



FAGBLADET FOA

Ny leder på udskældt plejehjem:

**SÅDAN VIL JEG
RYDDE OP**

SIDE 24

**STORT TEMA
DIN LOKALLØN
ER VÆRD AT
KÆMPE FOR**

SIDE 34

KELD & HILDA FULDE AF BEUNDRING EFTER HUNDREDVIS AF OPTRÆDENER

**FLYTTER.
GERNE PÅ
PLEJEHJEM**

SIDE 44

SOCIAL & SUNDHED



BØRNEBIFFEN I DAGTILBUD

NYT WEBSITE

Leg med film, lyd og billeder

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



dfi.dk/bornebiffen

BØRNEBIFFEN
DET DANSKE FILMINSTITUT

SNAPSHOT

SYNGENDE
SOSU-HJÆLP
SPREDER GLÆDE

SIDE 18

INDHOLD

4 **Chefredaktørens leder**6 **Fag og fremtid**

Stor succes for små faste teams

8 **FOKUS Mistrivsel**

Yngre rammes af stress, pres og følelsen af utilstrækkelighed

14 **Groft sagt**15 **Det virker**

Sosu-elever undervises i mindfulness

16 **Striiben & Medlem til medlem**18 **Snapshot: Musikglæde**

Marc spredt glæde med sit dansktop-potpourri

22 **Fagligt talt og noter**24 **TEMA Udstillet for forråelse**

Nørremarken i Køge skal finde sig selv igen efter TV 2-dokumentar

30 **Brug FOA**

Var ansat som timelønnet ved en fejl – har nu fået 80.000 kroner

32 **Kend din ret**

Så meget må arbejdsgiveren bestemme over din ferie

34 **INDBLIK Lokalløn**

Se, hvor meget din faggruppe får del i de lokale lønkroner

42 **Tæt på**

OK23: Den afgørende fase er i gang

44 **Interview med Keld & Hilda**

Duoen er begejstret for landets plejehjem

49 **Min vej**

Mød Danmarks første kvindelige redningsdykker

50 **Faglig praksis**

Dagcenter arbejder med individuel døgnrytme

52 **A-kassen**

Få hjælp til jobsøgning, hvis du har fysiske skavanker

53 **Mad på farten**54 **Quiz**56 **Det sker**58 **Kollegakram**

FOA

Ansv. chefredaktør Gitte Hejberg
gith@foa.dk · 46 97 24 58Redaktionschef Allan Wahlers
alwa@foa.dk · 46 97 26 44Udgiver FOA · Staunings Plads 1-3
1790 København V · 46 97 26 26
foa.dk · foa@foa.dkFOKUS
YNGRES TRIVSEL
HALTER EFTER
ÆLDRES
SIDE 8INDBLIK
FÅR DU NOK
UD AF LOKAL-
LØNNEN?
SIDE 34

99

LOKALLØN ER ET AF BIDRAGENE TIL AT FORKLARE
DEN STIGENDE ØKONOMISKE ULIGHED. SIDE 39

BENT GREVE

ARBEJDSMARKEDSFORSKER OG PROFESSOR VED ROSKILDE UNIVERSITET

EN LUNS AF LOKALLØNNEN

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

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

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

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

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

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

Gitte Hejberg
GITTE HEJBERG
ANSV. CHEFREDAKTØR

SE
GENNEMGANG
AF OK23-
FORLØBET
PÅ
SIDE 42-43

”

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



@GITTEHEJBERG



HVAD MENER DU?

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

AF ALLAN WAHLERS

Find på noget andet

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



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

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

Rigtig, rigtig svært

Heidi Holst Knudsen
Sosu-hjælper og tr Vordingborg Kommune



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

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

Det er noget fis

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



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

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



Skaf et nyt medlem – og få et gavekort

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

AF MORTEN BRUUN | FOTO: JACOB NIELSEN

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

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

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

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

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

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

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

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

Alle medlemmer kan deltage

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

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



Læs mere
foa.dk/indmeld-kollega

Små teams med stort potentiale

Der er succes med at etablere mindre, selvstyrende teams i kommunernes hjemmepleje. FOA er begejstret for tendensen.

AF RASMUS HANDBERG | FOTO: PER RASMUSSEN

Hjemmeplejen er under forandring. En lang række kommuner afprøver nye måder at organisere arbejdet i mindre, selvstyrende teams, hvor tre af de vigtigste succeskriterier er en større grad af kontinuitet, nærvær og fleksibilitet.

De kommuner, der er kommet længst, har været i gang i omtrent to år, og der er flere succeser end udfordringer. Det er meldingen fra Martin Sandberg Buch, der som projektchef i VIVE følger kommunernes arbejde tæt og for nylig har interviewet 25 kommuner om deres foreløbige resultater.

Tværfagligheden er central, siger han:

”Det styrker relationen til både kolleger og borgerne, som oplever en større grad af kontinuitet. Det er også et vigtigt parameter for medarbejdernes faglige tilfredshed.”

En udfordring, som flere kommuner støder på, handler om at få sygeplejerskerne med i de nye teams, fordi de er bekymrede over de-

res mulighed for at opretholde kompetencer.

”Men de kommuner, hvor sygeplejerskerne er med, har mange eksempler på, at også sygeplejerskerne får et stort udbytte af at arbejde tæt sammen med blandt andre hjælperne,” siger Martin Sandberg Buch.

82 procent af FOAs medlemmer angiver i en ny FOA-undersøgelse, at de enten er helt eller delvist enige i, at det er en god idé at organisere arbejdet i mindre teams.

I FOA har man i flere år arbejdet for at udvikle og styrke organisering af hjemmeplejen i mindre faste teams. Sektorformand Tanja Nielsen roser kommunerne for at tage ejerskab og initiativ.

”Arbejdet med selvstyrende teams er i tråd med FOAs nærhedsprincip, hvor vi skal kunne sige ’vi ses i morgen’ til borgerne. Men det må gerne blive endnu mere tværfagligt, hvor flere faggrupper bliver en integreret del af de selvstyrende teams,” siger hun. ★

FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT LENE HANSEN OG SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT LOUISE PLESNER:

VI HAR FÅET ET STÆRKERE FÆLLESSKAB

I Faxe er hjemmeplejegrupperne blevet slanket gevaldigt, mens der gradvist skrues op for selvstyring og tværfaglighed.

For to år siden var hjemmeplejen i Faxe Kommune lidt af en rodebutik. Den var organiseret i to store teams med omkring 100 medarbejdere i hver. Det var langt fra tilfredsstillende, fortæller fællestillidsrepræsentant Lene Hansen.

”Man anede ikke, hvem ens kolleger

var. Man vidste ikke, om folk var syge, og kom der en ny, vidste man ikke, om det var en vikar eller en ny fast kollega,” siger hun og bliver suppleret af social- og sundhedsassistent Louise Plesner:

”Vi havde nærmest intet kollegialt fællesskab, hvor man kunne sparre og udnytte hinandens kompetencer.”

På medarbejdernes opfordring blev der nikked til, at der var behov for grund-

læggende forandringer. Der blev oprettet to nye distrikter og flere teams, så der nu var fire distrikter med to teams i hvert.

”I dag er vi omkring 25 i hvert team. Det giver et stærkere fællesskab, hvor man tager ansvar og drager omsorg for hinanden,” siger Louise Plesner.

Hun er ansat som planlægger, men også hendes rolle har ændret sig. Nu har hun også vagter som udekørende,



Fællestillidsrepræsentant Lene Hansen og social- og sundhedsassistent Louise Plesner har fået bedre arbejdsforhold, efter deres teams blev mindre, fortæller de.

MINDRE TEAMS

Minimum halvdelen af landets kommuner er i gang med at udvikle selvstyrende teams i hjemmeplejen. Scan QR-koden for at se, hvilke kommuner det drejer sig om. Her kan du også læse et længere interview med projektchef Martin Sandberg Buch fra VIVE om fordele og udfordringer i arbejdet med selvstyrende teams.



Læs mere her



og det har flere fordele, fortæller hun:

”Det er ikke bare et navn og en adresse, jeg flytter rundt, for nu har jeg også en relation til borgeren og ved, hvad der kan lade sig gøre, og hvad der vil være uhenigtsmæssigt. Det optimerer planlægningen og gør også, at jeg og de udekørende har en større respekt og forståelse for hinanden.”

