyder noget. Når du ringer til plejecentret eller henter dit barn i børnehaven. Det er dét, der er velfærden.” ★

MASCH@FOA.DK

”
**Når vi bliver
presset til at
tænke i nye
baner, sker der
pludselig noget**

MARIANNE LEVENSEN
CAND.SCIENT.POL, FREMTIDSFORSKER,
FORFATTER OG FOREDRAGSHOLDER

HUSK!**21. februar**

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

Husk at udfylde din Joblog

Mindst en gang om ugen skal du skrive de job, du søger, i en digital joblog – enten via foa.dk/akassen eller jobnet.dk. Du skal logge flere job hver uge. Jo flere ledige stillinger, der er, desto flere skal du søge og registrere i din joblog. Derudover skal du hver måned gemme mindst én af de ansøgninger, du har sendt, i din joblog. Du kan miste dagpengene, hvis du ikke opfylder disse krav.

Nyt job?

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

Digital post

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

A-KASSENS CALLCENTER – en udvidet service til dig

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

NY REGEL GØR DET MULIGT AT SUPPLERE ELEVLØNNEN

AF METTE WIEDERHOLT PEDERSEN

Som elev kan du nu tjene lidt ekstra ved siden af din elevløn, samtidig med at du kun betaler 15 kroner om måneden i elevkontingent til a-kassen. Du må nemlig have en samlet indtægt fra elevløn, bijob med mere svarende til beløbet for højeste dagpengesats. Det svarer til 19.351 kroner brutto om måneden.

Der er tale om en midlertidig regel, som gælder i perioden fra og med 1. januar

2022 til og med 31. december 2023. Uden for den periode gælder de almindelige regler om, at du ikke må have anden indtægt ved siden af din elevløn. ★



Læs mere
om de nye regler på
foa.dk/elev-og-uddannelseskontingent

Overvejer du at få udbetalt efterlønsbidrag?

I seneste udgave af Fagbladet FOA (december 2021) kunne du læse om muligheden for at få udbetalt dit efterlønsbidrag skattefrit. Her skrev vi, at du i en midlertidig periode, og hvis du ikke har nået din efterlønsalder, kan få dit efterlønsbidrag tilbage uden at betale skat af beløbet.

Måske overvejer du stadig, om du vil have dit efterlønsbidrag udbetalt? Måske er du i tvivl, om du engang har betalt til efterlønsordningen i en periode? Du er altid velkommen til at kontakte din lokale FOA A-kasse, hvis du har spørgsmål om den skattefrie udbetaling af efterlønsbidraget.

Få vejledning i a-kassen

Du kan bede os om vejledning på blanketten 'Skattefrie udbetaling af efter-

lønsbidrag', som du finder på foa.dk/skattefri-udbetaling-2022. Her siger du blot 'ja tak' til, at du ønsker vejledning, inden du tager stilling til, at du vil have dit efterlønsbidrag udbetalt. Så kontakter vi dig.

Du er også velkommen til at skrive til os i 'Min post' på foa.dk/post eller ringe til din lokale FOA A-kasse. Du finder kontaktinfo på foa.dk/kontakt-akassen.

En beslutning uden fortrydelsesret

Sidste frist for at søge om at få efterlønsbidraget udbetalt skattefrit er torsdag 30. juni 2022. Du ansøger på foa.dk/skattefri-udbetaling-2022. Beslutter du dig til at få dit efterlønsbidrag udbetalt, kan du ikke senere gå på efterløn eller få skattefri præmie. Du har ikke mulighed for at fortryde dit valg. ★

Velfærdens talenter skal fejres! Nominér et talent under 36

Velfærdens talenter er mange, og de gør en kæmpe forskel for hele Danmark. Kender du én, der gør livet lidt bedre for en masse mennesker hver dag? En person under 36, der fortjener at blive fejret som én af de 100 velfærdstalenter.

For 5. år afholder FOA og PenSam Velfærdens Talent 100, og der er åbent for nomineringer lige nu.

Læs mere og nominér et ungt talent på pensam.dk/talent



Forebygger forråelse med nære samtaler

På Lillevang Plejecenter bliver medarbejderne tilbudt timer med en coach. Resultatet er mindre stress, færre konflikter og fald i sygefraværet.

