



FAGBLADET FOA

Mogens sparer sin
skole for en formue

HAR JAGTET KILOWATT I 30 ÅR

SIDE 18

Keld & Hilda er ikke i tvivl:

VI FLYTTER GERNE PÅ PLEJEHJEM

SIDE 38

ARNE BLEV LØFTET MED 10 LØNTRIN

FÅR 30.000 EKSTRA OM ÅRET

**STORT
TEMA OM
LOKALLØN
SIDE 28**



BØRNEBIFFEN I DAGTILBUD

NYT WEBSITE

Leg med film, lyd og billeder

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



dfi.dk/bornebiffen

BØRNEBIFFEN
DET DANSKE FILMINSTITUT



SNAPSHOT
**KILOWATT-
TIMERNES
STØRSTE
FJENDE**

SIDE 18

INDHOLD



FOKUS
**YNGRES TRIVSEL
HALTER EFTER
ÆLDRES**
SIDE 8



INDBLIK
**FÅR DU NOK
UD AF LOKAL-
LØNNEN?**
SIDE 28

- 4 Chefredaktørens leder**
- 6 Fag og fremtid**
Ambulancer undgik at komme i udbud
- 8 FOKUS Mistrivsel**
Yngre rammes af stress, pres og følelsen af utilstrækkelighed
- 14 Groft sagt**
- 15 Det virker**
Smarte arbejdsredskaber slider mindre
- 16 Striiben & Medlem til medlem**
- 18 Snapshot**
Mogens har energioptimeret sin skole igennem 30 år
- 22 Fagligt talt**
- 24 Brug FOA**
Var ansat som timelønnet ved en fejl – har nu fået 80.000 kroner
- 26 Kend din ret**
Så meget må arbejdsgiveren bestemme over din ferie
- 28 INDBLIK Lokalløn**
Se, hvor meget din faggruppe får del i de lokale lønkroner
- 36 Tæt på**
OK23: Den afgørende fase er i gang
- 38 Interview med Keld & Hilda**
Duoen er begejstret for landets plejehjem
- 43 Min vej**
Mød Danmarks første kvindelige redningsdykker
- 44 A-kassen**
Få hjælp til jobsøgning, hvis du har fysiske skavanker
- 45 Mad på farten**
- 46 Quiz**
- 48 Det sker**
- 50 Kollegakram**

»

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

BENT GREVE

ARBEJDSMARKEDSFORSKER OG PROFESSOR VED ROSKILDE UNIVERSITET

FOA

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

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

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

EN LUNS AF LOKALLØNNEN

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

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

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

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

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

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

Gitte Hejberg
GITTE HEJBERG
ANSV. CHEFREDAKTØR

SE
GENNEMGANG
AF OK23-
FORLØBET
PÅ
SIDE 36-37

”

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



@GITTEHEJBERG



HVAD MENER DU?

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

AF ALLAN WAHLERS

Find på noget andet

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



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

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

Rigtig, rigtig svært

Heidi Holst Knudsen
Sosu-hjælper og tr Vordingborg Kommune



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

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

Det er noget fis

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



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

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



Skaf et nyt medlem – og få et gavekort

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

AF MORTEN BRUUN | FOTO: JACOB NIELSEN

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

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

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

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

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

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

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

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

Alle medlemmer kan deltage

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

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



Læs mere
foa.dk/indmeld-kollega

Undgår udbud

Det er en glædelig nyhed, at Ambulance Syd ikke kommer i udbud, mener paramediciner Peter Brøndum. Det giver plads til at arbejde med arbejdsmiljøet.

AF IDA ØSTERLUND | FOTO: HEIDI LUNDGAARD

BIOS-SAGEN KORT FORTALT

I 2015 overtog Bios ambulancedriften i Syd- og Sønderjylland. Men hurtigt gik det galt. Vagtplanerne hang ikke sammen, og responstiden blev for høj.

Derfor blev Bios pålagt en bod, som selskabet ikke ville betale, fordi man mente, at Falck 'hamstrede' reddere. I juli 2016 blev Bios begæret konkurs, og regionen overtog driften.

Frem til 2019 blev sager om manglende løn til reddere behandlet. I alt blev der godkendt bagudrettede krav for godt 47 millioner kroner.

Samtidig blev det afsløret, at Falck havde kørt en kampagne mod Bios ved "at formidle negative historier om Bios til presse og medarbejdere," som Konkurrencerådet skrev, da det fældede dom.

I alt har Falck betalt 152,5 millioner kroner i et forlig indgået af Region Syddanmark, Bios' hollandske ejer og konkursboet efter Bios i Danmark.

Ambulanceredderne i Ambulance Syd i Region Syddanmark kan ånde lettet op. De undgår nemlig at skulle gennem den udbudsrunde, som regionen ellers luftede som en mulighed tilbage i efteråret 2022. I stedet fortsætter hjemtagelsen med Ambulance Syd bag rattet i de næste 10 år.