Planlægger suverænt selv

I 2021 fik kommunen del i Socialstyrelsens pulje til at udvikle selvstyrende

teams. Den proces er undervejs, og der er blandt andet afsat en halv time om morgenen, hvor gruppen vurderer, om nogle besøg med fordel kan byttes rundt. På sigt er det meningen, at grupperne suverænt selv planlægger deres ruter, fortæller Louise Plesner.

Desuden er der indført faste, ugentlige møder, hvor social- og sundhedsmedarbejderne taler om borgerne med andre faggrupper som sygeplejersker og fysioterapeuter.

Selvom der er sket betydelige forbed-

ringer, er der fortsat meget på ønskelisten hos både Lene Hansen og Louise Plesner. For eksempel ser de gerne, at andre fagligheder bliver ansat som faste kolleger i hvert team, så det tværfaglige fokus til fordel for borgerne bliver en naturlig del af hverdagen. Samtidig vil det skabe mulighed for at aflaste hinanden.

Et andet ønske er, at visitationen rykker tættere på de medarbejdere, der hver dag besøger borgerne og kender deres skiftende behov. ★ RAHBN@FOA.DK

YNGRE RAMMES AF STRESS, PRES OG UTILSTRÆKKEDELIGHED

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

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

HEALTHY WORKER EFFECT

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

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

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

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

Det viser en ny arbejdsmiljøundersøgelse blandt FOAs medlemmer.

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

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

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



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

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

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

Er vant til evaluering

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

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

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



6

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



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

BLIVER BEDRE, NÅR MAN RUNDER 50 ÅR

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

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

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

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

Styr på de gode rutiner

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

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

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

Hos Servicekorpsset i Køge Kommune

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

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

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

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

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

IDBO@FOA.DK

24

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

54

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

3

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

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



GUIDE

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

1

Trivselssamtaler

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

2

Bisidder til ansættelsessamtale

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

3

Priorité og vurdér

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

4

Exitsamtaler

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

5

Personlige julekort

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



”Vi unge er bange for, hvad andre tænker”

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



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

EMMA KATHRINE SPAABÆK
SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT

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

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

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

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

Så hun sagde op. I stedet søgte hun et

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

Ældre: ’Vi når det i morgen’

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

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

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

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

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

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

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

Vokset op med skærm

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

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





BRANDVARME HVEDER

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

ILLUSTRATION: GITTE SKOV

MEGET MERE MINDFUL

Eleverne på sosu-uddannelsen i Fredericia har for nylig haft mindfulness på skoleskemaet.

AF ALLAN WAHLERS

Find ro og vær til stede.

Det kan være en udfordring, når man samtidig skal lære alt om at give den bedste pleje. Men mindfulness kan hjælpe.

På Social- og Sundhedsskolen i Fredericia har underviser Mette Bommersholdt for nylig haft to klasser igennem et forløb på 10 lektioner. Anledningen har været, at hun synes, at flere og flere får det mentalt dårligt og har svært ved at slappe af mentalt.

Fagbladet FOA har talt med Nadia Pallesen, som er en af de elever, der for nylig har været igennem mindfulness-forløbet på skolen.

Hvad tænkte du, da du hørte, at I skulle have mindfulness på skemaet?

Jeg blev glad, for jeg har prøvet det før. Så jeg vidste godt, at sådan noget som mindfulness kan få mig til at slappe mere af og give mere mig mere koncentration. Det gjorde mig også frisk på en måde, så jeg vidste, jeg kunne klare resten af dagen.

Hvad har det ellers betydet?

Det har blandt andet gjort, at jeg ikke var særlig nervøs, da jeg for nylig skulle til prøve og fremlægge. Det plejer jeg ellers at være. Men mindfulness har givet mig noget helt andet, så jeg ikke var nervøs. De fleste sagde, at det var en behagelig oplevelse. Man har nærmest kunnet falde i søvn midt i klassen. Så afslappende har det været.

Hvilke værktøjer fungerede bedst?

Det har fungeret bedst for mig at kunne lukke mine øjne og sidde og lytte til vores lærer. Hun havde en behagelig stemme, og det har været rigtig vigtigt for os. Det der med at kunne sætte sig ned og egentlig fordybe sig uden at tænke over, at man skulle til eksamen, og at man ikke skulle være så nervøs. Det har gjort meget.

Hvordan regner du ellers med at kunne bruge det i dit arbejdsliv?

Personligt vil jeg kunne bruge det i forhold til at kunne slappe mere af med mig selv. Jeg bruger det også sammen med mit barn, der har autisme. Så det er rigtig godt til at finde balancen mellem arbejde og privatliv og kunne finde sig selv. ★

ALWA@FOA.DK

FOTO: PRIVAT



Nadia Pallesen mener, hun får nemmere ved at tackle balancen mellem arbejde og privatliv, fordi hun har lært nogle mindfulness-værktøjer på uddannelsen.

DEL DINE FIF

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

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



FOTO: COLOURBOX

MINDFULNESS

Dansk Center for Mindfulness, som hører under Aarhus Universitet, har for nylig udannet 22 sosu-undervisere i programmet 'Stressfri hverdag for børn og unge'. En af underviserne er Mette Bommersholdt fra Social- og Sundhedsskolen i Fredericia. Det forløb, hun foreløbig har kørt med to klasser, hedder 'Styr på det hele'. Her er eleverne blandt andet kommet igennem yoga og meditation, og de har haft særligt fokus på 'stress' og 'glæden i nuet'. Det er vigtigt, at de, der underviser i mindfulness, også selv er blevet undervist i det.



Læs mere
Mindfulness.au.dk

DERFOR KÆMPER VI FOR STORE BEDEDAG

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

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

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

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


MONA STRIIB
FORMAND

”

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



@STRIIBMONA

MEDLEM
TIL
MEDLEM



SÅDAN HÅNDTERER VI SVÆRE FØLELSER

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

Louise Maria Dalbro

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

Eli Katrine Jensen

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

Marianne Ilona Jørgensen

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

Bo Bergstrøm

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

Suzi Baun

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

Annette Mørch

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

FØLG
OS PÅ



Bent Nielsen

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

Anja Elisabeth Kristensen

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

SOM GUSTAV WINCKLER SANG:

Lidt go' musik gør alle mennesker glade

Marc Lee Dugaards passion for gamle danske hits skinner igennem i arbejdet som social- og sundhedshjælper på Plejecenter Strandmarkshave i Hvidovre.

Og endnu vigtigere: De ældre elsker at synge med, når 30-årige Marc deler ud af repertoire med sange som 'O Marie, jeg vil hjem til dig' af Four Jacks og Richard Ragnvalds 'Kære lille mormor'.

AF RASMUS HANDBERG | FOTO: JØRGEN TRUE



SNAPSHOT | DEN SYNGENDE SOSU-HJÆLPER



SÆTLISTE

1. 'Det' lige det'
2. 'Mariehønen'
3. 'Himmelhunden'
4. 'Det sa' præsten ingenting om'
5. 'Kære lille mormor'
6. 'O Marie, jeg vil hjem til dig'
7. 'Danmark'
8. 'Kloden drejer'
9. 'Eviva Espana'
10. 'Kvinde min'
11. 'Du burde købe dig en tyrolerhat'
12. 'Så længe jeg lever'



Se videoen
fra Marcs koncert
på plejecentret:



KONCERT. Rollatorerne står parkeret i hjørnet. Spisesalen er i dagens anledning lavet om til koncertsal, og alle stolene er optagede. Marc Lee Daugaard giver koncert på Plejecenter Strandmarkhave for både beboere og brugere af daghjemmet. "Vi skal have en masse gode sange den næste time, som I forhåbentlig kan og vil synge med på," indleder dansktopentusiasten.

FÆLLESSANG. Marc har fat om sit publikum, der allerede fra første omkvæd af åbningsnummeret 'Det' lige det' – Kirsten og Søren's grandprixvinder fra 1984 – taktfast klapper med. "Jeg giver ofte koncert for enkelte afdelinger, men det med at samle hele huset, som vi gør en gang imellem, er helt fantastisk. Det giver en unik stemning, når så mange er samlet og synger med," siger han.