AF RASMUS HANDBERG | FOTO: ANNA CATHRINE LETH CHRISTIANSEN

MINDST EN TIME TIL HVER

Ressourcecoaching startede som et forsøgsprojekt på Lillevang Plejecenter i efteråret 2020. Efter en positiv evaluering blev det bredt ud til hele plejecentret.

Det er obligatorisk for samtlige medarbejdere at have en session af en times varighed med plejecentrets demensvejleder og trivselscoach, Katja Halladin Rauh, som foregår i arbejdstiden. Efter samtalen vurderes behovet for opfølgende samtaler. I snit har medarbejderne tre sessioner.



Vil du vide mere?

Du er velkommen til at kontakte:
Afdelingsleder Majbritt Jensen
mje@furesoe.dk
Trivselscoach Katja Halladin Rauh
kfr1@furesoe.dk



vordan undgår vi, at medarbejderne brænder ud og flygter fra faget?

Det spørgsmål havde afdelingsleder Majbritt Jensen brug for svar på, da særligt to udadreagerende beboere på Lillevang Plejecenter i Farum nord for København voldte store udfordringer for medarbejdernes fysiske og mentale helbred.

Afdelingslederen rådgav sig med plejehjemmets demensvejleder, Katja Halladin Rauh, der udover at være sygeplejerske er uddannet stresscoach og mindfulnessinstruktør. Og hun var enig. Mistrivslen blandt medarbejderne var ikke til at overse.

”Fortsætter det i lang tid, kan forråelse forekomme. Og det giver sig selv, at selv det mest omsorgsgivende menneske kan blive omsorgstræt. Hvis du samtidig har en begyndende dødsangst, fordi du bliver slået på af beboere, så er det, at du på et tidspunkt bliver sygemeldt. Det var vi nødt til at forebygge,” siger Katja Halladin Rauh.

Undgik at brænde ud

På plejecentret opfandt de en løsning, de kalder ressourcecoaching. Her fun-

gerer Katja Halladin Rauh som trivselscoach, og alle medarbejdere får minimum én session hos hende.

Efter en succesfuld forsøgsperiode for de 15 medarbejdere på afdelingen med de største udfordringer er tiltaget bredt ud til at gælde alle 60 ansatte på plejehjemmet.

Social- og sundhedsassistent Tina Mary Allen er en af dem, der har haft stor glæde af den personlige samtale.

”I starten var det svært, for jeg er ikke en person, der har let ved at åbne sig. Men Katja er så meget nede på jorden, og så kommer tilliden hurtigt. Vi fandt frem til, hvad mine problemer var. Jeg havde stresssymptomer, svært ved at håndtere mit arbejde, og jeg havde ingen at sparre med,” siger Tina Mary Allen.

Med regelmæssige sessioner fik hun konkrete redskaber som vejtrækningsøvelser og hjælp til at prioritere i sine opgaver. I dag – et år efter den første af otte samtaler – er Tina Mary Allens arbejdsglæde vokset markant.

”Hvis jeg ikke havde haft Katja, var jeg brændt ud og blevet langtidssygemeldt. Det indrømmer jeg gerne. Jeg har lært at ændre mit tankemønster, og det har hjulpet meget på mit stressniveau,” fortæller social- og sundhedsassistenten.



Dejligt at se dem blomstre op

Ifølge afdelingsleder Majbritt Jensen kan effekten aflæses tydeligt på både sygefraværet og de trivselsmålinger, som medarbejderne udfylder ved hver session.

"De har fået mere energi, de er mere rummelige og samarbejder bedre på tværs. Og så er de blevet bedre til at sige fra overfor hinanden, og det betyder meget færre konflikter," siger hun.

En række medarbejdere har ligesom Tina Mary Allen givet udtryk for, at de enten havde forladt faget eller var blevet sygemeldte, hvis muligheden for ressourcecoaching ikke var opstået.

"Men de er her stadig, og de trives. Det er en velsignelse at se medarbejdere blomstre op, og generelt bør ældre- og sundhedsområdet have langt mere fokus på medarbejdernes mentale helbred," siger Katja Halladin Rauh og fortsætter:

"Vi kommer kun til at mangle mere personale, og derfor er det endnu vigtigere, at vi passer på hinanden og støtter hinanden. Alle, jeg taler med, elsker deres arbejde, og derfor skal det også være en gave at være her, men det er det ikke, hvis man bliver udbrændt og omsorgstræt." ★ RAHEN@FOA.DK

Social- og sundhedsassistent Tina Mary Allen (th.) er sikker på, at samtalerne med Katja Halladin Rauh virker. Og så fremhæver hun, at ledelsen prioriterer indsatsen: "Når vi mærker, at det er ved at være tid til en samtale, går vi til vores leder. Og det har aldrig været et problem at få sat tid af til det."