Kun Trekantområdet, som lige nu driftes af det Falck-ejede Responce, sendes i udbud. Det besluttede Regionsrådet endelig 23. januar efter indstilling fra regionens præhospitale udvalg.

"Det er dejligt, at vi slipper for det. Nu har vi sikkerhed for de næste 10 år. Nu er det 'bare' alt det andet, der skal fikses. Lønnen og arbejdsmiljøet," lyder det fra paramediciner Peter Brøndum.

Bliver i faget. For nu

Tidligere har Fagbladet FOA beskrevet, hvordan redderne i Ambulance Syd var rasende ved udsigten til muligvis at skulle i udbud igen, da regionen meldte ud, at den overvejede det.

Med kaosset fra Bios-skandalen i baghovedet var meldingen om en mulig ny udbudsrunde så rystende for Peter Brøndum, at han dengang sagde, at han overvejede at forlade faget.

"Men som det er lige nu, bliver jeg, hvor jeg er. Det er jo det her, jeg kan, og som jeg er god til og glad for," siger han i dag.

"Men hvis arbejdsmiljøet fortsætter med at være meget belastet, og jeg ikke føler,

at nogen gør noget for at passe på os, så må vi se."

Positiv udvikling

For selvom han og kollegerne undgår udbuddet, er der flere problemer, der skal løses. For eksempel belastningen på døgnvagterne, som regionen ifølge sin strategi for ambulancetjenesten også vil se på.

"Det lyder jo helt åndssvagt at sige, at vi bliver slidt op af at køre effektivt 12 timer på 24 timer hvert fjerde døgn, men sådan er det," siger Peter Brøndum, som dog ikke har den store tiltro til, at problemet løses med et snuetag:

"Det er jo en sisfysoptag, for lige meget hvordan vi vender og drejer det, er vi for få ansatte."

Han glæder sig dog over, at der den seneste tid er kommet mere fokus på ambulancepersonalets arbejdsmiljø. Førhen har regionen kun kigget på responstider i Excelarket på regionskontorerne, mener Peter Brøndum, men ændringerne er på vej.

Debriefing er for nyligt blevet systematiseret, blandt andet med DUSA-spørgeskemaer. DUSA står for 'Du Står ikke Alene' og skal forebygge traumereaktioner.

"Jeg har altid sagt, at nogle skal passe på os, som passer på alle andre. Og spørgeskemaerne er rigtig gode, fordi nogle bliver opdaget i dem. Især dem, som tror, de kan klare alting selv. Og det er jo vildt positivt, at det går den vej," siger Peter Brøndum. ★

IDBO@FOA.DK



"Folk er glade og tilfredse, for nu kan vi fokusere på de ting, der fylder ved siden af," siger Peter Brøndum.

REGION VIL IKKE EKSPERIMENTERE

Bente Gertz (S), som er formand for det præhospitale udvalg i Region Syddanmark, siger, at regionen ikke ønsker at eksperimentere med det robuste beredskab, som er kommet op at stå, ved at sende driften i udbud. Og så handler det også om at passe på reddernes arbejdsmiljø.

"Vi skaber uro, hver eneste gang vi bruger ordet udbud – for hvad skal der ske? Sporene skræmmer jo i forhold til Bios-sagen tidligere."

KILDE: TV 2 FYN

YNGRE RAMMES AF STRESS, PRES OG UTILSTRÆKKELIGHED

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

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

HEALTHY WORKER EFFECT

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

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

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

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

Det viser en ny arbejdsmiljøundersøgelse blandt FOAs medlemmer.

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

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

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



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

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

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

Er vant til evaluering

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

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

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



6

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



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

BLIVER BEDRE, NÅR MAN RUNDER 50 ÅR

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

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

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

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

Styr på de gode rutiner

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

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

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

Hos Servicekorpsen 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

RENE FODLISTER – UDEN AT BUKKE SIG

Personalet på Gråsten Plejecenter har godt rengøringsudstyr. Det koster, men pengene er givet godt ud, siger serviceleder Henrik Weber.

TEKST OG FOTO: TOR BIRK TRADS

Hvad gør I særligt?

Vi er meget åbne over for, hvordan vi med udstyr kan lette medarbejdernes arbejdsmiljø. Det gør vi ved at være lydhøre, når de efterspørger udstyr, og så er vi ikke bange for at teste nye rekvisitter, når producenterne tilbyder dem til os. Der sker rigtig meget på markedet disse år.

Er det ikke frygtelig dyrt?

Jo, men pengene er edderbankemig givet godt ud, og det tjener sig selv hjem igen. Det kan godt være, at en iMop til at vaske gulve koster 25.000 kroner, men der skal ikke spares mange sygedage, før det er tjent hjem. Og løsninger behøver ikke altid være dyre. I samarbejde med den lokale smed har vi for eksempel bukket en tavlemoppe, så den kan bruges til at aftørre lister, uden at man skal kravle på gulvet.