MINDER. Koncerten får 94-årige Rita Munck og 76-årige Karin Kirchhoff til at tænke tilbage på deres egen opvækst med sang og musik. "Min far havde en harmonika, og han sang og spillede altid. At synge er med til at holde én i gang," siger Rita, mens Karin nikker. "Marc finder de rigtig gode melodier frem, som vi kan huske og synge med på," siger hun.

TAKNEMMELIG. Efter koncerten, der slutter med fællessang til John Mogensens klassiker 'Så længe jeg lever', er det tid til varm frokost. Mange roser og takker Marc på vejen ud. "Koncerten var enorm god. Det kan man blive ved med at lytte til," siger 86-årige Birgit Elise Olsen, der elsker musik, både pop og klassisk.

LIVSAPPETIT. Marc har også nydt hvert sekund. Han er ikke i tvivl om, at musik er vigtigt, siger han – og citerer Gustav Wincklers måske største slagerhit 'Lidt go' musik gør alle mennesker glade'. "Musik giver livsglæde og livsappetit. Det er vigtigt for sjæl, hjerte og humor, og det gør livet meget mere værd," siger Marc.

FOLKELIGHED. Udover dansktop elsker Marc også de danske folkekomedier fra dengang, hvor Ib Schønberg, Poul Reichhardt, Lily Broberg og Dirch Passer var nogle af kongerigets mest populære skuespillere. Derfor laver han også tit quizzer om musik og film. "Jeg kan tale med de ældre om meget, de kender, og som vi har en fælles glæde ved," siger han. ★ REDAKTIONEN@FOA.DK



I ÅR SKAL GODE IDÉER BLIVE TIL VIRKELIGHED

FAGLIGT TALT | 2022 blev året, hvor der for alvor kom gang i både erkendelsen af problemerne i psykiatrien og på ældre- og sundhedsområdet samt konkrete forslag til at løse dem. Vi fik en ny 10-årsplan for psykiatrien, der blev nedsat en kommission, som skal komme med anbefalinger til fremtidens sundhedsvæsen, og en del tanker fra arbejdet med den nye ældrelov er indtil videre skrevet ind i regeringsgrundlaget. 2023 må og skal blive året, hvor Christiansborg går fra gode intentioner til konkret handling. Vi har ikke råd til at vente længere.

Den helt store udfordring på tværs af velfærdssektoren er at tiltrække flere til fagene og skabe arbejdsvilkår, som gør, at flere også bliver i fagene. Det er afgørende for at forbedre arbejdsforholdene for det faglige personale og for kvaliteten af den hjælp, vores ældre, syge og udsatte mennesker har brug for. 10-årsplanen for psykiatrien har endnu ikke fået ben at gå på. Fra FOAs side vil vi holde fast i, at der afsættes både midler og personale til at kunne føre planen ud i livet.

På ældreområdet ser vi forhåbentlig en ny ældrelov blive til virkelighed. Jeg vil presse på overfor den nye ældreminister for at få så mange af de gode løsninger med for eksempel små teams i ældreplejen og visitation helt tæt på borgeren med i den endelige lov. I somatikken mangler der ikke kun social- og sundhedspersonale – også andre faggrupper er jaget vildt, og det er svært for arbejdsgiverne at holde på medarbejderne. Også her skal vi udnytte de forskellige faggruppers kompetencer bedre. ★


TANJA NIELSEN
SEKTORFORMAND

”

**DEN HELT STORE
UDFORDRING PÅ
TVÆRS AF VELFÆRDS-
SEKTOREN ER AT
TILTRÆKKE FLERE
TIL FAGENE.**



@TANIFOA74



KORT
OG
GODT



FOTO: ANNA CATHERINE CHRISTIANSEN

LOGRENDE LYKKE PÅ PLEJECENTRENE

Det har længe været kendt, at terapihunde kan noget helt særligt med ældre, demente og psykisk syge borgere. Men også medarbejderne får smil på læben, når hundene kommer på besøg på plejecentret. En ny undersøgelse fra TrykFonden, der administrerer besøgs-hunde-korpset, viser, at 4 ud af 5 medarbejdere oplever, at hundene gør deres arbejde nemmere, fordi de blandt andet hjælper dem i samtalerne med borgerne. Besøgshunde-korpset udgøres af mere end 700 frivillige hundeejere og deres hunde, som besøger udfordrede og sårbare mennesker på institutioner i Danmark.

UDGIFTER FØLGER IKKE MED

Selv om der i tredje kvartal af 2022 var næsten 72.000 flere danskere over 80 år sammenlignet med 10 år tidligere, er kommunernes udgifter til ældrepleje stort set på niveau med 2012. Det skriver Magasinet Pleje. I 2012 var der godt 230.000 danskere over 80 år, mens tallet 10 år senere var godt 302.000.

KILDE: MAGASINET PLEJE



FOTO: TIKTOK

270

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

VIDSTE DU AT ...

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



Download vejledning
Se under kommuner



FOA er på TikTok

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

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



Følg på TikTok
@foa.dk

”

Jeg er vedholdende og udholdende, men jeg er ikke typen, der sparker til døren. Jeg er overbevist om, at man med ordentlighed kan komme rigtig langt. (...) Jeg kan tage de svære samtaler og sætte vigtige dagsordner.

TANJA NIELSEN
NY SEKTORFORMAND FOR
SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN I FOA
– i forbindelse med valget til posten.



TEKNIK-UDDANNELSE TILTRÆKKER FLERE

En ny type sosu-uddannelse på Fyn har haft held med at tiltrække grupper af unge, der normalt ikke ville gå den vej. Det skriver TV 2 Fyn. Der er tale om en digitech-uddannelse, som samtidig er en social- og sundhedsuddannelse. Udover pleje og omsorg bliver eleverne uddannet i tekniske løsninger inden for området – for eksempel drikkeglas, der registrerer hvor meget væske en borger indtager og pilleæsker, der husker borgerne på at tage medicin. I 2022 var der 22 elever på uddannelsen, mens man i år forventer 32.

KILDE: TV 2 FYN

TEMA

FAGLIG LEDELSE

TV 2's dokumentar om Nørre-
marken i Køge har endnu en
gang været med til at sætte
fokus på ledelsens rolle, når
plejen og fagligheden skal
være på et højt niveau. Dette
tema handler om, hvordan
man håndterer det, når for-
rælsen har taget over.

UDSTILLET I BEDSTE SENDETID

Kort før TV 2-dokumentaren om omsorgssvigt på
plejehjemmet Nørremarken var Britta Martinussen
tiltrådt som leder. Siden har hun arbejdet hårdt
for at skabe en ny kultur båret af tillid.

MADS CLAUD RASMUSSEN/RITZAU SCANPIX

TEMASIDERNE ER SKREVET AF RASMUS HANDBERG, RAHBN@FOA.DK | FOTO: JØRGEN TRUE



*

SAGEN KORT

20. oktober 2022 blev dokumentaren 'Opråb fra plejehjemmet' vist på TV 2. I dokumentaren følger man blandt andet en medarbejder, der forgæves har forsøgt at råbe ledelsen op. Ved brug af skjult kamera afdækkes omsorgssvigt og en hård tone over for beboere på plejehjemmet Nørremarken i Køge. Blandt andet ses en hård tone fra en medarbejder til en borger, der ikke vil i seng. Samme hårde tone bruges over for en borger, der ikke vil i bad. I en anden scene ses en medarbejder sidde på kontoret og byde på en kjele på nettet, mens en terminal borger ligger alene. Efterfølgende blev medarbejderne udsat for alverdens skældsord, mens fagfolk forsøgte at nuancere debatten ved at forklare, at der i dokumentaren ses klassiske eksempler på forråelse, hvor også medarbejderne er blevet svigtet.



HVAD ER FORRÅELSE?

Forråelse kan vise sig som udadvendt afmagt i form af vrede, hårdhed, afvisninger, mistro, fysisk magtanvendelse og negativ sprogbrug. Men den kan også vise sig som indadvendt afmagt i form af ligegyldighed, passiv resignation, undgåelsesadfærd og selvcensur.