Gør det ondt at være ordblind?



Se mere på
AOF.DK/ORDBLIND

AOF



FOA Bogshop

Få op til 20 % i rabat, når du køber studiebooks til din social- og sundhedsuddannelse eller pædagogisk assistentuddannelsen.
Læs mere på foabogshop.dk.

FOA
SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

LÆKKER MAKRELMAD

Savner du inspiration til en velsmagende madpakke, der kan holde energien oppe, så kig med her. En ny version af makrel i tomat med avokadocreame er virkelig delikat.

AF KATRINE KLINKEN | FOTO: LINE FALCK

Bland
en snack af
cashew-, hassel-
eller valnødder,
græskarkerner,
morbær og
rosiner

TIP!
Kålbladet
beskytter brødet
mod at blive blødt
af pålægget

Makrel i tomat med avokadocreame

2 store rugbrødsmadder

Fyld

1 dåse makrel i tomat, 125 g
1-2 avokadoer
2 tsk. citronsaft
1 fed hvidløg
et drys stødt chili
et drys paprika
lidt salt
1-2 stængler bladselleri

Tilbehør

2 tykke skiver groft rugbrød
2 friske blade af spidskål
friskkværnet sort peber

Opskrift

Skær avokadoerne over og fjern stenene og skrællen. Mos med en gaffel eller blend avokadoerne cremet med citron. Rør knust hvidløg, stødt chili, paprika og salt i. Smag til med salt og chili.

Snit skyllet bladselleri i små stykker. Bland dem i avokadocremen.

Skyl kålbladene og lad dem dryppe godt af. Læg et kålblad på hver skive rugbrød.

Åbn dåsen med makrel i tomat og fordel det på de to stykker rugbrød med kålblad. Kom bladselleriblade og avokadocremen ovenpå. Krydr med peber. Opbevar maden koldt.

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



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

QUIZ



1. Kim Georg Storberg siger om mænds seniorliv:

- A. "Det er vigtigt, at vi spiser nogle flere grøntsager."
- B. "Vinterbadning er noget af det, der kan skabe gode fællesskaber."
- C. "Mange bliver ensomme - jeg kender flere, som har sat sig på havnen og ikke lavet andet end at drikke bajere."

2. Hvor stor er forskellen mellem den kommune, der giver mest og mindst i lokalløn til daglejere?

- A. 16.500 kroner om året
- B. 23.700 kroner om året
- C. 36.300 kroner om året

3. Fremtidsforsker Marianne Levinsen mener, at det snart er fortid med ...

- A. At ansatte i hjemmeplejen kører i benzinbiler
- B. Den velfærd, der handler om at give så lidt hjælp til borgerne som muligt
- C. At de pårørende skal hjælpe til

4. Hvorfor fortjener Randi Højstrup Kirkefeldt et kollegakram?

- A. Hun har været en stor støtte til en ny kollega
- B. Hun rydder altid op i legestuen
- C. Hun deler gerne ud af gode råd ift. læreplansarbejdet



5. Kirsten Christensen har fået en foreløbig erstatning på ...

- A. 750.000 kroner
- B. 1,5 millioner kroner
- C. 2,1 millioner kroner

KAN DU DIT FAGBLAD?

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

Kun medlemmer af FOA kan deltage i lodtrækningen. Send dit svar til: brevkasse@foa.dk senest **11. marts**. Du kan også besvare quizen på foa.dk/quiz

Vinder af quizen i Fagbladet FOA nr. 6/2021 blev **Laila Hedin, Galten**

Gratis høreprøve i eget hjem

Borgerens tryghed er vigtig for os. Hørebil kører i hele landet.

Få høreapparater uden egenbetaling

Benyt det offentlige tilskud og få høreapparater til 0 kr. Vi hjælper med ansøgningen og klarer papirarbejdet for borgeren.

Ingen lange ventetider

Vores professionelle audiologer kommer altid hjem til borgeren. Vi har kort udleveringstid på høreapparater, ofte udlevering samme dag.