Hvad siger medarbejderne?

De fleste er begejstrede, men det tager tid at implementere noget nyt. Nogle kan godt have svært ved at tilpasse sig nyt udstyr og teknologi. Så går jeg til dem og forlanger, at de bruger maskinerne. Redskaberne beskytter personalet lige så vel, som det gør dem mere effektive.

Hvordan afklarer I behovet?

Jeg sørger for at have en tæt kontakt til personalet og siger til dem, at de skal komme til mig, hvis der er noget, de mangler. Det er vigtigt, at de tør åbne munden og tale med chefen om at købe hjælpemidler. ★ REDAKTIONEN@FOA.DK



På Gråsten Plejecenter slipper medarbejderne for at bukke sig ned, når fodpaneler skal aftørres. Med en bukket tavlemoppe, kaldet 'Listefix', kan arbejdet udføres stående.

DEL DINE FIF

Har du et arbejdsredskab eller en metode, som virker på din arbejdsplads, så skriv til alwa@foa.dk.

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



UDSTYR, DER SKÅNER KROPPEN

Serviceleder Henrik Weber har de seneste år været med til at anskaffe udstyr, der højner effektiviteten og endnu vigtigere: skåner medarbejdernes kroppe ved at fjerne meget af det ensidigt gentagne arbejde og forbedrer arbejdsstillingen. Det nye udstyr er:

- iScrub, der fungerer som en mekanisk skrubbeborste.
- iMop, der fungerer som en automatisk moppe.
- Rygstøvsuger og en stor håndstøvsuger, som gør, at man ikke skal trække støvsugeren efter sig.
- Desuden har de udviklet deres egen 'Listefix', som de bruger til at aftørre lister uden at skulle bukke sig.

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 igen-nem, jo mindre ville det fylde. Dette råd hjalp mig igennem en meget svær tid. ❤️



SNAPSHOT | PEDEL-OPTIMERING

Brug penge for at spare penge.

Skolens sidste nye energiinvestering kom i sommer – ny belysning i hallen. De 54 nye LED-armaturer bruger 37 kilowatt-time (kWh), hvor de gamle brugte cirka 250 kWh. Det kostede 275.000 kroner at skifte lamperne ud, men de har tjent sig selv hjem i løbet af to til tre år. Førhen kom cirka en femtedel af stedets forbrug fra lyset i hallen. Mogens Jørgensen styrer også varme, ventilation og lys med et såkaldt CTS-anlæg, som løbende bliver udbygget.



Fokus på hver eneste kilowatt-time

I 30 år har ejendomsservicetekniker Mogens Jørgensen energioptimeret på Nymarksskolen i Kerteminde på Fyn. Selvom man i hans tid har skiftet kridttavler ud med smartboards og kladdehæfter ud med computere, har han mere end halveret skolens energiforbrug.

AF IDA ØSTERLUND | FOTO: ROBERT WENGLER





Værdifuld medarbejder.

I gamle dage blev pedeller set som 'manden med kosten', mener Mogens Jørgensen. Men i dag skal det tekniske servicepersonale kunne meget mere end førhen. Det har KL med deres projekt 'databaseret energiledelse' for alvor sat på dagsordenen. I projektets netværk kan kommunernes tekniske personale dele erfaringer og blive klogere på, hvor der kan spares. "Der er rigtig mange penge at hente. Jeg kan tjene min løn ind mange gange ved at gøre de ting, jeg gør," siger Mogens, der selv deltager i netværket.

Halvering af energital. "I 1992 havde vi et energital på 190. Det betød, at vi brugte 190 kWh pr. kvadratmeter pr. år. I 2021 havde vi et energital på 77 kWh pr. kvadratmeter pr. år. Et godt tal ligger på 85. Jeg ved ikke, om det måske er blevet lidt en sport for mig," siger Mogens Jørgensen, som også har involveret sin kollega Mikael Andersen i aflæsningerne.



I CV |

Navn: Mogens Jørgensen

Alder: 61 år

Uddannelse: Elektriker og ejendomsstøtte

Arbejde:

- Ansat som ejendoms-servicetekniker på Nymarksskolen i 1993
- Formand for Rynkeby Vandværk
- Medlem af Kerteminde Byråd (S)



Daglige noter. Siden 1993, hvor Mogens Jørgensen blev ansat på Nymarksskolen, har han noteret skolens forbrug af el, vand og varme hver dag. I dag skriver han det ind på computeren, hvor han også kan overvåge forbruget. Det er smart, fortæller Mogens, forbi han hurtigt opdager, hvis for eksempel et toilet løber.



Gode idéer opstår. På skolen kommer alle – også eleverne – med idéer til, hvordan der kan energioptimeres og spares penge. Det er især relevant med de stigende priser. Og nogle af idéerne er kommet for at blive – for eksempel at børnene har deres madpakker i køletasker i stedet for i køleskabe.