Forråelsen har forskellige ansigter, men i bund og grund er det den samme mekanisme, hvor man prøver at tænke, føle og bekymre sig mindre, end man i virkeligheden gør. Forråelse er noget, man tyr til for at overleve i noget, som er for følelsesmæssigt svært — det er ikke sådan, man er som person.

KILDE: PSYKOLOG DORTHE BIRKMOSE

H

vor galt kan det gå, når et plejehjem udvikler sig til et sted, hvor der foregår omsorgssvigt?

Et godt svar på dét spørgsmål blev givet i bedste sendetid i TV 2-dokumentaren 'Opråb fra plejehjemmet' tilbage i efteråret 2022.

Dokumentaren bragte afsløringer om plejehjemmet Nørremarken i Køge, og stedet blev gjort til genstand for massiv opmærksomhed og kritik.

Bare én måned tidligere var social- og sundhedsassistent Britta Martinussen tiltrådt som leder. På det tidspunkt kendte hun intet til den følelse af afmagt og mistillid blandt personalet, som skinner igennem i dokumentaren.

"I den var det meget tydeligt, at der herskede en hård omgangstone. Man talte til og om beboerne i tredje person, og blandt aften- og dagvagterne var der en kultur med 'dem mod os'," siger hun.

Kritiske problemer

Kort efter dokumentaren var rullet over skærmen, fik plejehjemmet tilmed to påbud fra Styrelsen for Patientsikkerhed. Det ene for mangelfuld dokumentation med 'kritiske problemer af betydning for patientsikkerheden', mens det andet påbud kritiserede kvaliteten af plejen.

"Det var alvorligt, og dokumentationen haltede gevaldigt, fordi mange ikke var blevet sat ind i systemet. Også arbejdsmiljøet var skidt og bar præg af, at man ikke arbejdede med personcentreret omsorg. Man havde fokus på opgaven i stedet

for mennesket," siger Britta Martinussen, der har 30 års erfaring fra ældreplejen.

Hun peger på mange ledelsesskift som en væsentlig forklaring på, hvordan det kunne ende så galt.

Den påstand kan social- og sundhedshjælper Sandy Nielsen bakke op om. Hun har været ansat på Nørremarken i knap fire år. På den tid har hun haft fire forskellige ledere foruden Britta Martinussen.

Hun kan berette om en kultur, hvor det var normalt at sidde på kontoret fremfor at være sammen med beboerne.

"Jeg vidste godt, at det var forkert. Jeg fik ondt i maven over, at beboerne var overladt til dem selv. Det gjorde dem urolige. Jeg forsøgte at sige det til skiftende ledere, men jeg fik bare at vide, at det nok gik, og til sidst lod jeg være med at gøre noget," fortæller hun.

En forrået kultur

Ifølge psykolog Dorthe Birkmose giver dokumentaren flere eksempler på dét, hun betegner som en forrået kultur. Det grelleste eksempel opstår, da en medarbejder handler tøj på nettet, mens en terminal beboer har brug for hende.

"Det er den ultimative forråede resignation. Hun ved jo godt, hun skal være ved borgeren, men hun er nået dertil, hvor hun har gjort sig ligeglad. Sådan ser jeg medarbejdere og ledere blive, hvis de gang på gang står alene i afmagtssituationer, hvor de ingen hjælp får," siger Dorthe Birkmose.

Den udlægning er Britta Martinussen





”
**MAN HAR IKKE FÅET LOV TIL
AT BRUGE SIN FAGLIGHED, OG
KULTUREN HAR GJORT, AT MAN
HAR AFFUNDET SIG MED DET.**

BRITTA MARTINUSSEN
LEDER PÅ PLEJEHJEMMET NØRREMARKEN

For Nørremarkens leder, Britta Martinussen (tv.), er det vigtigt, at medarbejderne ved, at de også kan fortælle det, der er svært. ”Min tilgang overfor medarbejdere er også personcentreret omsorg, så jeg forstår deres livssituation. Hvis én er midt i en skilsmisse, så vil jeg gerne vide det.”

5 FORANDRINGER PÅ NØRREMARKEN

1. 1-1 samtaler

Plejehjemmets nye leder, Britta Martinussen, startede med at holde enkeltvis samtaler med personalet for at finde ud af, hvordan de havde det. Mange åbnede op for ting, der længe havde tyngt dem. Det gav Britta Martinussen et billede af, hvor der skulle sættes ind.

2. Mindre ledelsesspænd

Der ansættes en ’medleder’, så ledelsesspændet halveres. Det sker i erkendelse af, at god faglig ledelse ikke kan praktiseres med mere end 50 medarbejdere under sig.

3. Personcentreret omsorg

På Nørremarken vidste en del ikke, hvad personcentreret omsorg er. Kort fortalt handler det om at have fokus på mennesket frem for opgaven/sygdommen. En konsulent blev ansat til at undervise personalet i metoden for at skabe et fælles udgangspunkt for arbejdet.

4. Beboerkonferencer

På plejehjemmet afholdes nu beboerkonferencer, der understøtter den personcentrerede omsorg. Det sikrer en fælles tilgang, hvor beboerne ses som hele mennesker, og samtidig forebygger det tidligere tiders ’mudderkastning’, hvor vagtlag blev delt i ’dem mod os’.

5. Forløb med rejsehold

Der er etableret et læringsforløb med Sundhedsstyrelsens Værdighedsrejsehold. Rejseholdets konsulenter hjælper blandt andet plejehjemmet med at forbedre pårørendesamarbejdet, kulturen og beboerkonferencerne.



I stedet for at opholde sig på kontoret efter frokost er Sandy Nielsen og kollegerne nu ude blandt beboerne. "Nu sætter jeg mig ofte ned og tegner med beboerne, og det skaber en helt anden ro end tidligere."

→ enig i. Hun mener dog ikke, at den opførsel, der vises i dokumentaren, udelukkende kan forklares med mangelfuld ledelse. Men der skal ikke herske tvivl om, at der er medarbejdere, der ikke har fået den nødvendige hjælp, siger hun:

"Det, der er sket, skulle være stoppet langt tidligere. Man har ikke fået lov til at bruge sin faglighed, og kulturen har gjort, at man har affundet sig med det. Medarbejderne har arbejdet på egen hånd for længe. Med dokumentaren bliver man pludselig opmærksom på egen adfærd, og hvad den har betydet. Det har gjort ondt på flere."

Behov for nærværende ledelse

I dag er en række tiltag sat i søen for at skabe en ny kultur båret af tillid og tryghed. Britta Martinussen lægger ikke skjul på, at der fortsat er plads til

forbedringer, men det går den rette vej. Blandt andet er det besluttet at ansætte en 'medleder', fortæller hun:

"Jeg har flere end 50 medarbejdere under mig, og det kan jeg ikke klare alene. Jeg skal kunne høre og se, hvis nogen skal korrigeres og hjælpes, og de skal opleve, at det er trygt at komme til mig. Jeg skal kunne give dem vand og gødning, så de spirer og vokser med opgaverne og ansvaret."

Det er efterhånden et halvt år siden, at dokumentaren blev vist. For Sandy Nielsen er der særligt sket én mærkbar forandring:

"Jeg har ikke længere ondt i maven. Jeg ved, at der bliver handlet, hvis der er udfordringer. Sådan var det ikke før. Og efter udsendelsen er vi blevet gode til at spørge, hvordan vi har det. Vi samarbejder og passer på hinanden." ★



GUIDE



Læs mere
foa.dk/sig-det-hoejt

PSYKOLOG:

Faglig ledelse betyder alt

Psykolog Dorte Birkmose peger på fem skridt som afgørende, når ledere skal forebygge risikoen for forråelse og omsorgstræthed.