Vi tilbyder

- ✓ Høreapparater til 0 kr.
- ✓ Gratis service og justering i 4 år
- ✓ 24 timers telefonservice
- ✓ AllRisk Forsikring

Landsdækkende hørelinik · Ring til os 70 34 56 07 · Læs mere på horebil.dk

HØREBIL
A SINITONE COMPANY

GRATIS
HØREPRØVE
70 34 56 07

Vi klarer
papirarbejdet

Hvor skal sommerferien gå hen?

– book nu, og få mere for pengene med PlusKort

PlusFeriebolig.

Lej alt fra villaer med egen pool i syd-
dens sol til skønne danske sommer-
huse med havudsigt hos NOVASOL.

10%



PlusBornholm.

Tilbring feriedagene med familie og
venner på hele Danmarks Solskinsø,
Bornholm.

10%



PlusRejse.

Hos Best Travel finder du rejser
og flodkrydstogter i Europa med
historisk og kulturelt indhold.

5%



PlusSommerferie.

Flyv med Primo Tours på en rigtig
go' ferie til sydens sol, og få samtidig
gratis parkering i Billund Lufthavn.

2-5%



PlusFerie.

Rejs med Folkeferie.dk til f.eks. Malta,
Porto Santo, Kreta eller Sivota, og få
en uforglemmelig ferie.

Min. 300 kr. + 4%



PlusCharterrejse.

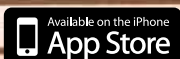
Oplev et hav af rejsemål og hoteller
med Apollo. Book f.eks. familiehhoteller,
sportshoteller og voksenhoteller.

3-5%



FOA PlusKort.

Hent appen, og se
endnu flere rejsetilbud



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

DET SKER

FREDERIKSSUND

Seniorklubben. 16. marts kl. 12: Generalforsamling. Vi byder på lidt at spise og drikke, og derefter afholdes generalforsamling. 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. 20. april kl. 13.30: Café-dag v. Jens Jakob og Preben Nissen, der underholder med Blue Boys/Four Jacks/John Mogensen. 18. maj: Udflugt 2022. Turen går til Kragerup

Gods ved Ruds Vedby, hvor vi starter med rundvisning og foredrag. Der serveres en torettersmenu og kaffe. Drikkevarer er for egen regning. Afgangstid fra Frederiksværk og Frederikssund følger, men bemærk, at der køres til aftalt tidspunkt. Tilmelding er bindende, skal ske til bestyrelsen senest på mødet 20. april. Pris FOA-medlemmer 350 kr. og gæster 450 kr. Der kan også indbetales via netbank: reg.nr. 2232 – konto 43 97 15 10 72. Husk at skrive navn på indbetalingen.

GULDBORGSUND

Afdelingen. 7. april kl. 18: Generalforsamling på Kikø. Dagsorden jf. lovene. Af hensyn til spisning bedes tilmelding ske til afdelingen senest 29. marts kl. 13 på 46 97 17 50 eller guldborgsund@foa.dk.

HOLSTEBRO

Senior. 24. feb.: Besøg på VVV & Retro Museum i Ulfborg. 10. marts

kl. 14: Generalforsamling. Se mere på FOA Holstebros hjemmeside: Aktivitetssiden. 24. marts kl. 14: Foredrag v. Karin Houmann fra Holstebro Krisecenter. 7. april kl. 14: Besøg af Susanne Jensen Dahl, omsorgsmusikant. 21. april kl. 14: Rejseskildring Nordkap tur-retur v. Erik Demant.

HORSSENS

Seniorklubben. 22. feb. kl. 14: Vi får besøg af Margit Jørgensen, der fortæller om sit arbejde som forebyggende medarbejder ved Horsens Kommune. Der er kaffe og kage. 8. mar. kl. 14: Vi skal en tur til forsorgshjemmet Sølyst. Vi mødes ved indgangen på Sundvej. Kaffe og kage 20 kr. 29. mar. kl. 13: Rundvisning på det nye VIA Campus. Vi mødes udenfor. 5. april kl. 14: Påskebanko. Klubben giver gevinsterne. Der kan købes amerikansk lotteri. 1 kort 8 kr., 3 kort 20 kr. Der er kaffe og kage. 19. april kl. 14: Et liv med sorg og glæde. Vi får besøg af sognepræst Lone Buhl. Hun fortæller om sin opvækst. Der er kaffe og 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 udflugterne skal ske til formand Dorrit Bank på 60 19 70 16/dorrit.bank@stofanet.dk eller kasserer Sonja Møller Andersen på 60 71 17 80/sonja_andersen@stofanet.dk. Træffes bedst kl. 17-18.