Energioptimering på alle fronter. "Folk spørger mig tit, om der er noget, jeg ikke er med i," siger Mogens, som udover at være ejendoms-servicetekniker også sidder i byrådet i Kerteminde Kommune for Socialdemokratiet, hvor han er med i Klima- og Bæredygtighedsudvalget og Børne-, Unge- og Uddannelsesudvalget. Han er også tillidsrepræsentant og formand for vandværket. Derhjemme har han solfangeranlæg, solceller og luft til luft varmepumpe.



Gammel elev på skolen. Mogens Jørgensen har selv slået sine folkeskolefolder på Nymarksskolen, hvor han gik som dreng. "Jeg plejer at sige, at jeg gik ud af skolen i '78 og kom tilbage i '93. Jeg havde bare holdt en lang sommerferie," siger Mogens, som dog i mellemtiden uddannede sig til elektriker.

FINGRENE VÆK FRA VORES FRIDAGE

FAGLIGT TALT | Jeg skal love for, at debatten om afskaffelse af en helligdag har fået dele af fagbevægelsen op af stolene. Beslutningen er da også et gedigent angreb på den danske arbejdsmarkedsmodel, som blandt andet drejer sig om, at regering og Folketing ikke skal blande sig i arbejdsmarkedsforhold. Debatten om store bededag skærmer for de mange andre og mindst lige så alvorlige beslutninger, det regerende arbejdsmarked har meldt ud i sit grundlag.

Regeringen vil omfordele penge og give de i forvejen økonomisk bedst stillede endnu flere penge mellem hænderne. Den smule skattelettelse, som et typisk FOA-medlem får, skæpper ikke meget. Endnu engang får de økonomisk svagest stillede ikke flere penge til rådighed. Det er usolidarisk og burde vække fagbevægelsen til live. Når kommuner og regioner samtidig skal spare, for at nogle offentligt ansatte kan få en lønstigning, går det da helt galt. De fodrer hunden med sin egen hale.

Det bliver spændende at se, hvordan afskaffelsen af en helligdag skal foregå i praksis. I sektorens overenskomst har vi nettoårsnorm på både 1.681 timer og 87 døgnvagter. Vi har bruttoårsnorm på 1.924 og gennemsnitlig 37 timer om ugen. Hvor detaljeret vil regeringen gå frem?

Sikkert er det, at helligdagsbetalingen vil forsvinde, og dermed kommer det til at koste penge. Svaret fra fagbevægelsen skal – ud over en markant afvisning – vel være et krav om flere feriedage eller en 30 timers arbejdsuge. Lad de kristelige om at tage sig af helligdagene, så tager vi os af overenskomster og flere fridage. ★


REINER BURGWALD
SEKTORFORMAND

”

**LAD DE KRISTELIGE
OM AT TAGE SIG AF
HELLIGDAGENE, SÅ
TAGER VI OS AF OVER-
ENSKOMSTER OG
FLERE FRIDAGE.**



REB001@FOA.DK



KORT
OG
GODT

55

brande er en nu tidligere brandstationsleder fra Egtved blevet dømt for at have påsat. Sagen blev afgjort ved Retten i Kolding, og anklagemyndigheden mente i udgangspunktet, at den 51-årige mand stod bag hele 89 påsatte brande i perioden 2018-22 – primært naturbrande. Manden er også frakendt retten til at fungere som brandmand i fremtiden.

200.000 KRONER SPARET OM ÅRET

To simple tiltag på Carl Nielsen Skolen i Nørre Lyndelse syd for Odense kan være med til at spare 200.000 kroner om året. Det handler dels om at udskifte gamle lysstofrør med LED-lamper – og dels om at udskifte gamle energislugende whiteboards med nogle nye modeller. Det fortæller 'Pedel-Kjeld', Kjeld Maaløe, i et interview, som kan læses på Fagbladetfoa.dk. Kjeld Maaløe har også taget et såkaldt CTS-system i brug, der sørger for, at varmen ikke er tændt i længere tidsrum, end det er nødvendigt.



Læs hele
historien her





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



Det er ikke alle mænd, der har det i sig, og det er ikke alle kvinder, der har det i sig. Men hvis man har det i sig, så kan man gøre det.

HANNE SEILING

DANMARKS FØRSTE KVINDELIGE REDNINGSDYKKER
– mød hende på side 43



FOTO: COLOURBOX

ELEVER STÅR UDEN LÆREPLADS

Det er ikke kun sygeplejersker, sosuer og læger, der er pressede i sundhedsvæsenet. Over hele landet er der også mangel på ambulancefolk. Alligevel står flertallet af elever på uddannelserne til ambulancebehandler uden en læreplads, skriver Information. 64,5 procent af de elever, der bestod grunduddannelsen i 2021, havde tre måneder efter ikke fået en læreplads, viser tal fra Undervisningsministeriet. Et halvt år efter bestået grundforløb stod 61,3 procent stadig uden læreplads.