1	2	3	4	5	
TAL HØJT OM RISIKOEN Den faglige leder tættest på medarbejderne skal turde tale åbent om risikoen for moralsk stress, omsorgstræthed og forråelse. Det skaber en fælles erkendelse af, at det kan ske – også på ens egen arbejdsplads.	VÆR OPMÆRKSOM PÅ FARESIGNALER Det er afgørende, at den faglige leder er tæt på medarbejderne for hele tiden at kunne fornemme, hvis noget er ved at skride. Det kan være tonen, stemningen eller en konflikt, der skal reageres på.	STYRK DEN PSYKOLOGISKE TRYGHED Tavse vidner er en klassiker på en forrået arbejdsplads, hvor medarbejdere ikke siger fra i frygt for eksklusion. Men fejl, mangler og problemer skal frem i lyset, hvis der skal gøres noget ved dem. Det kræver, at medarbejderne erfarer, at de kan tale om fejl uden at blive udskammet, at de kan tale om problemer uden at blive gjort til problemet, og at de kan tale om tvivl og kritik uden at blive afvæbnet eller bedt om at tie og tåle.	FIND DEN DYBERE ÅRSAG Hvis medarbejdere viser tegn på eksempelvis udmattelse eller afmægtighed, skal den faglige leder tage sig tid til i dybden at undersøge, hvad baggrunden er. Det tager tid, for det nytter ikke at pege enkelte faktorer ud som forklaring. Hvis den umiddelbare forklaring er 'svært pårørendesamarbejde', skal lederen huske, at noget også er gået forud for det.	HVAD ER LØSNINGEN? Sammen med medarbejderne må lederen finde de faglige alternativer, som kan løse problemerne, altså den slitage medarbejderne oplever, og dermed undgå, at forråelse bliver medarbejdernes mestringsstrategi. Undersøg de alternative muligheder, så man lykkes med at drage omsorg og hjælpe borgerne.	
				KILDE: PSYKOLOG DORTHE BIRKMOSE	

Fra timelønnet til månedsansat

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

AF MERETE NIELSEN | FOTO: JØRGEN TRUE

KEND DIN RET

FORDELE VED AT VÆRE MÅNEDSLØNNET

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

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

KILDE: POUL SIMON RASMUSSEN,
FOA OVERENSKOMST

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

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

Bliver opsagt og hyret igen

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

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

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

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

Forlig på cirka 80.000 kroner

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

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

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

”

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

ALLAN MANSOUR
KØKKENMEDARBEJDER
I DAGINSTITUTION



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

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

FOA: Acceptér ikke at være timelønnet

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

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

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

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

DE FIK OGSÅ HJÆLP AF FOA

FÅR GODTGØRELSE EFTER FALDULYKKE

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

MEDLEM FÅR Knap 400.000 KRONER

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



Har du brug for hjælp

Kontakt din FOA-afdeling via foa.dk/afdelinger



FERIE, FERIE, FERIE

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

AF STINE ANDERSEN | ILLUSTRATION: ISTOCK

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

Krav på tre uger i hovedferien

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

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

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

ferieaftalerne på de respektive områder, der gælder.

6. ferieuge og feriefridage

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

SBK@FOA.DK

1

LEDEREN SKAL LYTTE, MEN KAN BESTEMME

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

2

TRE UGERS FERIE I SAMMENHÆNG

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

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

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

3

SKOLEBØRN VEJER TUNGT I SOMMERFERIEN

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

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

4

ØVRIG FERIE KAN OGSÅ VARSLES AF ARBEJDSGIVER

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

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

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

5

SJETTE FERIEUGE HAR SÆRSTATUS

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

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

KILDE: ETTIE TRIER
PETERSEN, CHEFJURIST I
FOA OVERENSKOMST

DEN UULIGE LOKALLØN

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

TEMA AF RASMUS HANDBERG, RAHBN@FOA.DK | FOTO: TOBIAS STIDSEN



HVOR STOR ER DIN LOKALLØN?

Flere tusinde kroner i årsløn adskiller de 'bedste' og de 'dårligste' kommuner, når det kommer til at give medarbejderne lokalløn. Se bare de udvalgte eksempler på kortet her, hvor en social- og sundhedsassistent i Roskilde i gennemsnit får 1.801 kroner mere hver måned end i nabokommunen Greve.

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



Sosu-assistent

BRØNDERSLEV (1.204 KR.)
AALBORG (2.375 KR.)

Sosu-assistent

GREVE (1.101 KR.)
ROSKILDE (2.902 KR.)

Sosu-hjælper

VARDE (567 KR.)
VEJEN (1.282 KR.)

Sosu-assistent

NÆSTVED (528 KR.)
VORDINGBORG (1.276 KR.)

Lokallønnen vokser i ældreplejen

Flere kommuner kigger social- og sundhedspersonalets vej, når der forhandles lokalløn. Men der er fortsat hårdt arbejde forude, siger FOA.

Det seneste år har fire ud af fem kommuner givet flere lokallønskroner til deres social- og sundhedspersonale, viser tal fra Kommunernes og Regionernes Løndata-kontor (KRL).

Samlet set er lokallønnen steget med knap otte procent. Bag stigningen gemmer sig dog væsentlige kommunale forskelle. I toppen får social- og sundhedsansatte i Nyborg, Egedal og Gribskov kommuner tæt på 1.000 kroner mere i lokalløn hver måned.

Til gengæld er der også kommuner, hvor lokallønnen er skrumpet en smule trods ældreplejens massive rekrutterings-

udfordringer. Det har den blandt andet gjort i Næstved, der dermed indtager placeringen som nummer sjok for både sosu-assistenter og -hjælpere.

Her får en social- og sundhedsassistent i gennemsnit godt 1.000 kroner om måneden i lokalløn. Det er 2.500 kroner mindre end i Allerød, hvor lokallønnen er størst.

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

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

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

"I 11 ud af 13 kommuner er lokallønnen til social- og sundhedshjælpere for eksempel steget, så det ser ud til at virke, når vi går systematisk til værks, og derfor har vi også udvidet projektet til at tælle endnu flere FOA-afdelinger." ★

Tabellen viser, hvilke kommuner der i gennemsnit giver mest og mindst i lokalløn til sosu-assistenter og -hjælpere, og hvordan udviklingen i lokalløn har været fra september 2021-september 2022.

KILDE: EGNE BEREGNINGER PÅ BAGGRUND AF TAL FRA KRL

SOSU-ASSISTENTER

TOP 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Allerød	3.572 kr.	21,2%	624 kr.
Gribskov	3.095 kr.	35,0 %	803 kr.
Dragør	3.088 kr.	12,3 %	338 kr.

BUND 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Næstved	1.081 kr.	-2,1 %	-23 kr.
Herning	1.087 kr.	-5,3 %	-61 kr.
Greve	1.101 kr.	6,7 %	69 kr.

SOSU-HJÆLPERE

TOP 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Dragør	2.417 kr.	1,7 %	40 kr.
Allerød	2.321 kr.	12,6 %	260 kr.
Læsø	2.275 kr.	13,9 %	277 kr.

BUND 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Næstved	528 kr.	-1,6 %	-9 kr.
Lolland	558 kr.	-3,4 %	-20 kr.
Varde	567 kr.	7,4 %	39 kr.



Borgmester Michael Stegger Jensen (S) måtte sidste år undskylde, efter at flere hundrede ansatte i Syddjurs Kommunes ældrepleje protesterede mod hans udtalelser om deres løn.

Borgmesters drøm om lighed faldt til jorden

I Syddjurs er det fortsat kommunalcheferne, der scorer lokale lønkroner, mens social- og sundhedshjælperne mister flere og flere.

AF RASMUS HANDBERG | FOTO: JØRGEN TRUE

Budskabet på det røde banner er ikke til at tage fejl af: "Mere i løn," står der.

En flok medarbejdere fra ældreplejen i Syddjurs har sat borgmester Michael Stegger Jensen (S), deres øverste chef, i stævne. På skift tager de ordet. Det er vigtigt for dem, at borgmesteren forstår deres utilfredshed.

Det var i april sidste år, at scenen på borgmesterens kontor udspillede sig.

Baggrunden for medarbejdernes utilfredshed var Michael Stegger Jensens udtalelser i et interview i Fagbladet FOA få uger forinden.

Han havde ikke hørt, at medarbejdere ønskede mere i løn som løsning på udfordringerne med rekruttering, sagde han i interviewet, hvor den dengang nytiltrådte borgmester dog medgav, at de seneste 10 års lønudvikling i hans kommune ikke så godt ud. Kommunalche-





Borgmesteren i Syddjurs Kommune har ikke flere kommentarer til forskellen på udviklingen i lokalløn i kommunen.