MARIAGERFJORD

Seniorklubben. 2. marts: Generalforsamling. Dagsorden jf. lovene. Indkomne forslag til afdelingen senest 4 dage før generalforsamlingen.

ODENSE

Seniorklub. 1. marts: Udflugt til Carl-Henning Pedersen Museet i Herning. Afgang kl. 8: fra Vejerboden Nyborg. Afgang kl. 8.30: Dannebrogsgade. Afgang kl. 8.45: fra Amtsgården. Vi kører mod Herning, kaffe-pause efter Lillebæltsbroen, fortsætter til 'Bryggeriet', hvor vi får middag. Bagefter til museet, hvor der er rundvisning samt se museet på egen hånd. På hjemturen gør vi holdt ved Kongernes Jelling, hvor vi får kaffe. Forventet hjemkomst Odense kl. 20. Pris medlem 500 kr., ikkemedlem 700 kr. 15. marts kl. 10-13: Generalforsamling i Seniorklubben på FOA Vesterbro 120, Odense. Dagsorden jf. lovene (Vi skal nok have valgt en ny kasserer). Indkomne forslag skal skriftligt være formanden i hænde senest 1. marts. Bagefter bydes på 2 stk. smørrebrød samt 1 øl/vand. Husk tilmelding til smørrebrød skal ske 15. feb. 12. april kl. 11: Socialt samvær på Bondestuen, Sdr. Boulevard Odense. Vi mødes kl. 11, hvor vi vil få serveret æggekage og har nogle hyggelige timer sammen. Pris medlem 120 kr., ikkemedlem 170 kr.

ROSKILDE

Afdelingen. Generalforsamling 27. april. Dagsorden jf. lovene.

SYDSJÆLLAND

Seniorklub Nord. 17. feb.: Generalforsamling, derefter pakkefest. 17. marts: Foredrag 'Fra polipatient til professionel musiker'. 21. april: Foredrag 'Deporteret til Sprog og Liv'. 19. maj: Skovtur til Orø m. frokost, kaffe m.m. Tilmelding til Anni på 20 59 59 18 / Leif på 30 46 20 35.

SØNDERJYLLAND

Seniorklubben. 3. marts kl. 14: Generalforsamling. Vi starter med et stykke brød kl. 13 – generalforsamlingen kl. 14. Dagsorden jf. lovene. Bagefter kommer en fra afdelingen og fortæller om digital tilmelding til aktiviteterne i FOAs mødelokaler på Brundevej 2, Rødekro. Tilmelding senest 26. feb. på foa.syd.dk. 23. marts kl. 14: Sangeftermiddag med levende musik, Brundevej 2, Rødekro. Tilmelding senest 17. marts på foa.syd.dk. 20. april: Bowling i Haderslev Bowlingcenter. Vi spiser fra kl. 13. Bowlingen starter kl. 15-16. Samkørsel fra Brundevej 2 kl. 12. Medlemmer betaler 75 kr. Ægtefælle/samlever/ikkemedlem 220 kr. Tilmelding senest 13. april på foa.syd.dk. Ret til ændringer forbeholdes. Medlemmer betaler 20 kr. for kaffen, ægtefælle/samlever/ikkemedlem betaler 30 kr., og betaler entréen ved arrangementer. Husk du er automatisk medlem af seniorklubben som efterlønner og pensionist.

VESTSJÆLLAND

Tilmelding med NemID: foa.dk/vestsjaelland.