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

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

5

SJETTE FERIEUGE HAR SÆRSTATUS

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

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

KILDE: ETTIE TRIER
PETERSEN, CHEFJURIST I
FOA OVERENSKOMST

DEN 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: JØRGEN TRUE



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 teknisk serviceleder i Næstved i gennemsnit får 7.237 kroner mere hver måned end i nabokommunen Faxe.

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



Tekniske servicemedarbejdere
VESTHIMMERLAND (2.432 KR.)
REBILD (6.208 KR.)

Tekniske servicemedarbejdere
SYDDJURS (2.693 KR.)
FAVRSKOV (5.131 KR.)

Tekniske serviceledere
KOLDING (3.832 KR.)
HADERSLEV (8.267 KR.)

Tekniske serviceledere
FAXE (4.365 KR.)
NÆSTVED (11.602 KR.)

Teknikområdet er gode til lokalløn

Både tekniske servicemedarbejdere og -ledere får generelt flotte lokallønstillæg, men bag tallene gemmer der sig markante lønforskelle.

62.000 kroner om året. Så stor er forskellen i lokalløn på den kommune, som giver mest og den, der giver mindst til tekniske servicemedarbejdere. For tekniske serviceledere er beløbet 118.000 kroner, altså næsten dobbelt så stort.

De store forskelle skyldes først og fremmest, at en række kommuner med Halsnæs i spidsen giver endog meget flotte lokale løntillæg.

Her får de tekniske servicemedarbejdere 6.842 kroner hver måned i lokalløn. I bunden ligger Ikast-Brande Kommune, der giver deres tekniske servicemedarbejdere 1.659 lokale lønkroner.

Den midtjyske kommune er dermed en af de få kommuner, der giver deres tekniske servicepersonale mindre, end faggrupperne selv i årenes løb har skudt ind i lokallønssystemet.

”Lokalløn er jo penge, som FOAs faggrupper selv har finansieret. Men mens de fleste får mindre, end rimeligt er, er man på teknik-service-området lykkes med at forhandle mere hjem, end man har investeret,” siger Thomas Enghausen, næstformand i FOA.

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 arbejde også er givet godt ud blandt teknisk servicepersonale, vurderer næstformanden:

”I 11 ud af 13 kommuner er lokallønnen til tekniske servicemedarbejdere 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 tekniske servicemedarbejdere, og hvordan udviklingen i lokalløn har været fra september 2021 til september 2022.

KILDE: EGNE BEREKNINGER PÅ BAGGRUND AF TAL FRA KRL

TEKNISKE SERVICEMEDARBEJDERE

TOP 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Halsnæs	6.842 kr.	-0,1 %	-8 kr.
Jammerbugt	6.511 kr.	-1,9 %	-125 kr.
Skanderborg	6.321 kr.	5,0 %	304 kr.

BUND 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Ikast-Brande	1.659 kr.	-11,4 %	-214 kr.
Frederiksberg	2.189 kr.	-6,9 %	-161 kr.
Vesthimmerland	2.432 kr.	1,5 %	35 kr.

TEKNISKE SERVICELEDERE

TOP 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Odder	12.381 kr.	1,7 %	204 kr.
Halsnæs	12.358 kr.	8,0 %	919 kr.
Gribskov	12.203 kr.	2,5 %	301 kr.

BUND 3	Lokalløn	Udvikling	Udvikling (kr.)
Nordfyn	2.530 kr.	-2,4 %	-62 kr.
Kolding	3.832 kr.	-3,1 %	-124 kr.
Faxe	4.365 kr.	-14,3 %	-728 kr.



35 års erfaring, gode samarbejdsevner og indsigt i kommunens it-systemer var nogle af de kvaliteter, FOA fremhævede, da Arne Nielsen som nyansat pedel skulle aftale sin løn. Argumenterne gav pote, og han fik godt 30.000 kroner ekstra om året.

Arne fik et løft på 10 løntrin

Som nyansat pedel troede Arne Nielsen, han skulle starte på laveste løntrin. Men FOA argumenterede for, at han skulle honoreres for både erfaringer og evner.

AF MORTEN BRUUN | FOTO: JØRGEN TRUE

Da Arne Nielsen i juli 2022 blev ansat som teknisk servicemedarbejder på Løvdalen Plejecenter i Frederiksværk, var han først og fremmest glad for at komme i arbejde igen.

Som 64-årig – han er siden blevet 65 – havde han gennem ni måneder på dagpenge kun fået afslag, når han to gange ugentligt søgte arbejde. Og han havde

eksempelvis oplevet, at de ledige stillinger inden for hans gamle fag som miljøtekniker gik til akademikere.