”Ved den seneste årlige lokallønsforhandling var der kun meget få, der blev tilgodeset. Jeg har flere kolleger med mange års anciennitet, som aldrig har fået del i lokalløn. Det er ikke rimeligt.”

Den omvendte verden

150 kilometer øst for Syddjurs ligger den nordsjællandske kommune Allerød. Her er lønudviklingen helt anderledes.

I forvejen fik social- og sundhedsmedarbejderne i kommunen landets højeste lokalløn, og det seneste år er den blot vokset endnu mere for både social- og sundhedshjælpere og -assistenter.

Til gengæld har kommunalcheferne mistet næsten 1.000 kroner hver måned i lokalløn. Også andre af kommunens bedst lønnede medarbejdere som chef- og specialkonsulenter samt de ledende sygeplejersker har mistet lokale lønkroner.

Hos FOA Nordsjælland roser sektorformand Anne Mette Linsaa kommunen for at honorere de medarbejdere, der i mange andre kommuner kun får ringe andel af lokale lønkroner.

”Mange kommuner siger, at der ingen penge er. Sådan er det ikke i Allerød. De har taget en beslutning om, at medarbejderne skal lønløftes i det omfang, det kan lade sig gøre,” siger sektorformanden.

Det er i høj grad en såkaldt forhåndsaftale, der sikrer kommunens social- og sundhedsansatte højere lokalløn. Aftalen, der er indgået mellem kommune og FOA, sikrer, at alle medarbejdere honoreres for særlige funktioner og kompetencer, man tilegner sig i løbet af sin ansættelse, forklarer Anne Mette Linsaa.

”På den måde får alle en del af kagen. og sådan er det ikke i mange kommuner, kan jeg hilse og sige,” siger hun. ★

→ fernes lokalløn var vokset med 9.015 kroner hver måned, mens den var faldet med 502 kroner for sosu-hjælperne.

Borgmesteren kunne sagtens forstå, hvis udviklingen vakte undren og utilfredshed, sagde han og slog samtidig fast:

”Jeg er meget optaget af, at hvis lønnen stiger på et område, så skal den gerne gøre det på samme procentvise måde på et andet område.”

Skæv udvikling fortsætter

Siden er endnu et år gået, men den skæve fordeling af lokallønskroner er fortsat, afslører tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Kommunalchefernes lokalløn er vokset med knap 3.000 kroner om måneden, mens også blandt andre it-lederne og de ledende sygeplejersker kan glæde sig over en pæn fremgang.

I bunden af lønhierarkiet får social- og sundhedshjælperne til gengæld i gennemsnit 17 kroner mindre. Denne gang har borgmesteren ingen kommentarer til udviklingen.

”Jeg har ikke yderligere bemærkninger, end dem jeg har allerede har udtalt,” skriver han i en mail til Fagbladet FOA.

Fællestillidsrepræsentant Jette Vika Jørgensen var blandt de 10 medarbejdere, der for knap et år siden stod ansigt til ansigt med borgmesteren.

”Han har i hvert fald ikke holdt, hvad han lovede,” konstaterer hun i dag og fortsætter:

De bedst lønnede 'vinder'

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

AF RASMUS HANDBERG

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

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

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

Lokalløn skaber ulighed

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

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

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

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

Risikerer at fortsætte

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

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

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

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

PRESEFOTO



Bent Greve
Arbejdsmarkedsforsker
Roskilde Universitet

CHEFERNE LØBER MED DET MESTE

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

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

KILDE: EGNE BEREKNINGER PÅ BAGGRUND AF TAL FRA KRL

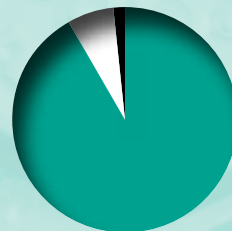


FORSTÅ DIN LØN

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



CENTRAL LØN • 95,4 %

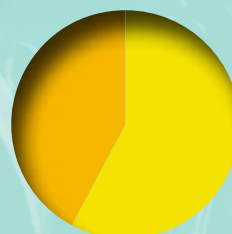


Central løn består af:

- Grundløn: 92,8 %
- Kvalifikationsløn: 5,8 %
- Funktionsløn + diverse: 1,4 %

Tallene er et gennemsnit af lønfordelingen for ansatte på overenskomsten for social- og sundhedspersonale i kommunerne.

DECENTRAL LØN • 4,6 %



Decentral løn består af:

- Kvalifikationsløn: 58,4 %
- Funktionsløn + diverse: 41,5 %

CENTRAL LØN

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

SÅDAN ER DIN LØN SKRUET SAMMEN

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

AF RASMUS HANDBERG, RAHBN@FOA.DK

DECENTRAL LØN = LOKALLØN

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



BAG OM ORDET

Hvor kommer pengene fra?

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

Hvordan får man lokalløn?

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

Individuelle tillæg

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

Uenighedsreferat

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

Tilbageløbsmidler

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



Læs mere om løn
foa.dk/loen

Find dine løntrin her
foa.dk/loenmagasin

TÆT PÅ

PRIVAT-
ANSATTE

OK23

DEN AFGØRENDE FASE ER I GANG

EFTERÅR 2022
INDSAMLING
AF KRAV

FOAs afdelinger
indsamler de
privatansatte
medlemmers krav.

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

2023/JANUAR-FEBRUAR
FORHANDLINGER MED
ARBEJDSGIVERNE

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

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

AFSTEMNING
OM FORLIGS-
RESULTATET

ENIGHED

JA

NEJ

1. MARTS
DE NUVÆRENDE
OVERENSKOMST-
AFTALER UDLØBER

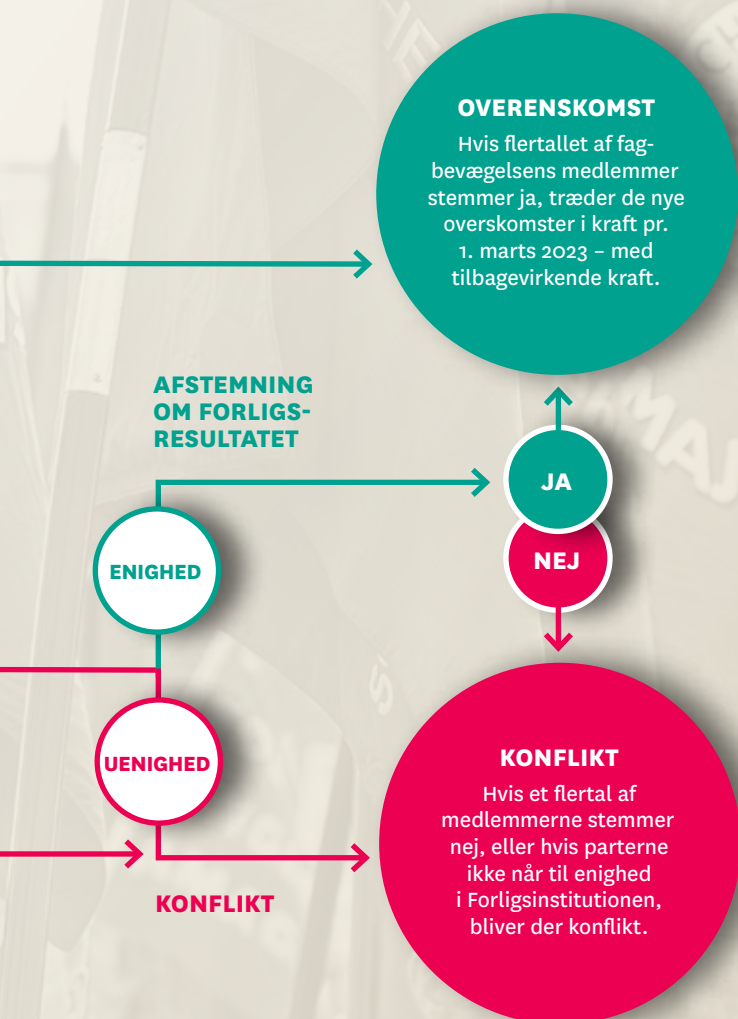
UENIGHED

**FORHANDLINGERNE
FORTSÆTTER**

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

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

AF REDAKTIONEN | FOTO: JØRGEN TRUE



GODT AT VIDE HVEM BESTEMMER DINE ARBEJDSVILKÅR?