Kontakt. tlf. 46 97 38 60. Telefon- og åbningstider: man./tirs. kl. 9-15, ons. lukket, tors. kl. 9-17 og fre. kl. 9-13. Hjemmeside: foa.dk/vestsjaelland. Mail: vestsjaelland@foa.dk. Akuttelefon faglig: 46 97 21 63 kl. 16-22 på hverdage. A-kassens callcenter: 46 97 10 10 kl. 16-20 på hverdage. Kontorerne i Kalundborg og Ringsted har ændret status til aftalekontorer. Kontorerne er ubemandede, og der skal laves en aftale for fremmøde på et af kontorerne. **Fagforeningen.** 31. marts kl. 17: Ekstraordinær afdelingsgeneralforsamling på Filadelfia, Kurvej 4, Dianalund. Tilmelding til spisning senest 21. marts. 15. nov. kl. 17: Ordinær afdelingsgeneralforsamling på Filadelfia, Kurvej 4, Dianalund. Tilmelding til spisning senest 5. nov. Arbejdspladsbesøg: hvis din arbejdsplads ønsker besøg af kontorbilen, så kontakt Lars Mortensen på lamo@foa.dk. **A-kassen.** FOA Job og Kompetencecafé – få styr på dine muligheder for at blive bedre til IT og jobsøgning og at styrke dine almene kompetencer. Tilmelding til a-kassen på 46 97 38 60 – efterfølgende kontaktes du af AOF om tid og sted. **Efterløn- og seniorklubben Holbæk.** 7. marts kl. 12: Generalforsamling og bankospil. Tilmelding til spisning senest 1. marts. 4. april kl. 13: Min farmor og de andre faldne kvinder v. Henning Frandsen. Tilmelding ikke nødvendig. 2. maj kl. 13: Kvinde-

MEDLEMSPULSEN

Vindere i januar 2022

Hovedpræmievinder

Kathrine Elmholt, FOA Holstebro

Gavekort til Coop

Poul Gerhardt Zimmer, FOA Nordjylland
Tina Horne, FOA Lillebælt
Pernille Bech Sørensen, FOA Horsens
Svend Aage Pedersen, FOA LFS
Wangechi Makridis, FOA SOSU

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

KONTAKT FOA

FOA, forbundshuset
Staunings Plads 1-3
1790 København V

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

FOA-afdelinger

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

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

LFS: 35 44 45 46
foa.dk/lfs
Lillebælt: 46 97 36 10
foa.dk/lillebaelt
Lolland: 46 97 30 00
foa.dk/lolland
Mariagerfjord: 98 51 21 11
foa.dk/mariagerfjord
Midtjylland: 46 97 30 30
foa.dk/midtjylland
Nordjylland: 46 97 29 00
foa.dk/nordjylland

Nordsjælland: 46 97 33 90
foa.dk/nordsjaelland
Odense: 46 97 18 00
foa.dk/odense
Randers: 46 97 19 00
foa.dk/randens
Roskilde: 46 97 19 90
foa.dk/roskilde
Silkeborg-Skanderborg:
46 97 20 20
foa.dk/silkeborg-skanderborg

skæbner i Danmark v. Odins Ravne. Tilmelding ikke nødvendig.

Efterløns- og senior-klubben Slagelse. 16. marts kl. 16: Generalforsamling, bankospil og spisning af vores medbragte mad. Klubben er vært ved en lille en til halsen. Tilmelding

ikke nødvendig. 6. april kl. 14: Ældre i Slagelse Kommune v. Charlotte Kaaber, centerchef for Sundhed og Ældre. Tilmelding ikke nødvendig. 11. maj kl. 14: Velfærds-teknologi, Sundhedshuset, Ingemannsvej 61, Slagelse. Tilmelding ikke nødvendig. Vi mødes

ved indgangen til Sundhedshuset.

Efterløns- og senior-klubben Ringsted. 3. marts kl. 14: Tænk hvis vi bliver 100 år v. Helene Andersen. Tilmelding ikke nødvendig. 7. april kl. 14: Vietnam, smukke naturscener og et hårdført folk v. Peer Faurskov.

Tilmelding ikke nødvendig. 5. maj kl. 14: Gemt barn under Holocaust v. Tove Udsholt. Tilmelding ikke nødvendig.

Efterløns- og senior-klubben Nordvest-sjælland. 16. marts kl. 11 i Asnæs: Bankospil og forslag til arrangementer 2023. Pris 50 kr. Tilmel-

ding senest 9. marts. 5. april kl. 11: Magnet-sengetøj og tæpper v. Novavita. Tilmelding senest 29. marts. 18. maj kl. 11: Kør selv tur til Røsnæs. Vi mødes ved Naturrummet, Røsnæsvej 233, Kalundborg. Tilmelding senest 11. maj.