Der var dog en væsentlig ting ved det nye job som teknisk servicemedarbejder, Arne Nielsen gerne ville have ændret. Og det var lønnen. Han blev tilbudt at starte på løntrin 17. og da han kun skulle arbejde 25 timer om ugen, svarede det til knap 16.900 kroner om måneden.





Arne Nielsen bliver nu aflønnet i jobbet som pedel i forhold til erfaringer og evner.

Resultatet taler for sig selv: Arne Nielsen blev løftet 10 løntrin og landede på cirka 19.500 kroner om måneden. Eller et samlet løft på sådan cirka 31.350 kroner ekstra om året.

”Det var jeg selvfølgelig meget taknemmelig for. Det betyder, at jeg fremover kan klare mig uden supplerende dagpenge og ikke er tvunget til at søge et andet job,” siger han.

Ifølge Louise Breck var sagen ret enkel at gå til. Udover lederens rosende omtale af Arne Nielsen kunne hun diske op med flere argumenter:

”Jeg henviste til, at Arne tidligere var ansat som tekniker i en servicestilling og faktisk havde erfaring med at servicere andre. Jeg understregede også, at han var fortrolig med kommunens it-systemer, og at han var fleksibel og vant til at arbejde i teams,” siger Louise Breck.



”Jeg tænkte, at sådan måtte det være i starten, når jeg kom som helt ny i faget. Det vigtigste var at få foden inden for på en god arbejdsplads,” siger han.

Gør det ekstraordinært godt

Som miljøtekniker havde Arne Nielsen gennem 35 år arbejdet med servicering af borgere og politikere. Han har haft sin næse i alle mulige miljøspørgsmål og været tovholder på talrige sager, og den erfaring burde, mente han, kvalificere ham til en højere løn.

Det ønske kunne arbejdsgiveren, Halsnæs Kommune, umiddelbart ikke imødekomme. Heller ikke selvom hans nye leder på plejehjemmet ret hurtigt noterede, at Arne Nielsen gjorde det ’ekstraordinært godt’ og løste alle opgaver ’supertilfredsstillende’.

Den vurdering greb FOA i Frederikssund, da faglig medarbejder Louise Breck kiggede på kommunens tilbud og bad om en lønforhandling.

Bistår alle nyansatte

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

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

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

Men den mest tilfredse af alle er måske hovedpersonen selv:

”Efter 35 år bag skrivebordet som sagsbehandler er det meget positivt at kunne vise, at man også har potentiale til andre ting,” siger Arne Nielsen. ★

De bedst lønnede 'vinder'

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

AF RASMUS HANDBERG

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

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

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

Lokalløn skaber ulighed

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

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

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

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

Risikerer at fortsætte

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

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

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

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



PRESSEFOTO

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 %
Tekniske servicemedarbejdere	13,5	14,2	0,7	23,1 %
Alle medarbejdere	8,4	8,3	-0,1	21,4 %

Tabellen viser, at tekniske servicemedarbejdere har haft en dårligere lønudvikling siden 2010 sammenlignet med kommunalchefer og udvalgte ledergrupper. Det skyldes i høj grad, at lokallønsprocenten – den del af lønnen, der kommer fra lokalløn – er vokset markant for de bedst lønnede, men noget mindre for tekniske servicemedarbejdere.

KILDE: EGNE BEREGNINGER
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.



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

CENTRAL LØN

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

SÅDAN ER DIN LØN SKRUET SAMMEN

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

AF RASMUS HANDBERG, RAHBN@FOA.DK

DECENTRAL LØN = LOKALLØN

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



BAG OM ORDET

Hvor kommer pengene fra?

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

Hvordan får man lokalløn?

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

Individuelle tillæg

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

Uenighedsreferat

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

Tilbageløbsmidler

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



Læs mere om løn
foa.dk/loen

Find dine løntrin her
foa.dk/loenmagasin

TÆT PÅ

PRIVAT-
ANSATTE

OK23

DEN AFGØRENDE FASE ER I GANG

EFTERÅR 2022
INDSAMLING
AF KRAV

FOAs afdelinger
indsamler de
privatansatte
medlemmers krav.