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

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

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

Lovgivningsbestemt

- 5 ugers ferie
- Arbejdsmiljø

Overenskomstbestemt

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

HOLD ØJE MED

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

HVIS DER KOMMER KONFLIKT

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

OK24

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

& Læs mere
foa.dk/ok23
fho.dk/ok23

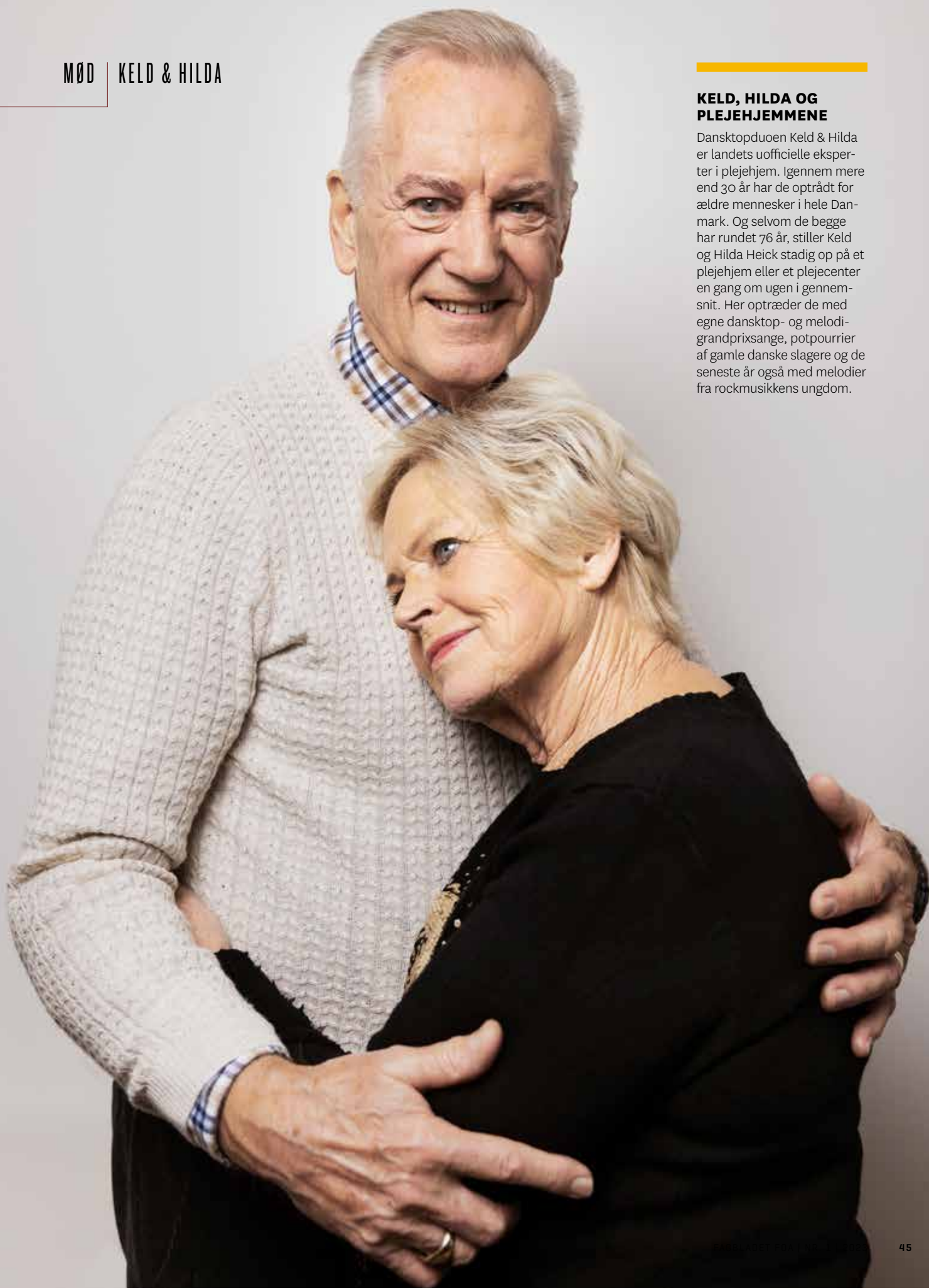
”

VI VIL GERNE
SELV PÅ
PLEJEHJEM

”

KELD, HILDA OG PLEJEHJEMMENE

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



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

AF ALLAN WAHLERS | FOTO: JACOB NIELSEN

HILDA HEICK FORTÆLLER:

Fysisk kontakt – før MeToo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Keld Heick supplerer:

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

Var bange for lederne

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

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

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

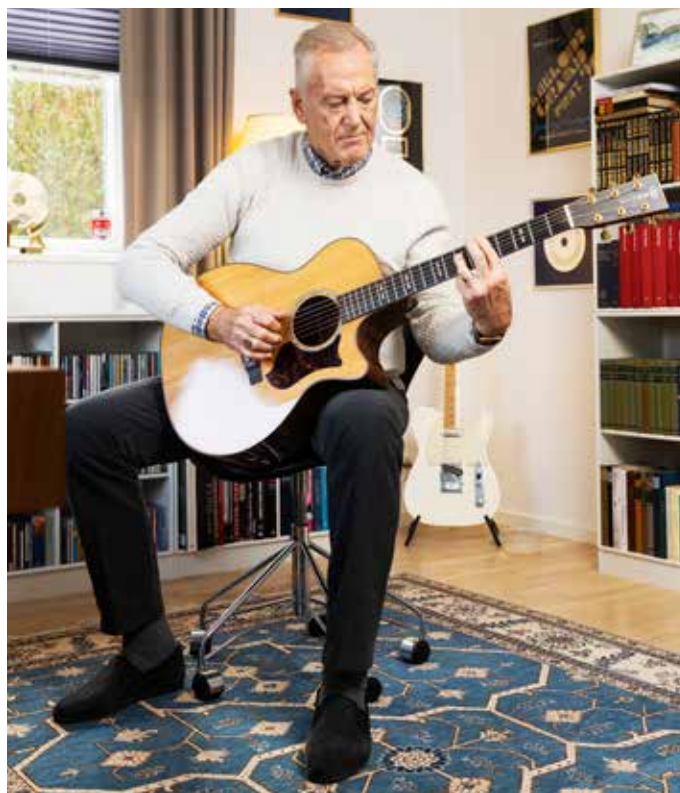
De grelle eksempler på det modsatte ligger efterhånden nogle år tilbage. Men de sidder stadig i erindringen.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Klar til at flytte, hvis ...

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Malik Ahlqvist Kallio
Velfærdens Talent 2022



Hjælp os med at hylde de unge velfærdstalenter

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

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

PenSam

FOA

REDNINGSDYKKER HANNE SEILING:

JEG KAN IKKE FÅ NOK SPÆNDING

AF STINE ANDERSEN | FOTO: TOBIAS STIDSEN

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

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

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

| CV |

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

Forskudte vagter øger livskvaliteten

Nyt forsøg skaber mere liv og mindre uro på plejehjem. Til gengæld kræver det, at medarbejdere har lyst til at have dage med 'skæve' arbejdstider.

AF RASMUS HANDBERG | FOTO: CLAUS BECH

”Nej, den kan da ikke sidde dér,” udbryder 89-årige Gerda Mortensen med et grin, da Inge Steffensen på 95 år forsøger at få to puslespilsbrikker til at passe sammen.

De to veninder sidder ved spisebordet i Inges lejlighed på plejecentret Knud Lavard Centret i Ringsted. Gerda bor lidt længere nede ad gangen.

Social- og sundhedsassistent Tonje Neumann sidder også ved bordet, og hun har hjulpet veninderne i gang med puslespillet – en af Inges yndlingsaktiviteter. Det handler om først at finde kanter og hjørner, forklarer de to hvidhårede kvinder, mens de nøje studerer form og farve på de mange små brikker, der ligger spredt ud over den røde dug.

Denne type eftermiddagsaktiviteter er der kommet flere af, efter plejecentret siden oktober 2022 som et forsøg hver tirsdag og torsdag har en dagvagt og en aftenvagt, der møder forskudt og dermed overlapper hinanden, fortæller Tonje Neumann.