Redaktionen sluttet

24. januar

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

Frist til nummer 3

31. marts

Frist til nummer 4

3. juni

Annoncer

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

Annoncefrist

Nummer 2

9. marts

Nummer 3

11. maj

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

Nummer 2 udkommer

Uge 16

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

Vi tager ansvar for indholdet og er tilmeldt

PRESSE NÆVNET

Medlem af Danske Medier

DANSKE MEDIERS OPLAGSKONTROL

Tilsluttet Specialmediernes Oplagskontrol

Oplag:

174.733/12. årgang
Tryk: Stibo Complete
ISSN: 1901-0222



Udgiver:

FOA

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

**Giv os et hjerte,
så giver vi dig
fortællinger på
Instagram.**



Social- og Sundheds-afdelingen:

46 97 22 22
foa.dk/sos
Sydfyn: 46 97 27 27
foa.dk/sydfyn
Sydsjælland: 46 97 28 00
foa.dk/sydsjaelland
Sønderborg: 46 97 34 00
foa.dk/soenderborg
Sønderjylland: 46 97 35 00
foa.dk/soenderjylland

Vejle: 75 82 52 88

foa.dk/vejle

Vendsyssel:

46 97 10 30/46 97 13 46

foa.dk/vendsyssel

Vest: 76 10 93 50

foa.dk/vest

Vestsjælland: 46 97 38 60

foa.dk/vestsjaelland

Århus: 89 36 66 66

foa.dk/aarhus

PMF-afdelinger

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



Dagplejer Michella Christensen har peget på sin kollega Randi Højstrup Kirkefeldt, der er dagplejer i Tårnby Kommune.

MICHELLA CHRISTENSEN:

UDEN RANDI HAVDE JEG IKKE KLARET DET

AF MERETE NIELSEN | FOTO: JACOB NIELSEN

Hvorfor fortjener Randi et kram?

Efter 15 år i hjemmeplejen skiftede jeg til dagplejen i september 2020, og jeg var så heldig at komme i gruppe med Randi. Den første uge gik med at være på skift hos kollegerne, så jeg kunne lære af dem, og Randi og jeg faldt bare i hak med det samme.

Så kom dagen, hvor jeg skulle have mit første barn. Han blev afleveret klokken 7 og ville først blive hentet klokken 16. Jeg havde svært ved at få kontakt til ham, og det slog mig helt ud. Efter halvanden time ringede jeg til Randi og sagde: "Jeg ved ikke, hvad jeg skal gøre." Hun lyttede og handlede: "Tag tøj på og kom med mig. Så tager vi på tur sammen." Det var en kæmpe hjælp ikke at være alene med et barn, jeg ikke kendte.

Fra den dag har hun været min faste klippe, som jeg altid kan ringe til. Som dagplejer er man ret alene i hverdagen, og kort tid efter jeg var startet, måtte vi ikke mødes i legestuen på grund af corona. Men Randi og jeg fortsatte med at gå tur – bare på hver vores fortov. Efter sommerferien fik jeg et barn, som var meget ked af det, og Randi ringede tit for at høre, hvordan det gik. Når hun kunne mærke, jeg var presset, sagde hun: "Nu skal du ringe til pædagogen." Hun ved lige, hvornår hun skal give mig et skub til at bede om hjælp. Randi er bare så sød og omsorgsfuld, og så får hun mig altid til at grine. ★

KRAMMET
GÅR TIL

Randi Højstrup
Kirkefeldt
Dagplejer

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.

BØRNENE HAR BRUG FOR DIG

Bliv frivillig rådgiver på BørneTelefonen i de sene aften- og nattetimer. Uanset hvor i landet du bor.



Når mørket falder på, bliver BørneTelefonen kontaktet af de børn og unge, der har det allersværest. Og det er de tunge emner som ensomhed, selvskade og selvmordstanker, der fylder mest. Men det er langt fra alle børn, der kommer igennem til hjælpen.

Derfor har vi brug for dig!

Meld dig som frivillig rådgiver i enten København, Århus eller hjemmefra, hvor du bliver en del af et online rådgivningsteam.

Læs mere på www.bornsvilkar.dk/bliv-frivillig/

BørneTelefonen

Er kolesterol dit problem?

Zerochol med 100%
plantesteroler

Zerochol®

- ♥ Plantesteroler har vist sig at sænke kolesterolindholdet i blodet.
- ♥ Sænkning af kolesterolniveauet i blodet kan reducere risikoen for koronar hjertesygdomme.



BioVita
naturmedicin - homøopati