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

2023/JANUAR-FEBRUAR
FORHANDLINGER MED
ARBEJDSGIVERNE

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

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

AFSTEMNING
OM FORLIGS-
RESULTATET

ENIGHED

1. MARTS
DE NUVÆRENDE
OVERENSKOMST-
AFTALER UDLØBER

JA

NEJ

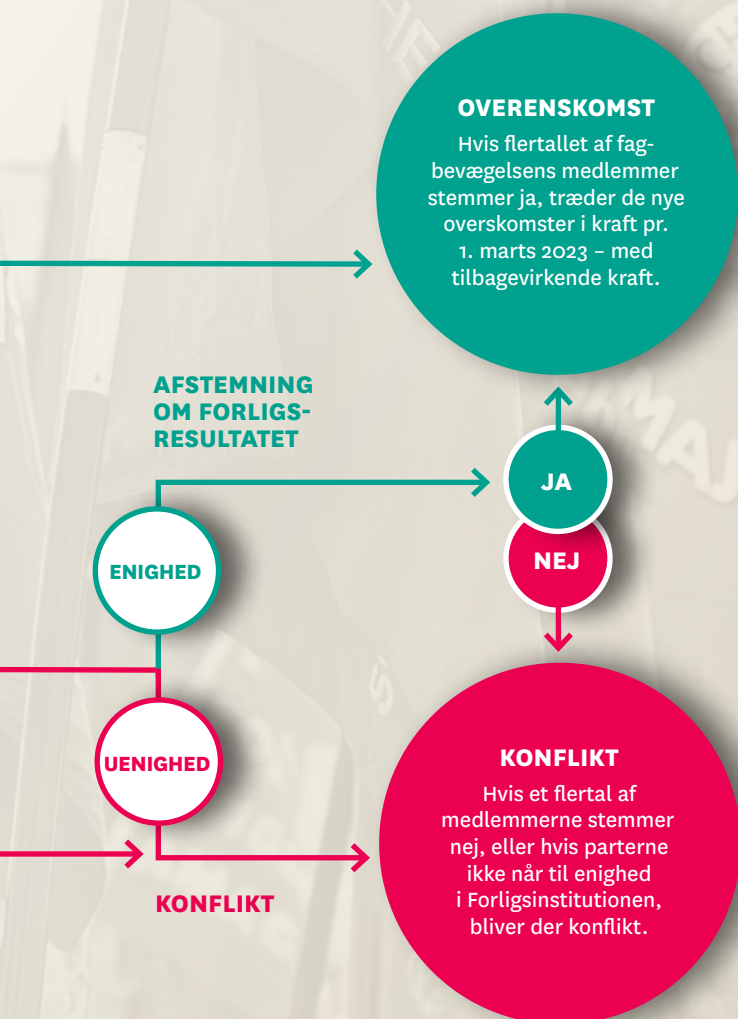
UENIGHED

**FORHANDLINGERNE
FORTSÆTTER**

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

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

AF REDAKTIONEN | FOTO: JØRGEN TRUE



GODT AT VIDE HVEM BESTEMMER DINE ARBEJDSVILKÅR?

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

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

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

Lovgivningsbestemt

- 5 ugers ferie
- Arbejdsmiljø

Overenskomstbestemt

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

HOLD ØJE MED

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

HVIS DER KOMMER KONFLIKT

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

OK24

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

& Læs mere
foa.dk/ok23
fho.dk/ok23

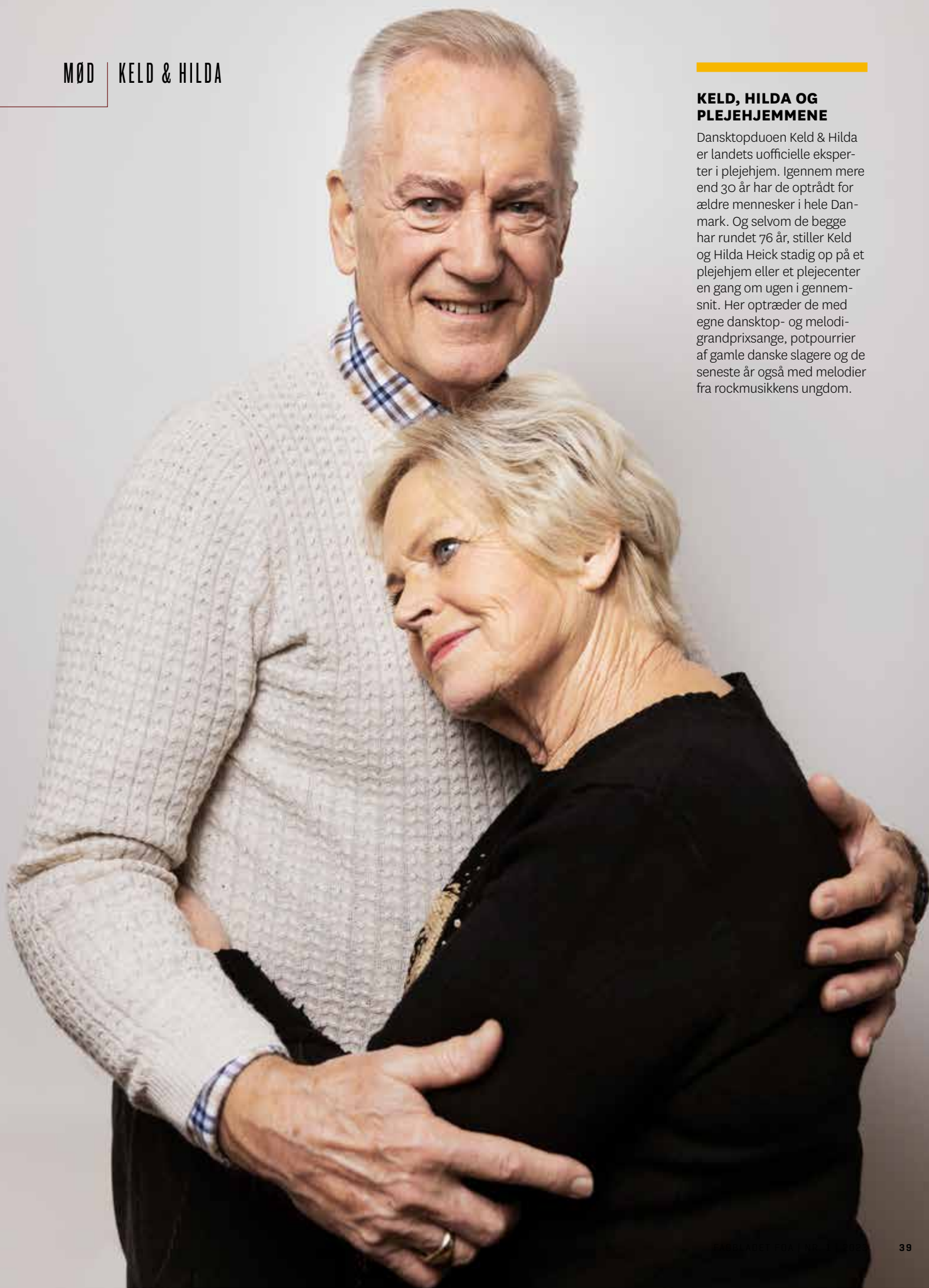
”