”De nyder virkelig, at der er bedre tid til nærvær – at holde hånd eller snakke over en kop kaffe,” siger social- og sundhedsassistenten.

Hun er en af i alt fire medarbejdere,

der indgår i forsøget. For hendes vedkommende betyder det, at hun om tirsdagen har vagt fra klokken 12-20 i stedet for fra klokken 7-13. Idéen til forsøget udsprang af borgernes egne ønsker.

”Flere fortalte, at de ønskede at komme i bad om aftenen, sove længe om morgenen, og at der var mere liv om eftermiddagen. Det er der tid til med den her skæve arbejdsdag, hvor man er taget ud af morgenplejen og i stedet har mere tid til aktiviteter eller et aftenbad,” siger Tonje Neumann.

På plejehjemmet oplever de, at flere beboere sover bedre efter et bad om aftenen og dermed også har mere energi dagen efter.

”De skæve vagter gør det lettere at imødekomme borgernes ønsker og dermed øge livskvaliteten,” opsummerer teamleder Pernille Vintermark.

Kan styrke rekruttering

Forsøget kører frem til slutningen af februar, hvorefter det evalueres. Det er hverken besluttet, om ordningen skal udvides til flere afdelinger, eller om den skal gælde flere af ugens dage eller prøves af i flere afdelinger.

Det vil i så fald kræve, at flere medarbejdere end de nuværende fire har

lyst til at have 'skæve' vagter i løbet af ugen.

”Hvis det skal spredes ud, skal der måske laves aftaler om, at medarbejdere i vores sektor med skæve vagter har nogle andre fordele i forhold til at få passet sine børn,” siger plejehjemsleder Marie Jørgensen.

Til gengæld håber hun, at forskudte vagter kan forebygge risikoen for nedslidning, fordi man ikke hver dag er en del af den mere krævende morgenpleje. Det kan tilmed betyde, at flere medarbejdere ønsker at gå op i tid.

Hjælper demente

I Inges lejlighed har de to veninder snart samlet hele kanten. De sludrer og synger imens. Og taler med Tonje om det show, som skuespiller og komiker Anders Bircow gav i caféen dagen forinden.

”Han var rigtig god,” siger Inge og fortæller, at hun også en gang har hørt ham nede på torvet.

Deres hukommelse er dog ikke, hvad den har været, og på afdelingen har flere af borgerne en demenssygdom. Netop denne gruppe har særlig glæde af forsøget, fordi det giver mindre uro i forbindelse med vagtskifte. ★

RAHEN@FOA.DK



Inge Steffensens (tv.)
lejlighed på pleje-
centret Knud Lavard
Centret i Ringsted er
centrum for mange
ambitiøse puslespils-
projekter. Med ved
bordet er sosu-assi-
stent Tonje Neumann
og Gerda Mortensen,
som også er beboer.

EN DEL AF EN STØRRE FULDTIDSINDSATS

Forsøget på Knud Lavard Centret er en del af indsatsen 'En fremtid med fuldtid', som KL og FOA via Forhandlingsfællesskabet står bag. På Knud Lavard Centret i Ringsted Kommune er de 4 medarbejdere med forskudte vagter gået sammenlagt 6 timer ugentligt op i tid. I alt 26 såkaldte nøglekommuner har i omtrent 2 år arbejdet med at finde nye løsninger for at få flere ansatte op i tid, og erfaringerne er så gode, at indsatsen er forlænget til og med juni 2024.

& **Læs mere på kl.dk**
En fremtid på fuldtid



HUSK!**Husk at udfylde din joblog**

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

FOAs A-kasse har fået nye vedtægter

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

A-KASSENS CALLCENTER – en udvidet service til dig

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

HJÆLP TIL AT SØGE JOB MED FYSISKE SKAVANKER

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

AF METTE WIEDERHOLT PEDERSEN

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

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

Ikke dit ansvar at kompensere

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

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

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

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

Du behøver ikke fortælle alt

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

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

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

REDAKTIONEN@FOA.DK

**Få gode råd og redskaber**

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

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

VELSMAGENDE BØNNEBØF

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

AF KATRINE KLINKEN | FOTO: LINE FALCK

TIP!

Det giver velsmag at krydre med sojasovs og miso

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

Bønnebøf med grønkålsslaw

4 portioner

Bønnebøffer

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

Grønkålsslaw

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

Opskrift

Bønnebøffer

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

Grønkålsslaw

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

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



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

QUIZ

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

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

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

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

3. Hvornår ligger hovedferien?

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

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

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



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

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



6. Hvorfor er Charlotte Høj helt uundværlig som kollega?

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



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

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

KAN DU DIT FAGBLAD?

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

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

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

GLÆD DIG TIL

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

ANNONCE



SOLUND
MUSIK-FESTIVAL
13. - 15. JUNI 2023

Find information om billetkøb på www.solundfestivalen.dk

Tjek din løn



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

FOA

ANNONCE

STYRK FAGLIGHEDEN. DET BETALER SIG.

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

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

Find nærmeste VUC på www.vuc-erhverv.dk

VUC-ERHVERV
MERE END UDDANNELSE

Scan og
læs mere



Kompetence-
løft på alle
niveauer

FREDERIKSSUND

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

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

GULDBORGSUND

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

HORSSENS

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

formanden i hænde senest 14 dage før. Der er kaffe/brød. | 28. feb. kl. 14: Jytte Møller vil vise og sælge os spændende hjemmelavede smykker. Hun kan også lave smykker på bestilling. Der er kaffe/kage. | 7. marts kl. 14: Lone Bach fra SF vil fortælle om oplevelser på godt og ondt, både politisk og privat. Hun blev politisk bevidst i 1975 og i 1998 valgt som byrådsmedlem for SF. Der er kaffe/kage. | 28. mar. kl. 14: Påskebanko. 1 kort 12 kr. - 3 kort 30 kr. Klubben giver gevinsterne. Der kan købes amerikansk lotteri. Der er kaffe/kage. | 11. apr. kl. 14: Birthe fortæller om at adoptere fra Korea for 38 år siden og om at møde sit barn for første gang. Der er kaffe/kage. For at deltage i seniorklubbens arrangementer skal du være medlem. Årligt kontingent i seniorklubben 160 kr. Årligt kontingent i FOA 222 kr. Tilmelding til 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. 1. marts: Generalforsamling. Dagsorden jf. lovene. På valg: næstformand Mariane Enevoldsen; bestyrelsesmedlem Ingerlise D. Jørgensen; bestyrelsesmedlem Kirsten Fur Eriksen; suppleant Edith Frederiksen. Indkomne forslag til afdelingen se-

nest 4 dage før generalforsamlingen.

MIDTJYLLAND

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

ODENSE

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

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

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

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

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

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

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

RANDERS

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

ROSKILDE

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

STORSTRØM

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

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

Gitte Liane Ravn, FOA Trekanten Vejle

Gavekort til Coop

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

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

KONTAKT FOA

FOA, forbundshuset
Stauings Plads 1-3
1790 København V

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

FOA-afdelinger

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

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

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

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



Vi har brug for
dit synspunkt

Scan QR-koden
og deltag i
undersøgelsen

Hvilke ønsker har du til os som din fagforening?

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

Hvordan synes du, vi skal gøre det?

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

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

FOA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Redaktionen sluttet
24. januar 2023

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

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

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

Annoncefrist
Nummer 2
8. marts
Nummer 3
4. maj

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

Nummer 2 udkommer
Uge 16 2023

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

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

**PRESSE
NÆVNET**

Medlem af Danske Medier
**DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL**

Tilsluttet Specialmediernes
Oplagskontrol

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



Udgiver:

FOA

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

ANNETTE HANSEN:

CHARLOTTE ER HELT UUNDVÆRLIG



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

Hvorfor fortjener Charlotte et kram?

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

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

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

AF MERETE NIELSEN | FOTO: TOR BIRK TRADS



KRAMMET
GÅR TIL

Charlotte Høj
Social- og sundheds-
assistent

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

FÅ MERE UD AF DIT FAGBLAD

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

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



FAGBLADETFOA.DK

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



FACEBOOK

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



INSTAGRAM

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

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



Kurser når det passer jer

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

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