VI VIL GERNE
SELV PÅ
PLEJEHJEM

”

KELD, HILDA OG PLEJEHJEMMENE

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



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

AF ALLAN WAHLERS | FOTO: JACOB NIELSEN

HILDA HEICK FORTÆLLER:

Fysisk kontakt – før MeToo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Keld Heick supplerer:

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

Var bange for lederne

Det var tilbage omkring 1990, at ægteparret Heick begyndte at supplere deres danmarkop-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.

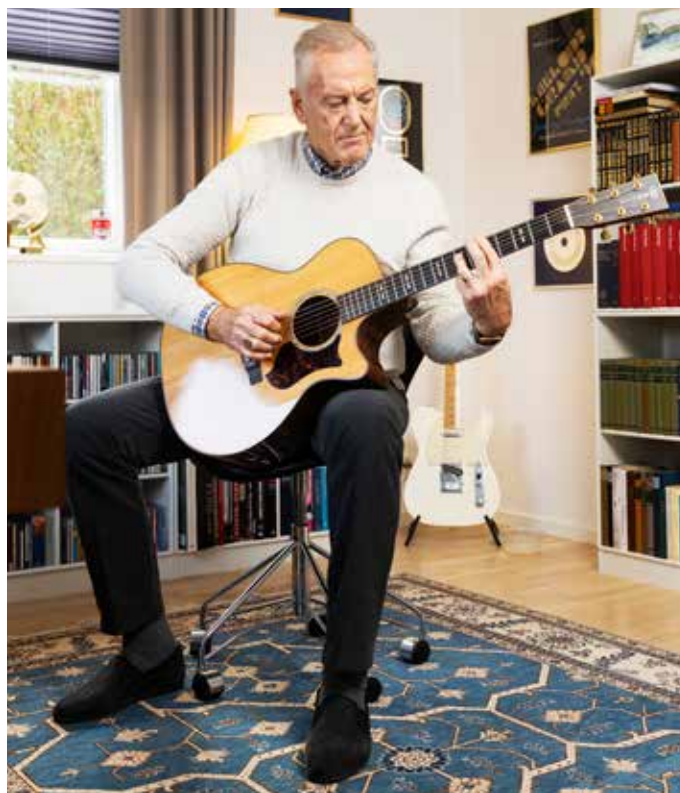
De grelle eksempler på det modsatte ligger efterhånden nogle år tilbage. Men de sidder stadig i erindringen.

"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

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

HORSSENS

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

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

KONTAKT FOA

FOA, forbundshuset
Stauings Plads 1-3
1790 København V

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

FOA-afdelinger

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

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

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

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



Vi har brug for
dit synspunkt

Scan QR-koden
og deltag i
undersøgelsen

Hvilke ønsker har du til os som din fagforening?

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

Hvordan synes du, vi skal gøre det?

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

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

FOA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Redaktionen sluttet
24. januar 2023

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

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

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

Annoncefrist
Nummer 2
8. marts
Nummer 3
4. maj

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

Nummer 2 udkommer
Uge 16 2023

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

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

**PRESSE
NÆVNET**

Medlem af Danske Medier
DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL

Tilsluttet Specialmediernes
Oplagskontrol

Oplag:
169.153/12. årgang
Tryk: Stibo Complete
ISSN: 1901-0230



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:

