



FAGBLADET FOA

**PORTØR I EN
CORONATID**

SIDE 22

Ny rapport

**GIV SOSU-
ANSATTE
ANSVAR**

SIDE 28

FINN FANDT GLÆDEN SOM SOSU-HJÆLPER EFTER FYRING

**ALDRIG FOR
SENT AT GÅ
NYE VEJE**

SIDE 36

**JOB-
SKIFTE**

Dine yndlingsforfattere samlet ét sted

Prøv gratis
i 45 dage

Brug koden
FOA45
på mofibo.dk



INDHOLD

Chefredaktørens leder
SIDE 4

**OK21: Det betyder aftalerne
for din løn og arbejdsvilkår**
SIDE 6-9

FOKUS Afskedigelsessager
Sygdom er den mest brugte
begrundelse, når ansatte i
FOA-faggrupperne bliver opsagt
SIDE 10-17

Groft sagt
SIDE 18

Formandens klumme & debat
SIDE 20-21

Snapshot: Portør i en coronatid
SIDE 22-25

Fagligt talt
SIDE 26

TEMA Så brug os da!
Udnyt de sosu-ansattes kompetencer,
lyder opråbet i ny rapport
SIDE 28-33

Brug FOA: Arbejdsglæden fik et boost
SIDE 34-35

INDBLIK Sporskifte
Få inspiration til et nyt arbejdsliv
SIDE 36-43

INTERVIEW Mød Søren Brostrøm
SIDE 44-47

**Min vej: Plejeorlov fik Jacob
til at blive sosu-hjælper**
SIDE 48

Faglig praksis: De lærer af medicinfejl
SIDE 50-51

A-kassen: Feriedagpenge
SIDE 52

Mad på farten
SIDE 53

Quiz
SIDE 54

Det sker
SIDE 56-57

Kollegakram
SIDE 58

SNAPSHOT
**ET ÅR MED
CORONA**
SIDE 22

**TEMA
BRUG
KOMPETENCERNE**
SIDE 28

**FAGLIG
PRAKSIS
MEDICINFEJL**
SIDE 50

ER MAN UNDERBEMANDET I FREDSTID, BLIVER MAN
VOLDSOMT UDFORDRET I KRISETID. SIDE 44

SØREN BROSTRØM

DIREKTØR FOR SUNDHEDSSTYRELSEN

FOA

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

ALDRIG FOR SENT AT SKIFTE SPOR

VELKOMMEN | Kan jeg bare lige tage en ny uddannelse? Hvad med økonomien? Tør jeg overhovedet?

Usikkerheden kan være stor og spørgsmålene mange, hvis man overvejer at skifte fag eller branche. Idéen om et karriereskifte kan virke overvældende. Alligevel vil rigtig mange af os i løbet af arbejdslivet have diffuse dagdrømme om et nyt, friere og sjovere arbejdsliv. Det kan for eksempel være, når man kommer retur fra barsel, eller når børnene er blevet større og mere selvkørende. Det kan også være efter en opsigelse, en arbejdsskade eller en periode med stress. Og det kan selvfølgelig være, fordi man trænger til at komme væk fra den daglige trummerum.

For de fleste vil det give mening at stille spørgsmålet: Hvor dybt stikker det? Er der for eksempel mest af alt tale om en irritation over dine daglige opgaver, kan første skridt måske være at tale om mulighederne med din chef eller din tillidsrepræsentant – eller måske at gå på jagt efter et lignende job et andet sted.

Har du derimod oplevelsen af, at du bare skal videre til noget helt andet – ja, så gælder det om at finde ud af, hvad du vil, kan og bliver nødt til at gøre. Er du for eksempel klar til at tage nogle kurser eller en helt ny uddannelse? Gå på SU eller gå ned i løn? Det gode er, at du selv sætter tempoet – det er dit arbejdsliv.

Fagbladet FOA har mødt fire mennesker, der på hver sin måde har taget springet. Deres udgangspunkt har været vidt forskelligt, men deres budskab er i dag: Fortvivl ikke – det er aldrig for sent. ★

Gitte Hejberg

GITTE HEJBERG
ANSV. CHEFREDAKTØR

LÆS MERE
OM OK21
SIDE 6

”

DET GODE ER, AT
DU SELV SÆTTER
TEMPOET – DET ER
DIT ARBEJDSLIV.



@GITTEHEJBERG



HVAD MENER DU?

Er du tilfreds
med OK21?

AF ANJA SKOV MARCUSSEN



Savner solidaritet

Martin Langemose
Beredskabsassistent, Trekant-Brand, station Fredericia

Jeg havde gerne set, at de generelle lønstigninger blev gjort solidariske med stigninger i kroner og øre. Men jeg havde dog ikke regnet med, man kom i mål med det.



Vi fortjener mere

Lene Kvist
Serviceassistent på genoptræningscenter i Køge Kommune

Jeg synes stadig, at vi som frontpersonale får for lidt i løn. Jeg synes også, vi burde få mere i pension, for vi bliver hurtigere nedslidt. Og så synes jeg, vi havde fortjent en belønning for den indsats, vi har ydet under corona.



Savner at være værdsat

Søren Koch Dalsgaard
Social- og sundhedsassistent på bosted i Region Nordjylland
Man takker frontpersonalet, men vil ikke betale for det. Det giver mig en følelse af ikke at være værdsat. Jeg havde også håbet, man ville rette op på lønforskellene mellem os i regionerne og ansatte i kommunerne.

Har du svært ved at huske?

- Tempozil indeholder ekstrakt af ginkgo biloba, der bl.a. medvirker til at bevare hukommelsen ved stigende alder.
- Kosttilskud med ginkgo biloba hører til blandt de mest solgte i verden.



Tempozil indeholder ekstrakt af ginkgo biloba, der er kendt for sin gode effekt på kredsløbet. Ginkgo biloba hjælper med at bevare en god hukommelse, når man kommer op i årene, og fremmer blodcirkulationen hvilket er specielt godt for synet og hørelsen.

Når man kommer lidt op i årene, oplever mange, at blodomløbet ikke længere er i topform. Hukommelsen er måske ikke længere, hvad den har været – og hørelsen og synet er også blevet ringere. Det sker for alle mennesker og kan bl.a. skyldes forandringer i kredsløbet – især i de små blodkar.

Ginkgo biloba hjælper med at bevare en god hukommelse, når man kommer op i årene.

Tempozil indeholder ekstrakt af ginkgo biloba, der er kendt for sin gode effekt på kredsløbet (mikrocirkulation). Kosttilskud med ginkgo biloba hører til blandt de mest solgte i verden.

Mærk forskellen

Når du starter på at tage et dagligt tilskud af ginkgo biloba, vil du gradvist kunne mærke en positiv forandring på hukommelsen, da ginkgo biloba

indvirker på kredsløbet i de små blodkar. Det vil også have indflydelse på fx synet og hørelsen.

Derudover indeholder Tempozil vitamin B6, som bidrager til at mindske træthed.

Blodumløbet forandres med alderen

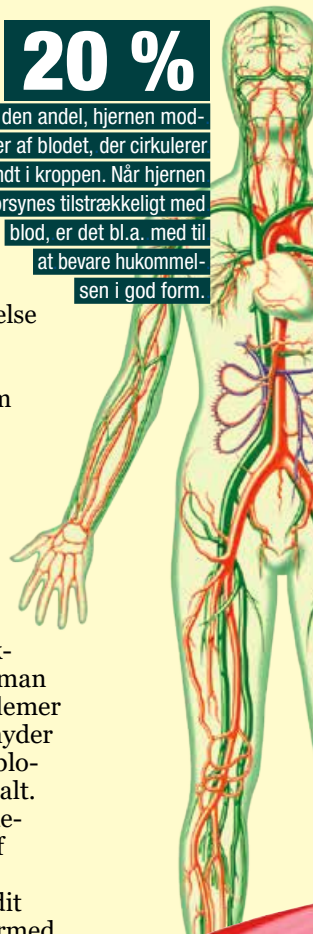
Af det blod, der cirkulerer rundt i kroppen, får hjernen ca. 20 %. Når hjernen forsynes tilstrækkeligt med blod, undgår man f.eks. hukommelsesproblemer og træthed. Naturligvis nyder hele kroppen godt af, at blodumløbet fungerer normalt.

Prøv Tempozil, der indeholder en kombination af ginkgo biloba og vitamin B6. Så vedligeholder du dit kredsløb og afhjælper dermed de skavanker, der kan være forbundet med nedsat blodcirkulation.

Læs mere på www.wellvita.dk

20 %

er den andel, hjernen modtager af blodet, der cirkulerer rundt i kroppen. Når hjernen forsynes tilstrækkeligt med blod, er det bl.a. med til at bevare hukommelsen i god form.



HJÆLP DIT BLODOMLØB

Dårlig hukommelse

Har du svært ved at huske, kan det være på grund af blodumløbet.



Mange oplever også, at det bliver sværere at koncentrere sig. Det er nemlig to sider af samme sag.

Træthed

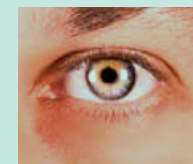
Er du ofte træt eller oplever perioder, hvor du føler dig udmattet? Tempozil



indeholder vitamin B6, der bidrager til at mindske træthed og udmattelse.

Synet og hørelsen

Ginkgo biloba fremmer blodcirkulationen, hvilket er specielt godt for



synet og hørelsen. Ginkgo biloba bidrager til et godt syn og en god hørelse.

Prøv til halv pris

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

RING: 82 30 30 40

Hverdage kl. 8-16

Kundeservice er altid klar med gratis råd og vejledning.

Netop nu: kr. 119,-
(+ fragt kr. 39)

2 måneders forbrug

WEB: wellvita.dk

Ingen bindingstid.
Betal efter at varen er modtaget.



wellvita® Energivej 4
6700 Esbjerg

MONA STRIIB:

Bedre end jeg frygtede

Overenskomstforhandlingerne er overstået, og trods coronakrisens økonomiske konsekvenser blev der alligevel plads til lønstigninger til alle offentligt ansatte over de kommende tre år.

AF IDA ØSTERLUND | FOTO: TOBIAS STIDSEN



I betragtning af at vi befinder os i en sundhedskrise og en økonomisk usikker situation, er jeg tilfreds med, at vi ikke landede med et meget lavere resultat. Det kunne jeg godt have frygtet.”

Sådan lød det fra Mona Striib, da hun – som formand for FOA og Forhandlingsfællesskabet – vurderede resultatet af de ugelange forhandlinger med arbejdsgiverne om de offentligt ansattes løn- og arbejdsvilkår for de næste tre år.

Facit blev, at alle medarbejdere i regioner og kommuner på tværs af alle faggrupper frem mod 2024 vil stige med 5,02 procent i løn.

RESULTATET AF URAFSTEMNINGEN

Sidst i marts blev resultatet af OK21 sendt til urafstemning blandt alle medlemmerne i FOA. Resultatet, der offentliggøres i uge 16, var ikke kendt ved redaktionens slutning. Indholdet på disse sider forholder sig derfor alene til de forlig, der blev forhandlet hjem.



Læs om resultatet
fagbladetfoa.dk/OK21

Ekstra løft til de fleste

Derudover blev det – i Forhandlingsfællesskabets regi og som en del af den økonomiske ramme – aftalt at afsætte penge til ekstra lønpuljer rettet mod særlige formål og grupper.

I kommunerne blev der således afsat 140 millioner rekrutteringskroner, som skal bruges på at få flere til at vælge social- og sundhedsfaget. Det blev også aftalt at give de lavestlønnede et ekstra løft ud over de generelle lønstigninger.



FOAs formand, Mona Striib, var klar over, at coronakrisen ville sætte sit præg på forhandlingerne om OK21. I det lys mener hun, resultatet blev bedre end forventet.



Du kan
læse mere om de
indgåede aftaler på
fagbladetfoa.dk/OK21
og foa.dk/ok21

5,02%

Kommunalt og regionalt ansattes generelle lønstigning de næste tre år

Og ud fra samme motiv får ansatte i fag med over 60 procent kvinder, hvor gennemsnitslønnen efter skat ligger under gennemsnittet i kommuner og regioner, del i en ligelønspulje.

I FOAs egne forhandlinger med arbejdsgiverne blev der plads til, at langt de fleste af FOAs faggrupper fik et ekstra løft på grundlønnen – udover de generelle lønstigninger. Teknisk servicepersonale, husassistenter, dagplejere, paramedicinere, social- og sundhedshjælpere og mange flere blev tilgodeset.

Det gjorde de pædagogiske assistenter også. Her var udgangspunktet ellers, at Kommunernes Landsforening ville sætte dem ned i løn.

Smal ramme med godt indhold

Ved siden af pengene er der også forhandlet flere nye tiltag hjem om uddannelse, kompetenceløft, nye stillingsbetegnelser og projekter, der skal fremtidssikre FOAs faggruppers fag.

”Jeg er yderst tilfreds med, hvordan det er lykket os at få omsat en smal ramme, som vi ikke havde armene over hovedet over, til rigtige gode aftryk på tværs af sektorerne. Vi har fundet gode løsninger. Vi har givet nogle et lønloft. Og vi har på vigtige områder som for eksempel uddannelse fået sat projekter i søen, som er betydningsfulde for medlemmerne i FOA,” siger Mona Striib. ★

IDBO@FOA.DK

STIGNING I KR./MÅNED (PR. 1.10.2023)

LØN

PENSION

Ansatte i kommunerne (udvalgte eksempler)

Social- og sundhedsassistent, nyuddannet *	1.716	272
Social- og sundhedsassistent, 4-10 års erfaring *	1.845	292
Social- og sundhedsassistent, 10 års erfaring og derover *	1.982	314
Social- og sundhedshjælper, nyuddannet *	1.314	213
Social- og sundhedshjælper, 4-11 års erfaring *	1.470	225
Social- og sundhedshjælper, 11 års erfaring og derover *	1.578	254
Sygehjælper på slutløn *	1.463	238
Leder/mellemlider	2.011	406
Dagplejer, grundtrin 18, 4 års erfaring	1.651	247
Pædagog, dagomr. Københavns Komm., nyuddannet	1.607	281
Pædagogisk assistent, dagomr., 6 års erfaring	1.528	259
Pædagogmedhjælper, dagomr., 3 års erfaring	1.416	238
Teknisk servicemedarbejder	1.482	240
Erhvervsuddannet serviceassistent	1.468	234
Ikkefaglært med køkken-/rengøringsarbejde	1.529	244
Husassistent	1.393	232
Dagplejepædagog	1.816	327
Pædagogisk assistent, døgnområdet, 4 års erfaring *	1.534	245

Ansatte i regionerne (udvalgte eksempler)

Sygehusportør	1.421	190
Social- og sundhedsassistent, nyuddannet	1.303	164
Social- og sundhedsassistent, 10 års erfaring og derover	1.736	219
Omsorgsmedhjælper, 4 års erfaring	1.318	199
Pædagogisk assistent, 4 års erfaring	1.672	281
Husassistent, 5 års erfaring	1.411	179
Erhvervsuddannet serviceassistent, 6 års erfaring	1.413	182
Serviceassistent, amu-uddannet, 10 års erfaring	1.463	188
Ambulancebehandler, 10 års erfaring	1.440	202
Paramediciner, 10 års erfaring	1.835	257

GENERELT: ALLE LØN- OG PENSIONSSTIGNINGER ER BEREGNET PÅ FULDSTILLINGER PÅ OMRÅDE 0 - UNDTAGEN IKKEFAGLÆRT MED KØKKEN-/RENGØRINGSARBEJDE OG PÆDAGOG, DAGOMR. KØBENHAVNS KOMM. NYUDDANNET, SOM ER OMRÅDE 4. FOR OVERENSKOMSTER MED FRITVALG ER FRITVALGET INDREGNET I PENSIONSPROCENTEN.

* HERTIL KOMMER FORBEDRINGER PÅ PENSION AF SÆRYDELSE (+1 % PÅ BÅDE AFTEN-/NATTILLÆG OG TILLÆG FOR ARBEJDE LØRDAG/SØNDAG).



PULJERNE

REKRUTTERING

140 millioner lønkroner skal lokke flere ind i social- og sundhedsfagene.

LAVTLØN

84 millioner kroner i kommuner og 13,32 millioner kroner i regioner går til ansatte på løntrin 11-21 i kommunerne og 11-22 i regionerne.

LIGELØN

55,99 millioner kroner i kommuner og 19,98 millioner kroner i regioner går til ansatte i faggrupper med over 60 procent kvinder, hvor gennemsnitslønnen netto er under gennemsnittet for regioner og kommuner.



OK21

GRYDERETTEN

Overenskomstforhandlingerne drejede sig ikke kun om løn. Der blev også indgået en lang række aftaler om andre forhold, der skal forbedre arbejdsvilkårene.

FULDTID SKAL VÆRE NORM

I både regioner og kommuner skal de ansatte i højere grad fastansættes på fuldtid. Det er aftalt som en del af OK21. Mange arbejder i dag på deltid, på timeløn og i tidsbegrænsede ansættelser. I fremtiden skal normen være fuldtid, og overenskomstens parter vil drøfte, hvordan det kan ske.

SLUT MED UFAGLÆRTE SOSU-HJÆLPERE

I fremtiden kan ufaglærte ikke ansættes som social- og sundhedshjælper. I stedet er stillingsbetegnelsen 'plejemedhjælper' oprettet, som dækker over medarbejdere med relevant uddannelse og/eller erfaring, men uden en sosu-uddannelse.

VIL FREMTIDSSIKRE FAGGRUPPER

I både kommuner og regioner er det aftalt at gennemføre projekter, der skal 'fremtidssikre' henholdsvis social- og sundhedshjælpernes rolle i ældreplejen og social- og sundhedsassistenternes rolle på sygehuse. Målet er at udvikle og tydeliggøre de to faggruppers kompetencer og sørge for, at færdighederne bliver udnyttet bedre.



37

TIMER

SENIORER SKAL FASTHOLDES

Ældre ansatte skal motiveres til at blive længere på arbejdspladserne i både kommuner og regioner. Derfor indeholder OK21 en fornyelse af Rammeaftalen om Seniorpolitik. Målet er at skabe nye muligheder og en ny kultur for fastholdelse af seniorerne, blandt andet gennem tæt dialog mellem leder og medarbejder.

NYE KARRIERE- OG UDVIKLINGSVEJE

Med OK21 kan social- og sundhedspersonale i kommunerne få en 'praksisnær udviklingsstilling'. Stillingen kan udfyldes af medarbejdere med særlige lærings- og udviklingsfunktioner og/eller ansvarsområder. Det kan for eksempel være inden for demens og tidlig opsporing. Nyskabelsen skal ikke bare løfte den faglige kvalitet, men også skabe nye udviklings- og karriereveje i faget, så man i større grad er i stand til at fastholde dygtige medarbejdere. Det er uvist, hvor mange medarbejdere der får en praksisnær udviklingsstilling, men håbet er, at ledere i ældreplejen hurtigt ser værdien og ansætter medarbejdere i den nye stilling.



SPIRER FÅR OVERENSKOMST

En række kommuner har allerede unge under 18 år ansat i fritidsjob på plejehjem som såkaldte 'spirer'. Deres vilkår er som noget nyt beskrevet i den nye overenskomst, hvor det hedder 'inspirationsansættelse'. OK21 sikrer, at 'spirerne' sikres lige rettigheder på tværs af kommunegrænser.

FORBEDRING AF PSYKISK ARBEJDSMILJØ

OK21 indeholder en særlig aftale om, at det psykiske arbejdsmiljø i kommuner og regioner skal forbedres. Nye indsatser skal blandt andet tage afsæt i den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, og både ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter skal uddannes til at tackle problemerne.

OK TIL ANSATTE MED BRUGERERFARING

I regionerne er det lykkedes at tegne overenskomst for ansatte med patient- og/eller brugererfaring, der kan spille en nøglerolle i blandt andet psykiatrien. Det kan for eksempel være stillinger som peers-medarbejder, recovery coach og mentor.

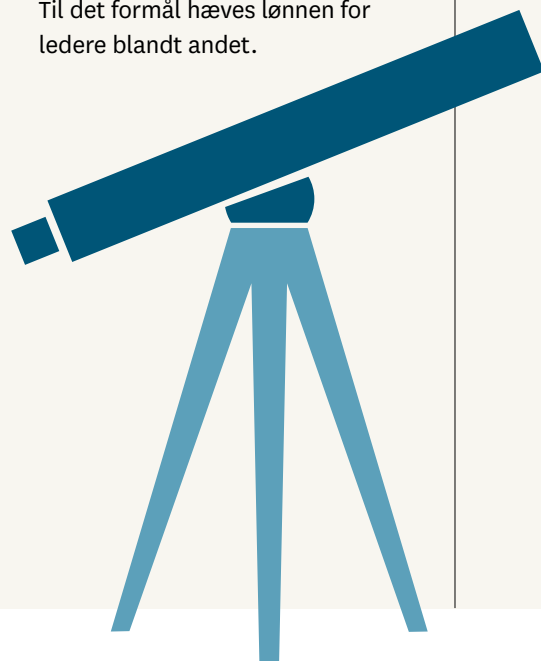
Fælles for dem er, at de kan have en baggrund som patienter i psykiatrien, de kan trække på. Med overenskomsten er de sikret lige vilkår på tværs af regionale grænser.

NEJ TIL SAMMENSKRIVNING

Forud for forhandlingerne havde regionerne rejst krav om sammenkrivning af service- og portør-overenskomsterne på sygehusene. Det blev ikke til noget, fordi 3F ikke kunne se sig selv i det. Det betyder også, at de involverede faggrupper ikke får gavn af den pulje på 10,8 millioner kroner, som regionerne havde stillet i udsigt, hvis sammenskrivningen blev en realitet.

FOKUS PÅ STYRKET LEDELSE

I kommunerne skal et projekt de næste tre år skabe fokus på at styrke ledelsen på ældre- og sundhedsområdet. Det skal ske gennem uddannelse og kompetenceudvikling og ved at gøre det mere attraktivt at være leder. Til det formål hæves lønnen for ledere blandt andet.



SYGE SPARKES UD I STOR STIL

Sygdom er den mest brugte begrundelse, når kommuner og regioner skiller sig af med ansatte i FOA-faggrupperne. Ny aftale mellem FOA og kommunerne skal forebygge sygefravær og fastholde medarbejderne.

FOKUS ER SKREVET AF FINN DANIELSEN, FIDA@FOA.DK | FOTO: CLAUS BJØRN LARSEN, TOBIAS STIDSEN OG NIELS ÅGE SKOVBO

60%

af de fyringssager, der begrundes med besparelser/ arbejdsmangel, rammer FOA-medlemmer over 50 år.

KILDE: NOTATER OM AFSKEDIGELSESSAGER
BLANDT FOAs MEDLEMMER, 2021

På mindre end fire år har cirka 14.500 FOA-medlemmer fået en fyreseddel fra deres arbejdsplads. I over halvdelen af tilfældene skyldes afskedigelsen sygdom. Det viser en ny gennemgang af FOAs afskedigelsestager.

Blandt ansatte på social- og sundhedsområdet er det næsten to tredjedele (62 procent) af fyringerne, der er begrundet med sygdom, og det har vakt både fortørnelse og forundring i FOA. Problemet er nemlig klart værst i kommunerne, som mangler social- og sundhedsansatte, og derfor burde have en særlig interesse i at fastholde medarbejderne. Men også en forpligtelse, mener Maria Melchiorsen, der er forbundssekretær i FOA.

”Arbejdsmiljøet betyder meget for sygefraværet, og det er helt væk fra skiven, at arbejds-

MØD
DEM PÅ
DE NÆSTE
SIDER



**Eva Ørum
Gaardsted**

**"Efter 26 års arbejde
regnede jeg med
lidt elastik, da
jeg blev syg."**



Aase Knudsen
**"Jeg magtede
ikke hele tiden
at blive flyttet
rundt."**



**Mie Haaning
Jensen**

**"Jeg blev ramt
på min retfærdig-
hedsfølelse."**



giverne bare giver en fyreseddel til for eksempel nedslidte og arbejdsskadede. Med den ene hånd vil man gerne hente arbejdskraft til området, og med den anden hælder man folk ud med badevandet," siger hun.

Samtidig anerkender Maria Melchiorsen det krydsfelt, som ledelsen kan befinde sig i, når sygefraværet accelererer på en arbejdsplads.

"Økonomien er meget sårbar i institutionerne, og lederen er nødt til at balancere hensynet til den syge med hensynet til arbejdspladsen. Men det handler altså ikke om en klynkekultur, og det er ikke tilfældigt, at vi ser højt sygefravær sammen med mange arbejdsskader og førtidspensioner. Det må arbejdsgiverne tage ansvar for."

COLOURBOX



Indsatsen for mindre sygefravær og fastholdelse af syge handler om rammer, viden og værktøjer, fastslår Birgitte Poulsen, der er chefkonsulent i videnshuset Cabi. Men lederen mangler ofte rammen til at kunne varetage personaleledelsen i forhold til syge medarbejdere, mener hun.

”Travlhed betyder ofte, at sygefraværsamtalen ikke følges tilstrækkeligt op, og at man ikke lærer af den enkelte sag. Så står man på en brændende platform, hver gang en ny sygdomsmeddelelse tikker ind. Vi ved fra forskningen, at tæt og hyppig dialog mellem den syge og arbejdspladsen sammen med langsom optrapning af timetallet giver det bedste resultat,” siger Birgitte Poulsen.

Hun oplever i sin rådgivning, at rummeligheden på arbejdspladserne er kommet under pres de senere år. Det betyder, at fokus skifter i retning af den syges kolleger og hensynet til dem.

”Spørgsmålet om, hvad arbejdspladsen kan holde til, bliver stillet oftere, også selv om arbejdspladsen måske gerne vil beholde den syge.”

Birgitte Poulsen oplever også, at flere arbejdspladser anser lovgivningen om sygedagpenge som et problem, fordi den gør det muligt, at refusionen til arbejdsgiveren på et forholdsvist tidligt tidspunkt i sygeforløbet kan reduceres eller helt bortfalde.



Det ligner sådan en ’brug-og-smid-væk-kultur’, hvor man slider ansatte helt i bund og så skiller sig af med dem. Det gør mig virkelig vred.

MONA STRIIB
FORMAND FOR FOA



Ny aftale mellem KL og FOA

Som en del af OK21 har FOA og Kommunernes Landsforening (KL) aftalt et projekt om ’Sygefravær og fastholdelse’. Projektet skal skabe ny inspiration i arbejdet med forebyggelse af sygefravær og blandt andet undersøge, hvordan en ’systematisk arbejdsmiljøindsats’ kan indgå i det arbejde.

Fagbladet FOA har bedt KL svare på en række spørgsmål, om hvorfor sygefraværet er så højt på de kommunale institutioner, om personalepolitikken overfor sygdomsramte, og om hvorfor medarbejdere fyres, når der er hårdt brug for dem. KL har ikke svaret på spørgsmålene, men Kristian Heunicke, der er direktør i KL, kommenterer i en mail til Fagbladet FOA det nye samarbejde om sygefravær:

”Søstrespersonalet er fortsat den medarbejdergruppe i kommunerne med det højeste sygefravær. Derfor er vi i KL også glade for, at vi har aftalt et overenskomstprojekt med FOA, hvor vi i fællesskab skal undersøge, hvordan man sikrer vellykkede sygefraværsindsatser og gode fastholdelsesindsatser på ældreområdet.”

Projektet på ældreområdet skal senere udvides til andre kommunale arbejdspladser. ★

Skidt arbejdsmiljø kan øge sygefraværet

TOP 3 OVER ÅRSAGER TIL FYRINGER

14.438 afskedigelsessager for FOA-medlemmer i kommuner og regioner har der været på under fire år (januar 2017 til oktober 2020).

- Sygdom: 52 %
- Tavshedsbelagt: 14 %
- Arbejdsmangel/besparelser: 13 %

Øvrige begrundelser er vilkårsændringer, adfærd, manglende kvalifikationer og bortvisning.

SOSUER MEST UDSAT FOR SYGDOMS-FYRINGER

For de fire sektorer i FOA er andelen af fyringer pga. sygdom fordelt således:

- Social- og Sundhedssektoren: 62 %
- Kost- og Service-sektoren: 44 %
- Pædagogisk Sektor: 38 %
- Teknik- og Service-sektoren: 31 %

KILDE: NOTATER OM AFSKEDIGELSESSAGER BLANDT FOAS MEDLEMMER, 2021

Bestemte belastninger i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø rummer ekstra risiko for at blive syg.

Ansatte, der oplever vold og trusler i deres hverdag på jobbet, sygemelder sig oftere end andre. Det samme gør ansatte, der mobbes, mangler indflydelse, savner anerkendelse eller oplever mange følelsesmæssige krav i arbejdet. Ligeledes rummer hårdt fysisk arbejde risiko for et øget sygefravær. Det viser undersøgelsen 'Fraværsrapport 2019' fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Mange af FOAs faggrupper vil ikke genkende til den slags belastninger i arbejdslivet, og en hel del oplever flere af dem i kombination. Det viser både FOAs egne medlemsundersøgelser og forskning i arbejdsmiljø.

Mest sygefravær i FOA-faggrupper

Ifølge NFA's undersøgelse topper hospitaler, dag- og døgninstitutioner samt hjemmeplejen da også listen over sygefravær på danske arbejdspladser. Og blandt faggrupperne med allerhøjest fravær er social- og sundhedsansatte,

portører, pædagogmedhjælpere, pædagoger og dagplejere.

Ifølge Mari-Ann Flyvholm, der er seniorforsker ved NFA, giver undersøgelsen ikke grundlag for at sige, at der

er en direkte årsag/virkningssammenhæng mellem arbejdsmiljø og sygefravær.

"Man kan kun tale mere generelt om, at dem, der oplyser, at de har bestemte

belastninger i arbejdsmiljøet, også har et højere sygefravær," siger hun.

Hun peger på, at også andre faktorer end arbejdsmiljøet har betydning for helbredet, og at sygdom udløser mere fravær på nogle arbejdspladser end på andre.

"Indenfor nogle fag – for eksempel dag- og døgninstitutioner – er man jo simpelthen nødt til at melde sig syg, hvis man er det," siger Mari-Ann Flyvholm. ★

FOTO TRINE LARSEN, NFA





INGEN OMSORG – KUN PRES

Eva Ørum Gaardsted · 50 år
Social- og sundhedshjælper

Jeg havde lige nået at holde mit 25 års jubilæum, da jeg på grund af sygdom blev fyret fra et plejecenter i Fredericia Kommune. Jeg blev syg efter en konflikt med min leder efter en periode uden vikarer for langtidssygemeldte kolleger og efter flere overfald i den demensenhed, hvor jeg arbejdede.

Fyringen havde store konsekvenser for mig. Jeg følte, at jeg fik tæppet trukket væk under fødderne, at jeg mistede min identitet. Efter 26 års arbejde regnede jeg med lidt elastik, da jeg blev syg, men ledelsen var mest optaget af at få en varighedserklæring. Jeg prøvede tre gange at vende tilbage til arbejdspladsen, inden min læge sygemeldte mig på ubestemt tid med 'akut belastningsreaktion'. Jeg følte mig behandlet som lort. Bare lidt omsorg, måske en mail, der fortalte, at jeg var savnet, havde gjort en forskel. Men jeg oplevede kun pres og krav, der ikke hang sammen med råd fra arbejdsmedicinsk klinik om langsom optrapning af mit timetal.

Ledelsen kikkede på økonomi, men det har altså også kostet dyrt at fyre mig. Jeg havde seks måneders opsigelsesfrist på grund af min anciennitet, og som tr skulle jeg have tre måneder mere. Jeg havde også ret til fratrædelsesgodtgørelse på tre måneder efter funktionærlovens regler. I dag arbejder jeg som aftenvagter på et plejecenter i Varde Kommune. ★



LEDELSEN LYTTEDE IKKE

Aase Knudsen · 60 år
Husassistent

Efter 30 års arbejde på et sygehus i Region Nordjylland blev jeg fyret på grund af sygdom. Jeg blev sygemeldt med depression, angst og stress, efter jeg var blevet omplaceret på min arbejdsplads. Jeg kom i den afløsergruppe, hvor jeg var startet i 1990 og følte mig degraderet. Jeg skulle ikke længere gøre rent på et fast område og have de samme kolleger. I stedet skulle jeg hele tiden flyttes rundt, og det magtede jeg ikke. Jeg følte mig uretfærdigt behandlet, men ledelsen ville ikke høre på mig. Sådan følte jeg det i hvert fald. Måske handlede det om, at jeg var for dyr. Jeg havde lang anciennitet, og jeg var tillidsrepræsentant.

Min opsigelse udløb i efteråret 2020, men jeg er stadig sygemeldt. Jeg har brug for ro omkring mig og ved ikke, hvad der skal ske, og hvad jeg vil. Jeg er slidt af arbejdet og kan nok ikke klare fuldtid mere. Tror, det må være nok med 30 års rengøring. Jeg er også butiksuddannet, syerske og zoneterapeut. Er nu i virksomhedspraktik, men corona har stået i vejen for forløbet. FOA har været en god hjælp. Jeg fik 200.000 kroner i erstatning for uberettiget afskedigelse, og regionen måtte også betale tre måneders fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven. Med min lange anciennitet og rollen som tillidsrepræsentant havde jeg ni måneders opsigelse. ★



Fyret efter 34 år

Social- og sundhedshjælper Mie Haaning Jensen var en stabil og fleksibel arbejdskraft, men en konflikt med en ny leder førte til sygemelding og afskedigelse.

Jeg har arbejdet i Thisted Kommune i 34 år. 17 år i hjemmeplejen og lige så mange år på et bosted for handicappede. I efteråret 2020 blev jeg fyret fra bostedet efter bare tre måneders sygdom med lægeerklæring.

Jeg har ellers været meget lidt syg og aldrig tidligere langtidssygemeldt. Min tidligere leder betegnede mig i en udtalelse som en meget stabil og fleksibel medarbejder. Men efter en konflikt med en ny leder måtte jeg sygemelde mig, og det udløste hurtigt en fyreseddel. Den blev jeg virkelig ked af, og jeg følte mig ramt på retfærdighedsfølelsen. Det var bare ikke orden.

Med FOAs hjælp fik jeg en erstatning for uberettiget afskedigelse, der svarede til godt to måneders løn. Og Thisted Kommune måtte også betale tre måneders fratrædelsesgodtgørelse på grund af min lange anciennitet.

Jeg har altid været glad for mit job og mit fag og har kørt et par hundrede kilometer frem og tilbage mellem mit hjem og arbejdspladsen. Jeg er 61 år og føler mig usikker på, om jeg kan få nyt job efter fyringen – det er jo en trøls alder at blive fyret i. Men jeg er parat til at søge nye udfordringer. En af dem bliver, at jeg aldrig før har prøvet at skrive et cv eller en ansøgning. ★ ➔



Kend din ret og pligt ved sygdom



GUIDE

1

For nogle udvikler en sygemelding sig til langtidsfravær, og det indebærer en del kringlede regler, som er vigtige at kende til. Fagbladet FOA giver her et overblik.

AF FINN DANIELSEN | ILLUSTRATION: COLOURBOX

KILDER: SYGEDAGPENGELOVEN, FOA, BORGER.DK, SUNDHED.DK

SYGEMELDINGEN

- Meld dig syg snarest muligt – og helst inden, du skal møde på arbejde.
- Kend og overhold arbejdspladsens regler for sygemelding.
- Du har ikke pligt til at oplyse, hvad du fejler, men du skal så vidt muligt deltage i undersøgelser, behandling og møder, der kan medvirke til, at du hurtigst muligt kan arbejde igen.
- Hvis du forventer at være syg i mere end otte uger, kan du bede din arbejdsgiver om at udarbejde en fastholdelsesplan. Det er dog ikke en rettilighed, og arbejdsgiveren kan afslå at gøre det.



2	3	4	5	6
RETTIGHEDER - FOAs overenskomster sikrer fuld løn til månedslønnede. Nogle private overenskomster har dog en karenperiode, inden retten opnås. - Timelønnede får ikke løn under sygdom, men kan få dagpenge eller sygedagpenge, hvis de opfylder kravene. - Har du en kronisk eller langvarig sygdom med risiko for mindst 10 årlige sygedage, kan kommunen bevilge en §56-aftale, der giver arbejdspladsen refusion fra din første sygedag. - Sygdom på grund af graviditet tæller ikke med i det almindelige sygefravær.	VEJEN TILBAGE - Loven kræver, at din arbejdsgiver indkalder dig til en personlig sygefraværssamtale senest efter fire ugers sygdom. Nogle arbejdspladser har dog retningslinjer om samtale ved kortere fravær end de fire uger. - I kan aftale, hvordan du vender tilbage til arbejdspladsen helt eller delvist eller planlægge en forsigtig optrapning af dit timetal. - Arbejdsgiver kan kræve varigheds- og mulighedserklæringer eller en friattest (tidligere lægeerklæring) fra din læge. Arbejdsgiver betaler for dem.	TRUENDE FYRING - Din arbejdsgiver skal undersøge alle muligheder for at fastholde dig på arbejdspladsen, selvom du er langvarigt syg. Sygdom kan dog være en saglig grund til afskedigelse, især hvis arbejdspladsen bevisbart får problemer med at løse opgaverne. - På offentlige arbejdspladser skal du altid have det opsigelsesvarsel, som din anciennitet giver dig ret til, hvis du fyres under sygdom. For nogle af FOAs privatansatte medlemmer kan gælde, at de kan fyres med forkortet varsel, hvis de har været syge i mere end 120 dage.	JOBCENTER - Hold ekstra øje med din e-boks, når du er langtidssygemeldt. Kommunens jobcenter sender breve og mødeindkaldelser, som du skal svare på indenfor faste frister. Det kan koste sygedagpengene/refusionen til din arbejdsgiver, hvis du ikke svarer i tide. - Jobcentret administrerer og fortolker loven om sygedagpenge og træffer afgørelser om varigheden og størrelsen af din ydelse. - Men jobcentret skal også støtte med initiativer, der kan hjælpe dig i gang efter sygdommen, så du kan fastholde dit arbejde.	BRUG FOA - Kontakt din FOA-afdeling hurtigst muligt, hvis din sygdom kan give langtidssygefravær. Vent ikke til en fyring truer, du er blevet afskediget, eller dine sygedagpenge er ved at blive stoppet. FOAs fagforeninger har socialrådgivere og andre ansatte med særlig indsigt i love og regler om sygdom. - Brug også din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, som både kan hjælpe med viden og råd. Du kan også bede din tr/amr eller FOA om at være bisidder ved de møder, du indkaldes til af arbejdspladsen og jobcentret.



ULD I MUND

Tjenestemandsreformen fra 1969 er årsagen til, at faggrupper på det offentlige arbejdsmarked, der traditionelt har været domineret af kvinder, lønnes lavere end andre grupper. Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard (S) er ikke tilhænger af, at Folketinget blander sig, men nu tvinges politikerne til at diskutere det, fordi et borgerforslag om at ændre reformen har fået mere end 50.000 underskrifter.

ILLUSTRATION: GITTE SKOV

Kærleif Danielsen, 50 år
Social- og sundhedsassistent og aktivitetsmedarbejder,
Psykiatrisk Center Sct. Hans

Har arbejdet i retspsykiatrien i 20 år:

"Det gør mig helt høj, når samarbejdet med patienten begynder at spire og bære frugt"

REGION

Jeg blev interesseret i retspsykiatrien under min praktik, fordi arbejdet er så komplekst, langvarigt og udfordrende. Alle mennesker har ressourcer, og derfor sætter jeg hele tiden mål op sammen med patienterne, der kan give succesoplevelser – også selv om man måske er sårbar og kan mangle nogle værktøjer til at klare sig, som man gerne vil.

Det kan gøre mig helt høj, når samarbejdet med patienten begynder at spire og bære frugt. Patienterne er ofte indlagt i flere år, og derfor er vores opgave - udover den daglige pleje og behandling - at støtte dem i deres recovery-proces og opbygge en stabil hverdag med meningsfulde aktiviteter og relationer.

Siden 2009 har jeg været aktivitetsmedarbejder, hvor jeg er tovholder på aktiviteter for patienterne på mit afsnit. Som social- og sundhedsassistenter synes jeg, vi er vanvittigt gode til at lave aktiviteter med patienterne. Vi er

'super-blæksprutter' i mine øjne, fordi vores uddannelse er meget praktisk, og vi er sammen med patienterne en stor del af tiden.

Jeg arrangerer alt fra gåture, fodbold, floorball, bowling og ridning - til madlavningsgruppe, julefrokost, jordbærtur og yoga. Jeg har også uddannet mig til fitnessinstruktør og personlig træner, fordi jeg synes, at bevægelse kan noget i forhold til at få succesoplevelser. På Sct. Hans arbejder vi meget tværfagligt, så alle faggrupper er involveret i de aktiviteter, vi laver.

Ordet rollemodel er et ansvar, du skal kunne bære, når du arbejder et sted som her. Men vi er ikke supermænd eller -kvinder der kan alt. Vi lærer af hinanden som mennesker, og jeg er ikke bedre til bordtennis end en patient, der har dyrket det i flere år i sin ungdom. Jeg lærer noget nyt af patienterne og mine kolleger hver dag, og det er fedt.

Er du vores nye kollega?

Den specialiserede retspsykiatri bliver i 2021 samlet på Psykiatrisk Center Sct. Hans i Roskilde og bliver den største retspsykiatri i Norden. Derfor søger vi social- og sundhedsassistenter, der vil med på rejsen. Vi får blandt andet sanserum, terapibassin, cafe og kreative muligheder lige ved hånden i vores nye byggeri 'Udsigten', hvor der er fokus på recovery og en meningsfuld hverdag for patienten.

Ønsker du en hverdag med tid til patienten og faglig udvikling i et stærkt tværfagligt miljø med gode kolleger? Så læs hele interviewet med Kærleif og få mere viden om arbejdet i retspsykiatrien på www.psykiatri-scthans.dk/nyt-job-retspsykiatri

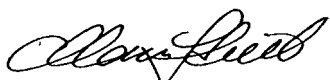
VI HAR KÆMPET FOR ALLE FAGGRUPPER

STRIIBEN | Overenskomstforhandlingerne er afsluttet, og i skrivende stund sætter vi gang i digitale medlemsmøder og urafstemning. Når du sidder med fagbladet i hånden, er urafstemningen netop afsluttet. Jeg håber, et stort flertal af medlemmerne bruger deres stemme. Jeg håber også, det bliver et ja til resultatet – selvom det nærmest på forhånd var uden for rækkevidde at komme i mål med et resultat, der levede op til medlemmernes forventning om en belønning for coronainsatsen og vores kroner-/ørekrav.

Vi satte os for at bruge FOA-fællesskabet som løftestang, og det lykkedes på mange områder. Jeg er glad for, at real-lønnen er sikret og også udviklet i den samlede OK-periode, og jeg er glad for de aftryk, som overenskomsten har sat på arbejdsmiljø og uddannelse. Med FOA-fællesskabet kunne vi sikre, at vi på alle fire sektors områder fik kæmpet os til bedre resultater end det, arbejdsgiverne spillede ud med. Det har ikke kun handlet om at sige nej til forringelser, men om at få forringelseskrav erstattet med forbedringer. Mindre skridt end vi gerne ville, men trods alt fremskridt.

FOA havde stillet som krav at få ret og pligt til uddannelse til alle ufaglærte, men arbejdsgiverne sagde nej. Ret og pligt er nu en kamp fra område til område. Vi kom langt på det regionale område med ret til uddannelse og et godt løft til nuværende og fremtidig erhvervsuddannelse på området. Portørerne demonstrerede på Staunings Plads, men endte med at gå konstruktivt med i forhandlingerne. Tæt på målet trak 3F stikket og kunne ikke se en fællesoverenskomst for sig med forskelle på lønforløb mellem faggrupperne. Det bliver næppe en vej at kunne gå igen.

Nu skal vi evaluere, og der skal gang i drøftelserne på tværs af alle faglige organisationer om det, vi i FOA kalder en mere retfærdig løndannelse. Vi har også denne gang kæmpet for en stigning i kroner/øre og penge til en lavt- og ligelønspulje, og det bliver vi ved med. Få dine kolleger med i fællesskabet, vi skal stå sammen. ★


MONA STRIIB
FORMAND

”

VI HAR OGSÅ DENNE
GANG KÆMPET FOR EN
STIGNING I KRONER/ØRE
OG PENGE TIL EN LAVT-
OG LIGELØNSPULJE, OG
DET BLIVER VI VED MED.



@STRIIBMONA

HVAD
MENER
DU?

OM NAVNE- BESKYTTELSE

Vi har plukket kommentarer fra en af debatterne på Facebook. Fagbladet FOA har ringet til Winie Østergaard for at høre, hvad der fik hende til tasterne.



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





FOA

5. marts kl. 12.50 · 🌐



Nyt borgerforslag vil sikre navnebeskyttelse for alle offentlig ansatte. Har du skrevet under?



FAGBLADETFOA.DK

Ansatte kræver navne-beskyttelse: 'Han vidste, hvor jeg boede og truede med at sprætte mine børn op'

I AM NOT WHAT HAPPENED
TO ME, I AM WHAT I
CHOOSE TO BECOME.
CARL JUNG

Winie Østergaard



Winie Østergaard

Enig. På mit navneskilt står der også kun fornavn. Har selv haft en ubehagelig oplevelse engang, hvor jeg var bange for at vedkommende kunne finde ud af hvor jeg boede.

Synes godt om · Svar



WINIE ØSTERGAARD

HAN HEV EN PISTOL FREM

Jeg var ude for at gøre rent hos en borger og faldt i snak med en pårørende, der var på besøg. Jeg fortalte ham lidt om mig selv, men samtalen tog en uventet drejning, da han pludselig hev en pistol frem.

Jeg skyndte mig at komme væk og gik direkte til min leder, der fortalte, at noget lignende var sket for en kollega, og at hun havde fået uønsket post fra vedkommende efterfølgende. Siden da har jeg kun haft fornavn på mit navneskilt, da jeg ellers ville være for nem at identificere.

Jeg synes, det er en god idé med navnebeskyttelse. Selvfølgelig bør man ikke være hysterisk, for man har jo selv valgt faget, men der bør være en form for beskyttelse. Og borgerne behøver alligevel ikke at kende én på mere end fornavnet. ★ JORL@FOA.DK

ANDRE SKREV

6. MARTS 2021

Marianne Møsbæk

Selvfølgelig skal vi have det, det er syge mennesker, vi har med at gøre. Mener også, at lægerne og politiet har det, så hvorfor ikke os?

9. MARTS 2021

Mette Ledgaard Ibsen

Jeg er helt enig i, at medarbejdere skal have navnebeskyttelse, men er lidt forundret over, at det skal være et borgerforslag. Er det ikke her, at FOA som fagforbund skal gå den politiske vej?

5. MARTS 2021

Lene Christiansen

Gælder det mon også dagplejere, som skal stå på kommunens hjemmeside? Hvor er persondataloven?



16.03

Reserveret Transport

HUSK BÅND
PÅKRÆVET

OG HOLD
VENLIGST
AFSTAND

3083 OC

Hold venligst
afstand

Hold venligst
afstand

PORTØR I PANDEMIENS TEGN

Jonas Winstedt Olsen er portør på Rigshospitalet og har været med helt i front under coronakrisen. Han har oplevet den usikkerhed, det indebærer at arbejde med patienter med en smitsom virus, men føler sig alligevel heldigere end de fleste. "Jeg er del af en gruppe, der går på arbejde hver dag og er med til at gøre en forskel – og jeg synes faktisk, at det har været en succes." Fagbladet FOA har fulgt Jonas Winstedt Olsen på en arbejdsdag.

AF ANNE METTE FUTTRUP, REDAKTIONEN@FOA.DK | FOTO: JEPPE HØJBJERG HØJERSGAARD



Af-og-på-og-af-og-på. Da covid-19 var på sit højeste, tog Jonas Winstedt Olsen beskyttelsesdragt, specialmundbind og visir på op mod 20 gange på en vagt. "Det er ikke rart at have på. Jeg får hovedpine efter 10 minutter og kan ikke trække vejret ordentligt. Nogle af kollegerne tager hovedpinepiller for at holde det ud. Men vi er jo fysisk helt tæt på covid-19-patienter, og vi føler os godt beskyttede. Og det er det vigtigste. Heldigvis har kun få portører hos os været smittet."



Mundbind dagen lang. I det øjeblik, Jonas Winstedt Olsen træder ind på Rigshospitalet, tager han mundbind på. Og først ved fyraften kommer det af igen. "I starten fik jeg små tryksår bag ørene og var generet hen over næseryggen. Nu har jeg lært at flytte lidt rundt på mundbindene i løbet af dagen, så ståltråden hen over næsen ikke trykker det samme sted. Bag ørerne bruger jeg creme. Men jeg synes, at mundbind generelt er generende."

Nærvær. "Som portør taler jeg rigtig meget med patienter, både når jeg følger en patient, og når jeg samarbejder med sygeplejersker om at forflytte eller mobilisere en patient. Vi taler langt fra kun om fodbold og den slags. Også om liv og død og mirakler. Det seneste år har vi mest talt om corona. Det fylder meget, når man for eksempel ikke kan få besøg af sine pårørende. Men jeg forsøger at bringe nogle mere positive emner på banen, det har folk også lyst til efterhånden."

Pauser med afstand.

Portørerne mødes dagligt i pauserne – om end i mindre grupper end sædvanligt for at overholde afstandskravene. ”Vi ses nogle stykker ad gangen i portørstuen og har et lige så godt sammenhold som før corona. Og hvis vi kun er to-tre sammen i en pause, kan vi sidde langt nok fra hinanden til, at vi må tage mundbindet af et øjeblik,” siger Jonas Winstedt Olsen (tv.), der sidder med kollegerne Thomas (i midten) og Jonas (th.).



Der er cirka 50 portører tilknyttet Jonas Winstedt Olsens enhed på den del af Rigshospitalet, der hedder Centralkomplekset – hospitalets højhus med helikopterplads på taget. ”Vi plejer at have mange fælles arrangementer i løbet af året. Vi går ud og spiser, vi bowler, vi tager på bakken osv. Jeg tror på, at det knytter en gruppe sammen, når vi laver noget uden for arbejdstid. Men det seneste år har der ikke været et eneste arrangement. Jeg glæder mig til, at corona stilner af, så vi kan mødes igen – også med de andre faggrupper.”



Lange gange. Omgivelserne er de gammelkendte – lange gange, masser af etager og ufattelig mange stuer. Men opgaverne for portørerne har gennem det seneste år været mere opsigtsvækkende end normalt. ”Det har været meget intenst, fordi vi jo er en af de faggrupper, der er allertættest på patienterne. Da der var mest tryk på, indførte vi såkaldte coronavagter. Det var hårde vagter, ikke mindst for ryggen, fordi der var mange daglige forflytninger og lejringer kun af coronapatienter. Men vagterne gav godt, så de blev heldigvis revet væk.”

SUNDHEDSVÆSNET SKAL STYRKES

FAGLIGT TALT | Man kan ikke regne med, at man år efter år kan finde effektiviseringer på sundhedsområdet, uden at det har en pris. Statsminister Mette Frederiksen vedkender selv, at presset på sundhedsvæsenet i forbindelse med covid-19 har afsløret svagheder.

FOA offentliggjorde i marts en plan for bedre sammenhæng i sundhedsvæsenet og et opgør med ulighed. Det kan ikke passe, at vi i 2021 har en stigende ulighed i adgangen til behandling i vores sundhedsvæsen. Der skal sættes ind tidligt, så flere helt undgår at få brug for indlæggelse på hospitalerne.

Det skal ske gennem en styrkelse af det nære sundhedsvæsen ude hos borgerne og på plejecentrene. Når vi styrker forebyggelsen og højner livskvaliteten hos den enkelte borger, bliver der også frigivet ressourcer i sygehusvæsenet. Det betyder, at vi bliver nødt til at udvide vores idé om, hvad kerneydelserne er. Det handler ikke bare om behandling og pleje, men i lige så høj grad om ernæring, hygiejnisk rengøring og indsatsen for at sikre den sociale trivsel hos borgeren, hvis vi skal forebygge indlæggelser.

Vi styrker ikke det samlede sundhedsvæsen gennem enkeltbeløb på en finanslov. Der er brug for en gennemgribende og langsigtet plan, hvis vi alle skal kunne mærke et løft og ikke kun de mest ressourcestærke i vores samfund. Jeg håber, at regeringen vil tage imod de anbefalinger, vi har sendt på baggrund af FOA-medlemmernes erfaringer og ønsker. ★


TORBEN HOLLMANN
SEKTORFORMAND

”

DET KAN IKKE PASSE,
AT VI I 2021 HAR EN
STIGENDE ULIGHED
I ADGANGEN TIL
BEHANDLING I VORES
SUNDHEDSVÆSEN.



@TKHOLLMANN

KORT
OG
GODT

STOR MANGEL PÅ FAGLÆRTE

På trods af en politisk målsætning om at få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse, har andelen, som vælger en faglært uddannelse, stort set ikke rykket sig. Og det har konsekvenser. Ifølge en prognose fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd vil vi i 2030 mangle 99.000 faglærte i Danmark, mens der vil være 59.000 ufaglærte i overskud og 25.000 akademikere for meget.

KILDE: MORGENAVISEN JYLLANDS-POSTEN

12 år

i træk har Dagens Medicin kåret Aarhus Universitetshospital som Danmarks bedste store hospital. Og nu er det såmænd også sket for 13. år i træk, og det begrundes i en kombination af høj faglighed, stærke samarbejdsevner og et blik for den enkelte patient.

KILDE: REGION MIDTJYLLAND

FLERE SOSU-ANSATTE PÅ SYGEHUSE

I et nyt, omfattende sundhedsudspil præsenterer FOA 12 ønsker til fremtidens sundhedsvæsen. To centrale pointer i udspillet er, at sundhedsvæsenet skal rykke tættere på borgerne, og der skal ske et opgør med uligheden i sundheden. Konkret foreslår FOA blandt andet, at antallet af social- og sundhedsassistenter på sygehuse øges, fordi de spiller en vigtig rolle i at se det hele menneske.

 **Læs mere**
foa.dk





FOTO: TOBIAS STØSEN

Vellidt sosu-hjælper udvist

Social- og sundhedshjælper Geethika Brown, der har boet og arbejdet i Danmark stort set uafbrudt siden 2008, er blevet udvist og sendt tilbage til Sri Lanka – blandt andet fordi hendes uddannelse som social- og sundhedshjælper ikke er nok til at give hende opholdstilladelse i landet. Udvisningen er sket til stor fortrydelse for blandt andre hendes hidtidige arbejdsplads, hjemmeplejen

i Furesø Kommune. Udlændingeminister Mattias Tesfaye (S) vil ikke kommentere den konkrete sag, men ærgrer sig, 'hver gang velfungerende borgere kommer i klemme i reglerne'. Geethika Brown håber, at Tesfaye og andre politikere bruger hendes sag til at ændre lovgivningen.

KILDE: FAGBLADET FOA



FOTO: GLOUBROX

NY AFTALE OM VIDEOKONFERENCE PÅ PLEJECENTRE

For fremtiden kan plejepersonale på plejehjem mødes med beboernes praktiserende læge på video, når der for eksempel skal følges op på behandling, justeres på medicindosering, eller når en borger bliver udskrevet fra hospitalet. Det er resultatet af en ny aftale mellem Danske Regioner og Praktiserende Lægers Organisation. Videosamtale kan bruges, når det vurderes at være relevant og muligt, og formålet er at gøre det nemmere at samle alle kræfter omkring patienten og sammen planlægge det videre forløb. Risikoen for spredning af coronavirus bliver også mindre, når kontakten foregår over video.



Læs mere
regioner.dk – søg på
videokonference+plejecentre

MASTER I UDSATTE BØRN OG UNGE; FAGLIG LEDELSE



Vil du styrke og videreudvikle din faglige ledelse og kvaliteten af det sociale arbejde med udsatte børn og unge?

Master i udsatte børn og unge (MBU) bygger på tidens krav om videns-baseret af det sociale arbejde. Der er fokus på, hvordan styring, faglig ledelse og udvikling kan bidrage til at kvalificere en socialfaglig eller socialpædagogisk praksis, hvor der arbejdes inden for servicelovens bestemmelser om udsatte børn og unge.

MBU udbydes både i Aalborg og København.

Læs mere om uddannelsen og ansøgning på www.mbu.aau.dk

MULIGHED
FOR TILSKUD FRA
SOCIALSTYRELSEN



TEMA

BLIK FOR KOMPETENCER

Ældreplejen mangler tid og hænder. Men mange kommuner kan ifølge ny rapport vinde kostbar tid ved at organisere arbejdet smartere og udnytte de ansattes kompetencer bedre.





GIV SOSU- ANSATTE TILLID OG ANSVAR

Der er stor forskel på, hvordan de ansattes kompetencer og færdigheder bruges i ældreplejen. Det fremgår af en ny rapport om kommunernes håndtering af det nære sundhedsvæsen. Flere steder vil bedre organisering af arbejdet være en stor fordel for både kommuner og medarbejdere.

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



PROJEKTLEDER BAG RAPPORTEN:

KOMMUNEGRÆNSER AFGØR, HVAD DU MÅ

Hvis du som ansat i ældreplejen vil lave opgaver som dosering af medicin, kateterpleje og give insulin – opgaver efter sundhedsloven – gør du klogt i at tjekke, om de opgaver står på listen over arbejdsopgaver for din faggruppe i den kommune, du gerne vil arbejde i.

Det er nemlig den enkelte kommune, der beslutter, hvilke faggrupper der må udføre hvilke opgaver i det, der i fagsprog omtales som det nære sundhedsvæsen.

Konsekvensen er, at for eksempel social- og sundhedsassistenter i nogle kommuner stort set kun udfører opgaver efter serviceloven, mens samme faggruppe i andre kommuner udfører langt flere opgaver efter sundhedsloven. Det viser en ny rapport fra VIVE.

Uklare roller

Projektlederen bag rapporten, Sidsel Vinge, kan ikke pege på, hvordan den optimale fordeling af opgaver ser ud. Men hun oplever, at der generelt er mangel på

forståelse for, hvad henholdsvis social- og sundhedshjælpere og -assistenter kan. Og ikke mindst, hvad forskellen på de to faggrupper er.

”De bliver samlet under fællesbetegnelsen ’sosu’, og det er et problem, for det gør deres rolle uklar. Tager vi assistenter, så bliver de ofte slået i hartkorn med hjælperne i en samlet sosu-gruppe.

Men sandheden er, at med en

uddannelse på tre et halvt år ligger social- og sundhedsassistenterne fagligt set tættere på sygeplejerskerne end på hjælperne. Og de er autoriserede sundhedspersoner,” siger Sidsel Vinge.

Ledere skal vide mere

Derfor er rapportens vigtigste formål at gøre ledere og andre, der arbejder med sundhedsreformer og ældreområdet, klogere på, hvordan ældreområdet rent faktisk fungerer i virkeligheden. På den måde vil det være muligt at forbedre organiseringen af arbejdet og udnytte medarbejdernes kompetencer bedre, mener Sidsel Vinge.

”Hvis opgaveløsningen skal komme til at flyde bedre og samarbejdet til at fungere fagligt, så bliver dem, der designer systemerne, nødt til at vide mere om driften og de mennesker, der får det til at fungere, og det kan rapporten bidrage til.” ★



5 NEDSLAG FRA RAPPORTEN

1. Fokus på livskvalitet

Relationsarbejde er social- og sundhedshjælpere og -assistenter kernefaglighed. Det centrale i arbejdet er ikke de konkrete opgaver, men gennem vedholdenhed, tillid og tålmodighed at skabe bedre livskvalitet for borgerne på deres præmisser.

2. Forskelle vokser

Skellet mellem de opgaver, som de to sosu-faggrupper leverer, er blevet større, oplever medarbejderne. Det er sket ved, at social- og sundhedsassistenterne har overtaget mange plejeopgaver fra social- og sundhedshjælperne.

3. Kommunale forskelle

Fordelingen af sygeplejeopgaver varierer fra kommune til kommune. Nogle steder løser social- og sundhedsassistenter stort set kun plejeopgaver efter serviceloven, og andre steder løser assistenter stort set kun sygeplejeopgaver efter sundhedsloven.

4. Mere sygepleje på plejehjem

Social- og sundhedsassistenter løser langt flere sygeplejeopgaver end -hjælpere. Omvendt løser hjælperne langt flere opgaver efter serviceloven. Tendensen er, at sosu-personale på plejehjem udfører flere sygeplejeopgaver end i hjemmeplejen.

5. Svært at skaffe personale

Mens antallet af ældre stiger, er området præget af store rekrutteringsudfordringer, selvom antallet af assistenter er steget med 75 procent siden 2007. Det hænger også sammen med mange fra-trædelser indenfor ganske få år, og at mange arbejder deltid.

OM RAPPORTEN

Under ledelse af projektleder Sidsel Vinge interviewede VIVE 37 social- og sundhedsmedarbejdere og 11 ledere til undersøgelsen, hvori dokumenter og lignende fra i alt 10 kommuner indgår.



Læs mere
kortlink.dk/vive/2akte



Nu bruger Aidan sine færdigheder

I Nyborg blev sosu-assistent Aidan la Cour kaldt til samtale efter at have givet to panodiler til en borger. I sit nye job i Assens må han gerne give dem morfin.

”Nu bliver jeg opfordret til at udnytte den viden og de kompetencer, jeg har, og også til at lære nyt. Jeg har læst op på forskning, som har givet mig bedre forståelse for, hvorfor og hvordan forskellig medicin virker, og det kan jeg så forklare borgerne, hvis de spørger,” siger Aidan la Cour om sit skifte til hjemmeplejen i Assens.

Efter at Aidan la Cour skiftede fra hjemmeplejen i Nyborg til hjemmeplejen i Assens, er hans arbejdsglæde blomstret. Årsagen er simpel: Han oplever at udvikle sig, fordi han nu får lov til at udnytte og bruge de kompetencer, han lærte på skolen.

Da han i sommeren 2018 blev færdiguddannet som social- og sundhedsassistent, glædede han sig til større ansvar og flere opgaver end dem, han måtte udføre som hjælper.

Men kort inde i sin ansættelse i Nyborg Kommune blev han kaldt til samtale, fordi han havde udleveret pn-medicin i form af to panodiler til en sløj borger uden at drøfte det med en sygeplejerske først.

”Jeg var overbevist om, at det var normal procedure, men der tog jeg fejl. Til samtalen gav jeg udtryk for, at udlevering af pn-medicin er en kompetence, jeg har som assistent, men holdningen var, at det skulle godkendes af en sygeplejerske først,” siger Aidan la Cour.

Manglede tiltro og tillid

Efterfølgende oplevede han også, at han ikke måtte skylle tilstoppede katetre, som han ellers havde lært på uddannelsen. Og når han forsøgte at forstå årsagen, fik han aldrig et konkret svar.

”Sådan var det bare. Men det er jo dumt. Du har en medarbejder, der har brugt tid på



→ at videreuddanne sig, og som staten har brugt penge på. Hvorfor ikke udnytte det? Det var som at sige tillykke med kørekortet, her er en cykel,” siger Aidan la Cour.

Lærte at lægge kateter

Den manglende tillid og tiltro til hans evner var en medvirkende årsag til, at han efter halvandet år søgte job i hjemmeplejen i Assens Kommune. Her oplever han, at hans kompetencer bliver fuldt udnyttet.

”I min nuværende stilling arbejder jeg blandt andet med terminale, der får meget medicin og ikke bare to panodiler. Vi taler om morfin, der gives i underhuden, og det må jeg gerne,” siger Aidan la Cour.

I takt med større tillid er arbejdsglæden vendt tilbage, og via sparring med kollegerne udvikler han sig tilmed fagligt.

Det kom blandt andet til udtryk, da han en dag stod ved en rastløs borger, der havde trukket sit kateter ud, og derfor var spændt op ved blæren.

En situation, Aidan la Cour ikke tidligere havde stået i, hvorfor han tilkaldte en sygeplejerske, der fortalte ham, hvordan man anlægger kateter.

”Hun observerede og gav mig gode råd, mens jeg anlagde et nyt kateter. Og inden for de næste 14 dage havde jeg tre borgere, som havde så tilstoppede katetre, at jeg var nødt til at skifte dem. Og det kunne jeg sagtens, men det var aldrig gået på min gamle arbejdsplads,” siger Aidan la Cour. ★

NYBORG: I DAG GØR VI DET SMARTERE

Som ny distriktsleder i Nyborg Kommunes hjemmepleje siden januar 2020 kender Louise Sjøman ikke de oplevelser, som Aidan la Cour beskriver.

Men hun er enig i, at udlevering af pn-medicin er en del af assistenternes grundkompetence. Og hun ønsker også, at medarbejderne bruger de færdigheder, de tilegner sig derudover. Derfor har hun indført såkaldte kompetencekort.

”Det bliver skrevet ind i medarbejderens kort, hvis eksempelvis en sosu-hjælper efter oplæring og godkendelse kan udlevere doseret pn-medicin.”

Louise Sjøman oplever, at medarbejderne er glade for initiativet:

”De fortæller, de er blevet mere nysgerrige, og at der i højere grad er en faglig dialog, som er med til, at folk udvikler sig,” siger Louise Sjøman.

TEMA | BLIK FOR KOMPETENCER



Social- og sundhedshjælper Kurt Vandborg mener, at man bør organisere arbejdet smartere og se på den enkelte medarbejders kompetencer i stedet for at skære faggrupperne over en kam.

Kurt fik nej til at bruge ny viden

Sosu-hjælper Kurt Vandborg lærte at håndtere medicin. Den indsigt brugte han i jobbet på et botilbud, men da han fik job i hjemmeplejen, mistede han det ansvar.

Social- og sundhedshjælper Kurt Vandborg undrer sig. I seks måneder tilbage i 2018 fik han og en række andre kolleger, alle social- og sundhedshjælpere, ugentligt tre timers undervisning i medicinadministration og farmakologi.

"Det var for at opkvalificere os, og vi lærte grundlæggende det, som assistenter kan, når det kommer til medicin," siger han.

Undervisningen var en del af et AMU-kursus betalt af arbejdsgiveren, Esbjerg Kommune. Men kompetencerne, som hjælperne erhvervede sig, skulle ikke anvendes i dagligdagen.

"Halvvejs i forløbet blev vi fortalt, at vi ikke skulle forvente at bruge det, vi lærte, til noget i praksis. Vi kunne dog få merit, hvis vi valgte at tage uddannelsen til assistent," fortæller Kurt Vandborg.

Medicinansvarlig på botilbud

I stedet for at fortsætte i sit arbejde i hjemmeplejen valgte han at søge job i et botilbud for borgere med aktivt misbrug i samme kommune. Her blev han udnævnt som medicinansvarlig sammen med en social- og sundhedsassistent.

"Jeg fik i høj grad lov til at anvende den viden, jeg havde tilegnet mig. Jeg havde lægekontakt, gav injektioner og var med til, at vi fik ophævet ti påbud fra Styrelsen for Patient-sikkerhed. Det var en god fornemmelse med stort ansvar," siger Kurt Vandborg.

Arbejdet med aktive misbrugere havde imidlertid også en skyggeside for social- og sundhedshjælperen. Det sneg sig under huden på han, fortæller han:

"Jeg fik en hård attitude, og det smittede af i privatlivet. Det ville knække mig til sidst," forklarer han om baggrunden for at søge tilbage til hjemmeplejen.

Returen betød dog også, at det var slut med at løse en række af de opgaver, som han havde haft som daglige ansvarsområder i det halvandet år, han var ansat på botilbuddet.

"Noget så banalt som at måle et blodtryk må jeg ikke længere. Jeg må ikke ringe til vagtlægen, så jeg er tilbage der, hvor jeg ikke må de ting, jeg ellers blev opkvalificeret til, og det er frustrerende. Jeg må give en pille, efter den er doseret. Det er det," siger Kurt Vandborg, der mener, at bedre udnyttelse af den enkelte medarbejders kompetencer vil frigøre tid til at give borgerne en bedre service.

"Man bør organisere arbejdet smartere, hvor man ser på den enkelte medarbejders kompetencer i stedet for at skære faggrupperne over en kam. Det vil give tidsbesparelser, fordi vi udnytter ressourcerne bedre." ★

ESBJERG: HJÆLPERNE ER UUNDVÆRLIGE

I Esbjerg Kommune kan Anni Kjærgaard Sørensen, chef for sygeplejen, sagtens forstå Kurt Vandborgs forundring. Og hun forklarer det med, at hjælperne indtil for seks år siden kunne måle værdier som blodtryk og blodsukker, men kommunen besluttede, at de opgaver skulle udføres af sundhedsuddannede. Og det er hjælperne ikke.

Anni Sørensen kalder diskussionen 'sørgelig' og efterlyser fokus på den enorme værdi, hjælperne skaber, når de – i modsætning til eksempelvis en sygeplejerske – besøger borgeren flere gange i døgn.

"Vi skal tale faget op i stedet for at mene, at det er uretfærdigt, at man ikke må noget, som man ikke er uddannet til. Hjælperne får hverdagslivet til at fungere, og det er fantastisk værdifuldt for borgerne," siger hun.

Slut med at gå på arbejde med ondt i maven

Arbejdsmiljøet hang i laser, da de ansatte ved hjemmeplejen i Skagen søgte hjælp hos FOA. Nu er de igen på rette kurs – og mange af løsningerne kommer fra medarbejderne selv.

AF ASTRID GRAUGAARD INGEMANN | FOTO: CLAUS BJØRN LARSEN

KEND DIN RET

FÅ HJÆLP AF TASKFORCE I FOA

Hvis økonomi, vilkår og rammer spænder ben for et godt arbejdsmiljø, kan FOAs Taskforce hjælpe med at finde konstruktive løsninger sammen med kolleger, de tillidsvalgte, FOA-afdeling og forbund. Taskforcen har foreløbig samarbejdet med kommuner og regioner i over 50 sager. Taskforcen hjælper f.eks. med medlemsmøder og med sammen at finde konstruktive forslag til forbedringer.



Læs mere

Kontakt din FOA-afdeling, hvis du vil vide mere.

For første gang i over 10 år var social- og sundhedshjælper Annebeth Jeppesen ked af det, når hun gik hjem fra sit arbejde ved hjemmeplejen i Skagen. Hun følte sig ikke set og hørt af ledelsen, og kollegerne havde det på samme måde.

”Hvis der opstod et problem hos en borger, blev man mødt med: ’Det må du lige selv finde ud af’, eller ’det ser vi på senere’. Men der blev aldrig handlet på noget,” siger Annebeth Jeppesen.

Var ved at give op

For to et halvt år siden tog problemerne for alvor til. Medarbejderne havde ingen indflydelse på ferieplanlægningen. Faglig sparring var der ikke noget af, fordi teammøderne var sparet væk. Og morgenerne var kaotiske, fortæller social- og sundhedsassistent Karoline Gaardbo Larsen.

”Vi havde 10 minutter til at få hentet nøgler og telefon, tjekke vores ruter og handleplaner og få dem skrevet ned. Vi måtte ikke printe, for det kostede i blæk og papir. Og ofte var planerne ikke klar, nøglerne væk og bilerne ikke tanket. Det praktiske sejlede, så hurtigt var man 20-25 minutter forsinket,” siger hun.

Fællesskabet og samarbejdet mellem kollegerne havde ellers altid været godt, men de voksende frustrationer gjorde,

at alle pludselig bed af hinanden,” siger Karoline Gaardbo Larsen og bliver suppleret af Annebeth Jeppesen:

”Ja, der var ingen ping-pong. Man mødte bare op og gjorde sine ting. Til sidst overvejede jeg at kaste håndklædet i ringen.”

Efter mange forgæves forsøg på at få lederen til at lytte og af denne grund et resultatløst forløb hos SPARK, Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne, søgte medarbejderne hjælp hos FOA Frederikshavn. Det blev starten på et forløb med FOAs Taskforce – en arbejdsgruppe, der hjælper med arbejdsmiljøproblemer.

Tid til løsninger

I januar 2020 stod FOAs Taskforce for en workshop for hjemmeplejens ansatte. Her skrev de på post-its, hvilke problemer de hver især oplevede: Dårlig kommunikation, manglende indflydelse på ferie og fortravlede morgener for blot at nævne nogle få. Da problemerne var kortlagt, var det tid til at se frem, og en femsiders liste med løsninger blev udarbejdet.

”Vi fik en helt ny forståelse for vores udfordringer. Før var vi nok slemme til kun at se problemerne og brokke os. At rette fokus mod løsningerne gav os mange aha-oplevelser,” siger Karoline Gaardbo Larsen.



Det skulle dog blive svært at få indført de gode idéer uden den rette leder ved roret. Derfor ændrede tingene sig først for alvor, da hjemmeplejen i sommeren 2020 fik en ny leder, som var indstillet på at få arbejdsmiljøet på rette kurs.

Nu er medarbejderne selv med til at planlægge ferie. Rute- og handleplaner må printes ud. Et nøgleskab sikrer, at nøglerne ikke forsvinder, og et årshjul giver alle et overblik over møder og tr-kontortider. Planen er også, at der skal ansættes en mini-flexjobber, som hver morgen skal lægge programmer og telefoner klar og tænde computerne.

”Jeg tror, det kan blive rigtig godt. For håbentlig kan det spare noget tid, så vi kan komme afsted og bruge tiden på det, vi er sat i verden for,” siger Annebeth Jeppesen.

Vigtigst af alt føler medarbejderne nu, at de bliver respekteret og lyttet til. De har ikke længere ondt i maven – hverken når de kører hjem fra arbejde eller skal have fri i forbindelse med lægetider eller begravelser.

”Det kan virkelig mærkes, at arbejdsmiljøet er blevet bedre. Folks skuldre er ligesom faldet på plads,” siger Annebeth Jeppesen. ★

Karoline Gaardbo Larsen (tv.) og Annebeth Jeppesen, der er henholdsvis tillids- og arbejdsmiljørepræsentant, er meget glade for det løft, der er sket med arbejdsmiljøet. ”Selvfølgelig er der stadig småproblemer, men fordi vi ved, at de bliver taget seriøst, giver det rum til, at man indimellem bare kan sige ’pyt’, hvis tingene ikke fungerer,” siger Karoline Gaardbo Larsen.

DE FIK OGSÅ HJÆLP AF FOA

Bonna Danielsen ARBEJDSGIVERS ANSVAR, AT HUN FIK DØR I HOVEDET

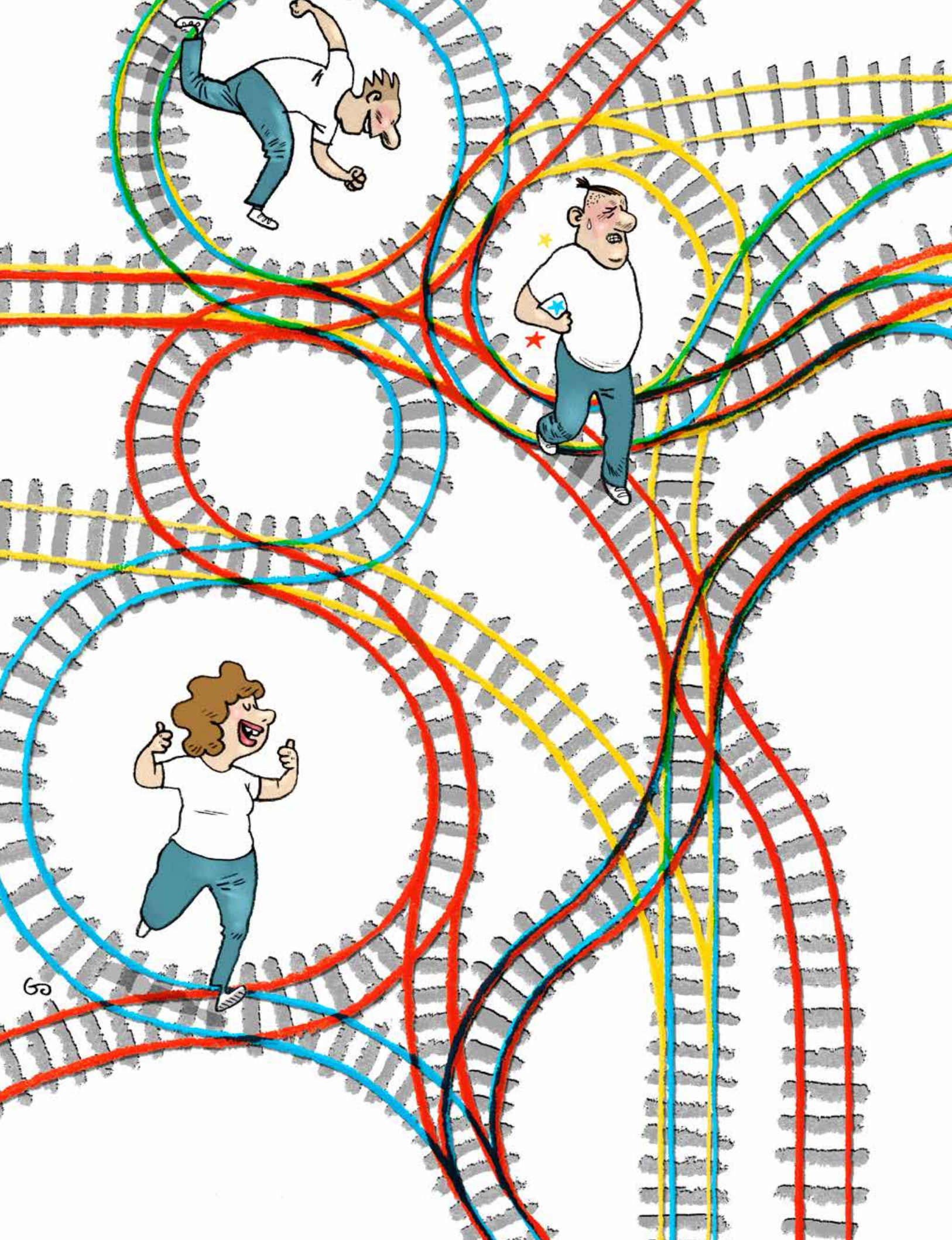
Det gik ikke, som det plejer, da pædagogmedhjælper Bonna Danielsen i april 2014 skulle åbne en tung dør på sin arbejdsplads. Døren ramte et åbenstående vindue og smækkede tilbage – og ramte med stor kraft Bonna Danielsen i hovedet. Lige siden har hun sammen med FOA kæmpet for, at arbejdsgiveren – en privat daginstitution – havde ansvar for, at det kunne ske. Den påstand var byretten ikke enig i, men landsretten har nu givet hende ret i, at sikkerheden ikke var i orden. Nu venter spørgsmålet om eventuel erstatning. Ulykken betød, at Bonna Danielsen måtte stoppe i jobbet og er i dag førtidspensionist.

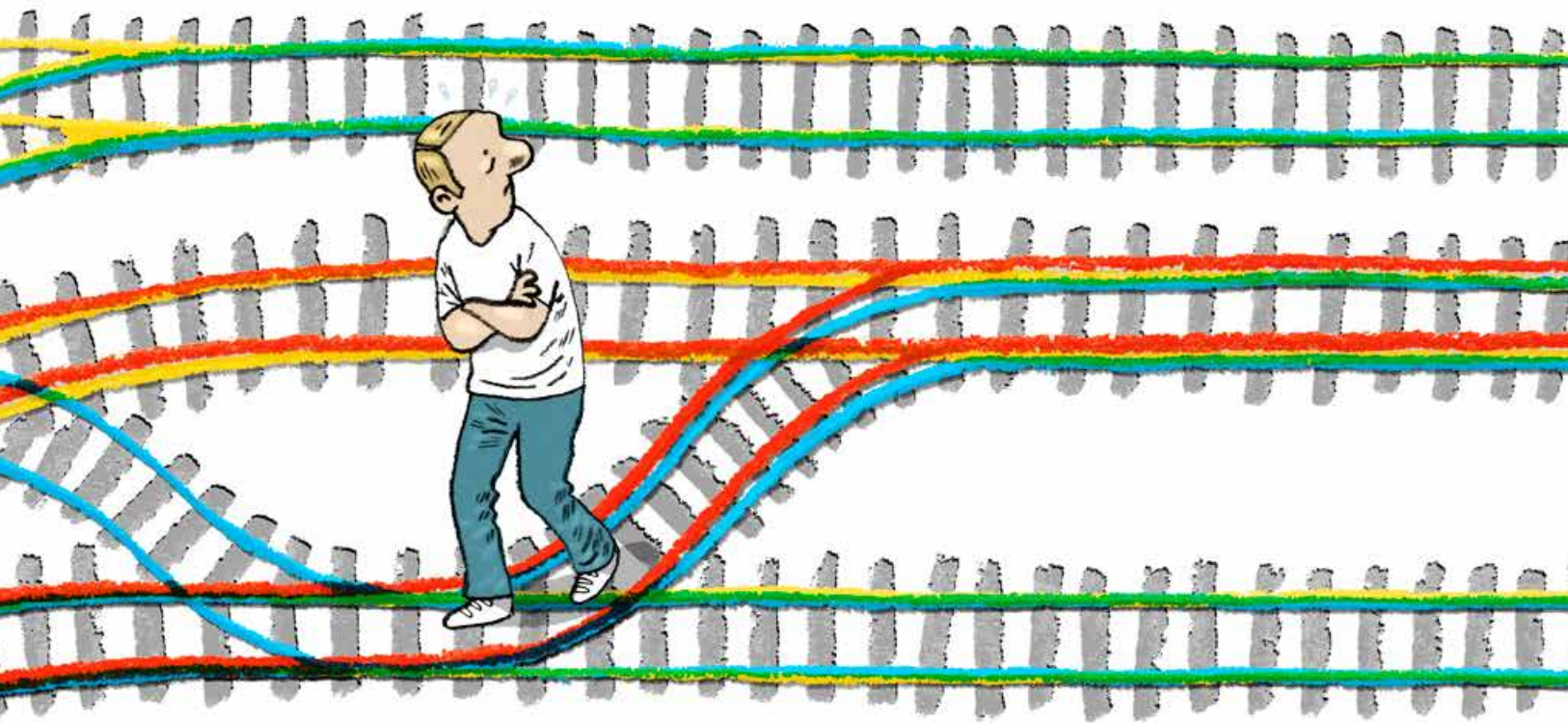
Heidi Nowakowski VINDER HISTORISK RETSSAG OM MOBNING

Som den første herhjemme har den tidligere social- og sundhedsassistent Heidi Nowakowski – med FOAs hjælp – vundet en retssag om arbejdsgiveransvar i en sag om mobning. Hun var i 2014 ansat på et bosted, hvor dårligt arbejdsmiljø udviklede sig til, at hun blev mobbet, og ifølge byretten undlod arbejdsgiveren, Region Midt, at gribe ind. Som følge af sagen er Heidi Nowakowski i dag ansat i fleksjob på en ubemandet brandstation en time om ugen. Ifølge byrettens afgørelse skal hun have cirka 2,35 millioner kroner i erstatning. Regionen har anket afgørelsen til landsretten.



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





INDBLIK | NYE VEJE

SPORSKIFTE

Står du midt i et vadedsted? Drømmer du om et nyt job eller at begynde på en uddannelse? Måske ved du ikke, hvad dine muligheder er. Fortvivl ikke, for det er aldrig for sent. Bare tag springet, lyder et af de gode råd fra fire FOA-medlemmer. Læs deres historier på de næste sider.

INDBLIK ER SKREVET AF NANA TOFT REDAKTIONEN@FOA.DK | FOTO: TOR BIRK TRADS | ILLUSTRATION: GITTE SKOV





INDBLIK | NYE VEJE

”Det var mit største og mest sindssyge skridt”

Da en diskusprolaps fik Kim Limkilde-Welcher i knæ, måtte han starte forfra. Som 48-årig begyndte han på HF, før han læste til pædagog, og ved siden af sit job på et botilbud læser han nu på universitetet.

KIM LIMKILDE-WELCHER 54 ÅR



FRA: Ufaglært slotsbetjent og selvstændig havemand. Da Kim Limkilde-Welcher i 2014 får en diskusprolaps og lukker virksomheden, starter han først på HF, siden på pædagoguddannelsen.

TIL: Socialpædagog på Bostedet Thorupgård i København. Ved siden af sit arbejde læser han en kandidat på Aalborg Universitet, og han har planer om andre kandidatuddannelser.

KIMS BEDSTE RÅD: UANSET HVOR OG HVAD DU KOMMER FRA, SÅ KAN DU.

FOA ØNSKER NYE REGLER

Revalidering er ved at blive udfaset i de fleste kommuner. Det sker, selvom betydeligt flere er i beskæftigelse tre måneder efter afslutningen af revalidering end efter for eksempel virksomhedspraktik. FOA har i årevis presset på for at få ændret reglerne. Indtil videre har der ikke været politisk lydhørhed.

KILDE: JOBINDSATS.DK OG OLE JENSEN, FAGPOLITISK KONSULENT I FOA

”Altså, jeg er ret lun på pædagogisk antropologi. Så jeg overvejer, om jeg også skal læse det på et tidspunkt.”

Kim Limkilde-Welcher smiler. Han er 54 år og arbejder som socialpædagog på et bosted i København. Ved siden af læser han en kandidat på Aalborg Universitet – og overvejer at fortsætte med nye studier, når han er færdig.

Selv siger han, at han er blevet ’sulten på uddannelse’, og at han slet ikke har lyst til at stoppe.

Mistede lysten til skole

At Kim Limkilde-Welcher i dag læser på universitetet, har ikke altid ligget i kortene. Han var en glad skole-dreng de første skoleår, men skilsmissen mellem hans forældre i femte klasse betød, at han var nødt til at skifte skole.

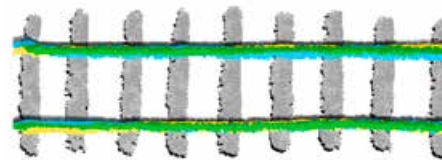
”Min far var ikke tilstedeværende hverken før eller efter separationen,” fortæller Kim Limkilde-Welcher, men moren støttede op i det omfang, hun kunne. Det var dog et hjem, hvor midlerne var små og overskuddet lille.

”Jeg blev mobbet, mistede lysten til skolen og mistede måske også troen på, at jeg var sådan en, der kunne finde ud af at læse,” siger Kim Limkilde-Welcher.

Ramt af depression

I over 25 år arbejdede han som ufaglært, hvor det blandt andet blev til 15 år som slotsbetjent på Amalienborg og Christiansborg, faglærer på AMU og selvstændig havemand.

Men så fik Kim Limkilde-Welcher en diskusprolaps og en efterfølgende svær depression. Det tog et år, før han så lyset for enden af tunnelen og tænkte ’så er det nu’, hvis han nogensinde skulle have en uddannelse.



”Det største og mest sindssyge skridt var, da jeg som 48-årig startede på HF. Tvivlen var enorm: Kan jeg klare det? Er jeg for gammel?”

Barrieren er i mig

Det endte med at blive godt. Men det var kun fordi, Kim Limkilde-Welchers hustru tjener penge, at han kunne gennemføre på SU. Det sværeste var dog at forlige sig med, at man som et voksent, erfarent menneske skulle tilbage på skolebænken.

”Det viste sig dog, at vi var mange, der var oppe i årene, og så fandt jeg ud af, at det kun var mig, der var bange for at være for gammel. Den største barriere lå i mig selv,” forklarer Kim Limkilde-Welcher, der kort før eksamen fik en idé til en bog. En bog der skulle hjælpe andre med at turde skifte spor.

”Jeg tænkte, at hvis jeg kom igennem det her, ville jeg skrive om, hvordan det var. Som et redskab til andre i samme situation,” siger Kim Limkilde-Welcher.

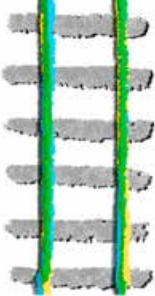
Det er aldrig for sent

Første kapitel til bogen skrev han i ét hug dagen efter, han fik sin pædagog-eksamen. I januar 2021 udgav han bogen på saxo.com. Det er en praktisk bog, der beskriver alle de muligheder, der er for at læse videre. Men det er først og fremmest en bog om mod.

”Jeg har lyst til at give folk en tro på, at det kan lade sig gøre. For det har jeg selv manglet,” fortæller Kim Limkilde-Welcher.

”Verden er fuld af muligheder, og det er aldrig for sent. Heller ikke for en dreng, der ellers helt havde mistet modet. Det tog bare lidt tid,” siger Kim Limkilde-Welcher. ★





”Jeg får et sus af at arbejde”

En aften går Henriette Larsen grædende hjem fra jobbet som fabriksarbejder. To dage senere starter hun som serviceassistent på sygehuset i Odense.

Nogle dage er hektiske. Andre dage er rolige. En dag kan der være tre hjerte-stop. Andre dage ingen. Der er ikke to dage, der ligner hinanden i serviceassistent Henriette Larsens arbejdsliv.

Men følelsen af at være det helt rigtige sted er den samme. Hver dag.

”Hvis jeg bare skulle gøre rent, ville jeg blive træt af det. Men her kører jeg også lige en patient op på sengeafdelingen efter operation eller henter en blodprøve, og jeg elsker afvekslingen i jobbet,” siger Henriette Larsen.

Jeg ville have jobbet

16 år er det blevet til på Odense Universitetshospital (OUH), siden hun en sen nattetime grædende ringede til sin mand og sagde: ”Hent mig ved landevejen.”

Jobbet som fabriksarbejder ved Tempur Madrasser var blevet for hårdt. Fysisk, fordi madrasserne var tunge, og jobbet var på akkord. Psykisk fordi ’vi havde verdens dårligste arbejdsmiljø’, som Henriette Larsen beskriver det.

To dage senere blev hun ansat på OUH. Drømmen om at blive serviceassistent havde faktisk ligget i baghovedet, siden Henriette Larsen var ung, så da hun så stillingsopslaget, var hun ikke i tvivl: Hun ville have jobbet.

Gøre en forskel

Når hun tænkte tilbage på de job, der tidligere havde gjort hende lykkelig, havde det nemlig altid handlet om at omgive sig med mennesker. Tanken om at være på et sygehus og være med til at gøre en forskel for patienterne, var noget af det, der trak allermest.

”Jeg kan gå og gøre rent hos Fru Hansen, men får hun lyst til snakke, så sætter jeg spanden og tager hendes hånd og lytter. Det er der plads til i mit job,” siger Henriette Larsen og fortsætter:

”Vi kan få en patient ind, der er så dårlig, at hun nærmest ikke kan gå. At være en del af det hold, der hjælper hende med at kunne gå oprejst ud af døren igen, giver mig altså et sus. Det er dét job, jeg altid skulle have haft.” ★

HENRIETTE LARSEN 51 ÅR



FRA: Syerske på Kansas, receptionist i Squash og Fitness, fabriksarbejder på batterifabrikken Danonics og natarbejder på Tempur Madrasser. Nat-arbejdet blev til sidst for hårdt og maskinelt.

TIL: Rengøringsassistent OUH. Fra Henriette Larsen sagde op på Tempur, til hun blev ansat på OUH, gik der præcis to dage, og i dag har hun været der i 16 år. De seneste 10 år som serviceassistent.

HENRIETTES BEDSTE RÅD:
TAG SPRINGET. GØR DET.



Læs mere

star.dk

Søg efter 'pulje til sporskifte'



GUIDE

HER ER DINE MULIGHEDER FOR SPORSKIFTE

1

Er du sulten efter uddannelse?

- Du kan for eksempel begynde på HF eller anden uddannelse. Her får du SU.

2

Er du træt af dit job og ønsker at skifte branche?

- Din FOA-afdeling kan rådgive om uddannelser indenfor FOAs fagområder.
- Jobcentret eller voksenuddannelse.dk kan rådgive bredere.

3

Er du syg – eller har du været udsat for en arbejdsulykke?

- Du kan have ret til revalidering. Tjek med din kommune, om du kan få en uddannelse gennem revalidering.

4

Er du fyret og ledig?

- Du kan få et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært, hvis du er over 30 år. Løftet kan du også få, hvis din uddannelse er forældet (hvis du ikke har brugt den i fem år). Økonomisk kan du få op til 110 % af dine normale dagpenge. Du kan få gode råd og vejledning i a-kassen.
- Du kan også blive voksenlærling. Her får din arbejdsgiver et økonomisk tilskud. Lønnen for voksen-elever følger FOAs overenskomster. Du kan få råd og vejledning hos voksenuddannelse.dk, i jobcentret og i din a-kasse.

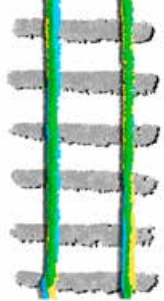
5

Ønsker du støtte til sporskifte? Der er meget få muligheder for regulær støtte. Som reglerne er i dag, kan du få:

- Vejledning og afklaring fra 1-5 dage.
- Erhvervsrettet efteruddannelse i op til 8 uger og eventuel praktik.
- Eventuel praktik i anden virksomhed: 1-4 uger.
- Støtten gives kun til medarbejdere, som er nedslidt eller er i risiko for at blive det på grund af fysisk eller psykisk belastende arbejde.
- Det er virksomheden, der skal søge om støtte.

KILDER: OLE JENSEN OG FINN HOLST VILLADSEN, FAGPOLITISKE KONSULENTER I FOA, OG STYRELSEN FOR ARBEJDSMARKED OG REKRUTTERING





”Det her er min skole”

Da Klaus Albrechtsen faldt ned fra et tag, slukkede drømmen om at være selvstændig tømrer. I dag går han forrest som teknisk serviceleder på en skole.



FINN KLOK-HEINETH
61 ÅR



FRA: Fabrikarbejder på Svendborg Vinkompagni i 30 år, hvor han varetog et væld af forskelligartede opgaver. Da Vinkompagniet flyttede produktionen til Finland, blev han fyret.

TIL: Social- og sundhedshjælper på Tullebølle Plejecenter. Efter fyringen gik et år, hvor Finn Klok-Heineth tog en række kurser. Det var især hans kone, der fik åbnet hans øjne for uddannelsen som social- og sundhedshjælper.

FINNS BEDSTE RÅD:
RÆK UD EFTER HJÆLP.
DU BLIVER IKKE ET
MINDRE MENNESKE
AF DEN GRUND.

KLAUS ALBREKTSSEN
35 ÅR



FRA: Håndværker med egen virksomhed. I januar 2014 faldt Klaus Albrektsen ned fra et tag og måtte søge et mere stille-siddende job som blandt andet sælger i XL-BYG.

TIL: Et insidertip fra svigerfar i 2016 fik Klaus Albrektsen til at søge en intern opslået stilling som teknisk serviceleder i Mariager Fjord. I dag arbejder han på Assens Dagtilbud og Skole.

KLAUS' BEDSTE RÅD:
UANSET HVOR SORT DET SER UD, KAN DU GODT FINDE NOGET ANDET, DER GØR DIG GLAD.

INDBLIK NYE VEJE

Konen var gravid, de havde lige købt hus, og virksomheden var endelig begyndt at give overskud, da Klaus Albrektsen faldt ned fra et tag og landede på terrassen.

"Jeg prøvede at køre videre, som om intet var hændt, selvom jeg havde ondt i hele kroppen. Til sidst kiggede min kiropraktor mig dybt i øjnene og sagde, at jeg var nødt til at finde et andet job," fortæller Klaus Albrektsen.

"Jeg vidste det godt. Men drømmen om at leve som selvstændig tømrer var gået i blodet. Friheden, ansvaret, det her med at have mit eget. Jeg kunne ikke give slip."

Klaus fikser det

Men det var han nødt til at gøre. Først blev han vagtmand og fik så sælgerjob i blandt andet XL-BYG, men han var ikke glad.

Det blev han først, da han, to år efter at han gled på taget, landede som teknisk serviceleder på det kombinerede dagtilbud og skole i Assens nær Mariager.

Her siger både forældre og ansatte nu rigtig tit 'Klaus fikser det', når der eksempelvis skal skiftes en pære, eller der er en projektor, der er gået i stykker.

"Ansvaret passer mig perfekt. Jeg har jo altid godt kunnet lide at gå forrest," siger Klaus Albrektsen.

Det var hans svigerfar, der også er teknisk serviceleder, der så en internt opslået stilling.

"Som jeg var så heldig at få," siger Klaus Albrektsen, der stadigvæk kan være ked af, at drømmen brast.

"Jeg blev jo tvunget til at skifte spor. Når det er sagt, er jeg vildt glad for at være, hvor jeg er. Jeg plejer at sige, at det er min skole." ★

"Jeg rakte ud efter hjælp"

Finn Klok-Heineth var rædselsslagen, da han blev fyret efter 30 års ansættelse. Men så prikkede konen til ham, og nu er han nattevagt på et plejehjem.

Finn Klok-Heineth havde det godt på fornemmelsen. Så da medarbejderne blev kaldt sammen, og alle fik at vide, at produktionen skulle flytte til Finland, var han forberedt.

"Men det var alligevel et kæmpe chok. Jeg havde regnet med, at jeg skulle bæres ud af Svendborg Vinkompagni," fortæller Finn Klok-Heineth, der i stedet stod uden job – i en alder af 54 år og efter 30 år på samme arbejdsplads.

"Den skulle jeg lige æde. Men jeg fandt efterhånden ud af, at jeg blev nødt til at række ud og spørge om

hjælp. Det nye job kommer jo ikke hjem og ringer på din dør."

Min kone åbnede mine øjne

I dag er det fem år siden, han blev ansat på Tullebølle Plejecenter som social- og sundhedshjælper. Først som vikar, siden i et barselsvikariat og i de seneste tre år som fast nattevagt. Et job, han er lykkelig for.

"Mange tror, beboerne sover om natten. Men der er ofte nogle, der har brug for at snakke. Så er der klokkerne og toiletbesøgene. Det bedste er alle de smil, her er," fortæller Finn

Klok-Heineth, der rakte ud efter hjælp hos både fagforening og jobcenter, da han pludselig stod uden job.

"Men faktisk var det min kone, der fik åbnet mine øjne for, at det her job og det her liv passede til mig."

Vær nysgerrig

Et år gik der, fra Finn Klok-Heineth stod uden arbejde, til han startede på uddannelsen som social- og sundhedshjælper.

"Jeg havde arbejdet hele mit liv. Jeg vidste intet om at stå uden job. Til sidst fulgte jeg min kones råd," siger Finn Klok-Heineth, der har lært, at man ikke bliver et mindre menneske af at spørge andre om hjælp.

"Der er mennesker, der har en viden. Søg den. Det kan være, du er lige så heldig som mig." ★

MØD | SØREN BROSTRØM

” ER MAN UNDERBEMANDET
I FREDSTID, BLIVER
MAN VOLDSOMT
UDFORDRET I KRISETID ”





Coronakrisen har vist, at sundhedsvæsenet mangler robusthed – og at der er brug for bedre normeringer. Det mener Sundhedsstyrelsens direktør, Søren Brostrøm, som er fuld af beundring over den indsats, de ansatte har leveret under pandemien.

AF ANJA SKOV MARCUSSEN | FOTO: TOBIAS STIDSEN

EMBEDSMAND BLEV FOLKEEJE

- Før coronakrisen var der ikke mange, der kendte til Sundhedsstyrelsens direktør, Søren Brostrøm. Under pandemien blev han et kendt ansigt ved pressemøderne og i landets medier.
- Han er talsperson for Sundhedsstyrelsen og har også optrådt i forskellige videoer på sociale medier, hvor han eksempelvis dukker op i spejlet og overbeviser folk om, at de skal blive hjemme, hvis de føler sig syge.
- 55-årige Søren Brostrøm er uddannet læge ligesom sine forældre – og var overlæge med speciale i gynækologi og obstetrik på Herlev Hospital, da han blev ansat i Sundhedsstyrelsen i 2011, først som enhedschef og siden 2015 som direktør.

For Søren Brostrøm startede året med corona allerede i januar 2020, da Sundhedsstyrelsen udgav de første retningslinjer for den nye virus, der bragede frem i Kina. Nu ser han tilbage på en krise, der blev langt større, end selv Sundhedsstyrelsens direktør kunne forudse.

”Det har været et helt vildt og vanvittigt år for det danske samfund. Jeg har aldrig oplevet noget lignende. Vi har haft utrolig travlt alle sammen,” siger Søren Brostrøm.

For ham har forløbet været som en rutsjebanetur med mange tanker og følelser undervejs. Og så har det været et forløb, hvor der – på trods af at han ikke er opdraget til at finde fejl, hverken hos sig selv eller andre – er ting, han gerne ville ændre, hvis han kunne:

”Jeg ville gerne have kommunikeret anderledes. Vi sagde for eksempel, at det var usandsynligt, at sygdommen kom til Danmark, og senere blev det hørt som, at det aldrig ville ske. Det var ikke det, vi mente. Vi skulle have givet vores vurderinger en udløbsdato. Ligesom når man køber en liter mælk,” siger Søren Brostrøm.

Ansatte tog hurtigt ved lære

Mens lastbiler dengang kørte kister ud af den norditalienske by Bergamo, forberedte frontpersonalet i Danmark sig på det værste. Restriktioner og anbefalinger blev en fast del af hverdagen, ligesom værnemidler, besøgsforbud på plejehjemmene og håndsprit. Men smitten fandt vej til flere danske plejehjem i løbet af marts 2020.

”De store plejehjemsudbrud, vi havde i begyndelsen af epidemien, havde jeg gerne været foruden. Men når jeg kigger på ældreområdet i Danmark, synes jeg, at medarbejderne tog ved lære relativt hurtigt,” siger Søren Brostrøm og tilføjer:

”Vi har klaret pandemien godt på de danske plejehjem i forhold til mange andre lande. Det er ledelsen og medarbejdernes fortjeneste.”

Tal med medarbejderne

Sammen med smitten kom også en ny angst for den sygdom, alle talte om.

”Mange har været bange for at blive smittet, hvis de er i risikogruppen, men der har også været en angst for at tage smitte med hjem til familien eller at smitte dem, man tager sig af.



”

Først og fremmest skal der lyde en stor ros for og anerkendelse af den kæmpe indsats, som ansatte i sundhedsvæsenet og ældreplejen har leveret under pandemien.

SØREN BROSTRØM
DIREKTØR I SUNDHEDSSTYRELSEN

Jeg har talt med mange ansatte på plejehjem og sygehuse, hvor angsten for at tage corona med på arbejde har været massiv.”

Han mener, den enkelte ledelse skal tale med medarbejderne om deres oplevelser.

”Frontpersonalet har haft travlt. Nogle gange er man måske gået på kompromis med sine standarder og har taget bekymringer med hjem. Ikke kun for smitte, men også for patienterne, der lå og var dødssyge. Der er et kæmpe ledelsesansvar for at tage sig af sine ansatte.”

Efterlyser bedre normeringer

I lyset af corona ser Søren Brostrøm styrker og svagheder ved den danske velfærdsstat tydeligere. En af svaghederne er mangel på personale.

”Vi kan få en større robusthed ved at have bedre normeringer. Er man underbemandet i fredstid, så bliver man voldsomt udfordret i krisetid.”

Han har selv arbejdet i sygehusvæsenet i 20 år, inden han fik direktørposten i Sundhedsstyrelsen, og føler med frontpersonalet.

”Jeg forstår godt, at personalet er trætte. Først og fremmest skal der lyde

en stor ros for og anerkendelse af den kæmpe indsats, som ansatte i sundhedsvæsenet og ældreplejen har leveret under pandemien. Det er helt fantastisk og uvurderligt,” siger han og fortsætter:

”Jeg ved ikke, hvad jeg havde gjort, hvis det var mig, der stod i fronten. Særligt mellem jul og nytår tænkte jeg, at nu kunne vi ikke klare mere. Jeg ved godt, hvordan det føles, når ens ferie bliver inddraget. Det er hårdt.” ★

ASMA@FOA.DK

SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER
JACOB OTTESEN:

MORS SYGDOM VISTE MIG VEJEN

AF SOFIE JANERKA | FOTO: HEIDI LUNDGAARD

Som ung fik jeg arbejde i en tøjbutik, og jeg havde aldrig drømt om at skifte det fag ud. Og da slet ikke til pleje og omsorg. Jeg kunne ikke forestille mig at skulle vaske gamle fru Hansen.

Men så blev min mor syg med kræft, og mod slutningen af forløbet tog jeg i 2010 plejeorlov for at passe hende. De sidste måneder af hendes liv var hun på Danahus Plejecenter i Rudkøbing, og jeg kom flere gange om dagen og talte både med hende og med mange af de andre beboere. Jeg så det lys, der blev tændt i deres øjne, når de fortalte om deres liv. Der oplevede jeg, at man virkelig kan gøre en stor forskel for andre mennesker.

Efter min mors død spurgte jeg, om jeg kunne komme i praktik på et af øens andre plejecentre. Jeg havde ikke lyst til at være det sted, hvor jeg havde været så meget med min mor. Det fik jeg ja til, og kort efter blev jeg opfordret til at tage uddannelsen.

Siden har jeg både arbejdet på plejehjem, en del år i hjemmeplejen og er netop startet på demenscentret i Humble. Der er så mange aspekter i faget, og jeg kan hele tiden lære nyt. Jeg nyder at gå på arbejde og hjælpe borgerne. Også med ting, som ikke er pleje. Jeg hjalp en dag en mand, som har mistet kontakten til sin søn med at slå op på nettet og finde sønnen, så vi kunne få sendt et brev til ham. Manden blev så taknemmelig og rørt. Jeg får så meget igen, når jeg giver dem lidt ekstra. Det giver bare så meget mening. Jeg kan slet ikke forestille mig at lave noget andet nu. ★



| CV |

2021: Ansat på demsenheden, Humble Plejecenter

2012-2021: Social- og sundhedshjælper på plejecentre og i hjemmeplejen på Langeland

2011-2012: Uddanner sig til social- og sundhedshjælper

2010-2011: Plejeorlov for at passe sin kræftsyge mor

2010: Enkeltfag på VUC

2005-2010: Ekspedient i Mr i Rudkøbing

LÆS FLERE: 'MIN VEJ' PÅ FAGBLADETFOA.DK



VI GÅR PÅ ARBEJDE MED

FAGLIGHED & HJERTE

VIL DU MED?

I Horsens Kommune investerer vi massivt i vores ældrepleje. I år tilføjer vi 35 millioner kroner ekstra, og dét beløb stiger til mere end det dobbelte i løbet af de kommende år. Vi prioriterer nærhed, tryghed og omsorg i hverdagen, og derfor vil pengene gå til endnu mere dygtigt plejepersonale.

Har du lyst til at være en del af vores fællesskab, som er kendetegnet ved en knaldhøj faglighed, godt arbejdsmiljø og ledelse tæt på, vil vi være vilde med at få dig som kollega.

Tjek **faglighedoghjerte.horsens.dk**, hvor du kan læse mere og se vores spændende stillinger.

faglighedoghjerte.horsens.dk

Horsens Kommune

Nu lærer vi af medicinfejl

Ro, respekt, regelmæssighed og rum har medvirket til, at Plejehjemmet Vestervang har nedbragt antallet af medicinfejl. Og så er nulfejlskulturen blevet erstattet af en læringskultur.

AF ASTRID GRAUGAARD | FOTO: NIELS ÅGE SKOVBO

I SIKRE HÆNDER

Projektet 'I sikre hænder' er et forbedringsprogram, som blandt andet skal reducere alvorlige medicinfejl i ældreplejen ved at give de ansatte nye arbejdsmetoder. Dansk Selskab for Patient-sikkerhed, Sundhedsministeriet og Kommunernes Landsforening står bag projektet, som kører i 33 kommuner.

KILDE: PLEJEHJEMMET VESTERVANG, AARHUS



STOP. Her doseres medicin', står der på det gule skilt.

Social- og sundhedsassistent Esther Anti holder skiltet op mod døren ind til doseringsrummet og siger:

"Så sætter man det på, inden man går i gang med at dosere, så andre ikke forstyrrer. For medicindosering er en opgave, som kræver ro og koncentration."

Hendes kollega, social- og sundhedsassistent Maryam Yadgari, nikker.

"Det er jo menneskers liv, det handler om," siger hun.

For blot nogle år tilbage havde Plejehjemmet Vestervang i Aarhus intet doseringsrum. Men siden 2017 har stedet som en del af projektet 'I sikre hænder' arbejdet med at nedbringe antallet af alvorlige medicinfejl ved at indføre nye rutiner og metoder.

Og det er de lykkedes med. I slutningen af september 2020 havde de på 821 dage kun haft to medicinfejl, som krævede lægehjælp.

"Før i tiden doserede vi på kontorerne, hvor der var mange forstyrrelser, og det skabte et højt antal fejl. Medicinhåndtering var en opgave, som blev klaret i forbifarten ved siden af de andre opgaver. Og det gjorde, at den blev udført ukoncentreret," forklarer Esther Anti.

Medicinanfører i gul vest

Nu er der afsat tid og rum til opgaven. I doseringsrummet er der tjeklister, så medarbejderne har bedre overblik over de ting, de skal huske, og bordet, de doserer ved, er afmærket med en række felter. Esther Anti

peger på et felt, hvor der står 'Borgerens medicin'.

"Her ligger medicinen. Og når man har doseret den rette mængde i æsker, ligger man dem her," siger hun og peger på et nyt felt, hvor der står 'Doseret medicin'.

Hver dag inden klokken 11 doserer en social- og sundhedsassistent borgernes medicin i ro og mag. Og klokken 12 er der en medicinanfører i en gul vest, som både giver medicin og tjekker, at morgenmedicinen er blevet givet korrekt.

"Den gule vest gør, at man ved, at man ikke skal forstyrre vedkommende. Jeg synes, det er rigtig dejligt, at der er et system og en velfungerende metode, som gør, at der ikke bliver lavet så mange fejl," siger Maryam Yadgari.

Ny læringskultur

Vestervang har også et forbedringsteam, som hver anden uge mødes for at tale om eventuelle fejl eller udfordringer med håndteringen af medicin. De kommer med løsningsforslag, som afprøves i praksis og herefter evalueres. Kulturen om medicinfejl er nemlig i høj grad blevet ændret.

"Før i tiden ville man ikke have det på sig, at man havde lavet en fejl. Man puttede med det, fordi man skammede sig," siger Esther Anti og bliver suppleret af Maryam Yadgari:

"Nu er vi rigtig gode til at tale om fejlene – for vi ser dem ikke som fejl, men som forbedringsmuligheder, der kan gøre os alle endnu bedre. Det er jo en fælles opgave, at vi lykkes med det her. Og det gør, at folk tør tale om det." ★ REDAKTIONEN@FOA.DK



For få år siden opstod der ofte medicinfejl, når Plejehjemmet Vestervang doserede medicin. Nu sker det stort set aldrig, og Esther Anti og Maryam Yadgari skammer sig aldrig mere, når de opstår. "Nu lærer vi af fejlene," siger de.



GUIDE TRE GODE RÅD TIL FÆRRE MEDICINFEJL

1. Husk, at opgaven kræver respekt på lige fod med andre opgaver. Afsæt tid og rum til at få den løst ordentligt.
2. Der vil altid ske fejl. Men lær af dem i stedet for at fokusere på skyld og skam – det er i fejlene, at forbedringspotentialet ligger.
3. Vær tålmodig. Det tager tid at ændre en kultur og finde ud af, hvilke tiltag der virker for netop jer.

KILDE: PLEJEHJEMMET VESTERVANG,
AARHUS

HUSK!**22. april**

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

Husk at udfylde din Joblog

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

Nyt job?

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

Digital post

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

A-KASSENS CALLCENTER**– en udvidet service til dig**

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

SÅDAN SØGER DU OM FERIEDAGPENGE

AF METTE WIEDERHOLT PEDERSEN

Hvis du har været ledig eller har fået barselsdagpenge i 2020, kan du have optjent feriedagpenge fra a-kassen. På din seneste udbetalingsmeddelelse kan du se, hvor mange dage med feriedagpenge du har optjent. Feriedagpenge er en erstatning for, at du ikke har optjent ret til fuld ferie med løn hos en arbejdsgiver.

De dage med feriedagpenge, som du har optjent siden 1. september 2020, kan du afholde frem til 31. december 2021. Du kan søge om at få feriedagpengene udbetalt frem til 31. januar 2022.

Krav for at få feriedagpenge

I modsætning til feriepenge optjent efter ferieloven er feriedagpenge en særlig ydelse, som du kun har ret til, hvis du opfylder nogle særlige betingelser. Du skal blandt andet have ret til dagpenge på ferietidspunktet og være i arbejde som lønmodtager eller være ledig og tilmeldt jobcentret. Hvis du har ret til at forlænge din dagpengeret, kan du også få feriedagpenge i den forlængede dagpengeperiode. Du skal desuden umiddelbart før ferien opholde dig i Danmark og stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Husk at give besked

Hvis du er i arbejde, skal du aftale ferien med din arbejdsgiver. Er du ledig, kan du selv vælge, hvornår du vil holde ferie, men både jobcentret og din loka-

le a-kasse skal have besked – enten telefonisk eller skriftligt. Du skriver til din lokale a-kasse i foa.dk/min-post. Vi skal have besked senest på feriens første dag. Jobcentret skal have besked så hurtigt som muligt og mindst 2 uger før feriens start. Hvis du ikke overholder denne frist, har du pligt til at deltage i de møder og aktiviteter, som jobcentret indkalder til – også selvom du holder ferie. Deltager du ikke, risikerer du at miste dagpengene for en periode.

Sådan søger du

Du kan læse mere om reglerne på foa.dk/feriedagpenge. Her kan du også søge om at få udbetalt feriedagpenge. Du kan som regel tidligst få udbetalt dine feriedagpenge, når du har holdt den ferie, du måtte have optjent fra en arbejdsgiver – husk at oplyse på ansøgningen, om du har optjent ferie hos en arbejdsgiver.

For at være sikker på at have dine feriedagpenge inden feriens start, skal vi have modtaget din ansøgning senest en måned, inden du holder ferien.

Hvis du har feriedagpenge til gode for perioden 1. maj til 31. august 2020, kan du søge om at få dem udbetalt frem til 31. maj 2021. Du skal dog have holdt ferie uden løn i perioden fra 1. maj 2020 til 31. august 2020, og du skal opfylde de øvrige betingelser for udbetaling af feriedagpenge, for at du kan få feriedagpengene udbetalt. ★

På efterløn og 1/2-årserklæring?

Hvis du er på efterløn og er på ordningen, hvor du kun skal indsende dit ydelseskort hvert halve år, skal du fra 1.-14. maj indsende din erklæring. 1/2-årserklæring-

gen dækker perioden 1. november 2020 til 30. april 2021. Du kan indsende din erklæring fra foa.dk/halvårserklæring. ★

REDAKTIONEN@FOA.DK

KNÆKBRØD MED HVIDLØGSBØNNEDIP

Savner du inspiration til en velsmagende madpakke, der kan holde energien oppe, så kig med her. Bag groft knækbrød med god holdbarhed. Det er let at peppe op med en velsmagende dip og sprøde grøntsager.

AF KATRINE KLINKEN | FOTO: LINE FALCK

DIP!
Hvidløgsbønnedip
er lækker til
marinerede og rå
grøntsager

TIP!
Knækbrød
skal opbevares
tørt i en lukket
beholder

Knækbrød med kerner og gulerod

25-30 stk.

75 g græskarkerner
50 g sesamfrø
50 g hørfrø
50 g solsikkekerner
100 g rugmel
1 tsk. bagepulver
1 tsk. salt
2 dl vand
1¼ dl olivenolie
75 g gulerødder
ca. 350 g hvedemel

Hak græskarkernerne og bland dem med frø, kerner, rugmel, bagepulver og salt. Bland vand, olie og fintrevet gulerod sammen. Hæld kerneblandingen i. Ælt gradvist hvedemel i, til dejen er glat.

Tænd ovnen på 175 grader. Del dejen i to. Drys lidt mel på to stykker bagepapir. Rul dejen tyndt ud på bagepapir til firkanter på ca. 35-40 cm. Skær dem ud i firkanter og prik dejen med en gaffel. Bag ca. 30 min., til knækbrødene er lysebrune og sprøde.

Hvidløgsbønnedip

ca. 230 g kogte hvide bønner
100 g flødeost naturel
2 fed hvidløg
1 håndfuld persille
2-3 spsk. citronsaft
ca. 2 tsk. salt
friskkværnet sort peber
lidt koldt vand

Skyl bønnerne i en si i koldt vand. Kom dem i en foodprocessor med flødeost, knust hvidløg, skyllet persille, citronsaft, salt og peber. Blend og tilsæt gradvist vand, til dippen er tilpas blød.

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



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

QUIZ

1. Hvilken procentdel af de afskedigelsesbrevs, der begrundes med besparelser/arbejdsmangel, rammer FOA-medlemmer over 50 år?

- A. 47 procent
- B. 54 procent
- C. 60 procent



2. Kim Limkilde-Welcher startede med at læse HF i en alder af ...

- A. 35 år
- B. 48 år
- C. 53 år

3. Hvad fik Jacob Ottesen til at skifte branche?

- A. Plejeorlov i forbindelse med sin mors sygdom
- B. En diskusprolaps
- C. Familievenlige arbejdstider

4. Hjemmeplejen i Skagen fik hjælp af FOAs Taskforce til at løse problemer med ...

- A. Fejlagtige lønudbetalinger
- B. Arbejdsmiljøet
- C. Krævende pårørende

5. Daisy Friis Larsen får et kollegakram, fordi hun ...

- A. Er god til at arrangere banko og lignende for beboerne
- B. Melder sig til at skrive referat efter personalemøderne
- C. Altid spotter, hvad kollegerne har brug for

6. Vi er gået tæt på et af billederne i dette nummer af Fagbladet FOA. Kan du se, hvad det forestiller?

- A. En belgisk vaffel
- B. En husfacade
- C. Tweedstof

KAN DU DIT FAGBLAD?

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

Kun medlemmer af FOA kan deltage i lodtrækningen. Send dit svar til: brevkasse@foa.dk **senest 17. maj**. Du kan også besvare quizzen på foa.dk/quiz

Vinder af quizzen i Fagbladet FOA nr. 1/2021 blev **Wafaa Saeed, Ishøj**.



BLIV MEDIYOGA INSTRUKTØR

Lær at formidle enkle velafprøvede teknikker i denne forskningsbaserede terapeutiske yogaform, der henvender sig til sundhedspersonale.

MediYoga (medicinsk yoga) har dokumenteret effekt til flere helbredsrelaterede sygdomme og er velegnet til stress, angst og depression.

Kursusstart september 2021



KONTAKT:

Uddannelsesansvarlig
Lene Hornsleth, tlf. 29804356, www.medi-yoga.dk



FOA bogshop

Få op til 20% i rabat når du køber lærebøger til din social- og sundhedsuddannelse eller din uddannelse til pædagogisk assistent. Læs mere på foabogshop.dk

FOA



ADINA ER KLAR TIL FREMTIDEN. ER DU?

Lad VUC stå for opkvalificering af virksomhedens medarbejdere, og bliv godt rustet til et arbejdsmarked i rivende udvikling.

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

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

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

Scan og læs mere



VUC-ERHVERV
MERE END UDDANNELSE



Persoonsikring



Faldsensor



GPS



Lynoplader



Tovejs-tale

En bærbar alarm skal ikke stå i vejen for relationen mellem personale og borger ...

... men samtidigt skal personalet føle sig trygge på arbejdspladsen - Vores lille og yderst diskrete alarm giver jer netop dette.

Vi giver jer friheden til selv at bestemme om alarmen skal gå direkte til jeres kollegaer, egen vagtcentral eller om I ønsker CEKURAs døgnbemannede vagtcentral skal hjælpe jer.

Ring og hør mere

tlf. **32 31 60 50**

www.cekura.dk/erhverv



Amagerbrogade 41, 1 | 2300 København S | Tlf: 32 31 60 50 | E-mail: mail@cekura.dk

Spar lige nu
32%
på vejl. udsalgspris
... eller lej mig

Gælder til og med 30. juni

Størrelsesforhold 1:1



Vejl. udsalgspris
Kr. 2.895,-

Leje fra kun
kr. 89,- pr. md.

Vagtcentral fra
kr. 49,- pr. md.
(valgfrit)

Priser er angivet
ekskl. moms

DET
SKER

FREDERIKSSUND

Seniorklubben. Seniorklubbens arrangementer afholdes iht. covid-19-situationen. 19. maj: Udflygt til Kragerslev Gods ved Ruds Vedby med rundvisning og foredrag. Dernæst serveres en 2-retters menu og en kop kaffe. Drikkevarer for egen regning. Afgangstidspunkt fra Frederiksværk og Frederikssund følger – der køres til det aftalte tidspunkt. Bindende tilmelding, skal ske til bestyrelsen senest på mødet 14. april FOA-medlemmer 350 kr. og gæster 450 kr. Der kan også indbetales via net-

bank: Reg. 2232-konto 4397151072. Husk at skrive navn på indbetalingen. 15. sep. kl. 13.30: 'Min farmor og de andre faldne kvinder' – historiker, foredragsholder og journalist Henning Frandsen fortæller om sin farmor og de andre faldne kvinder.

HOLSTEBRO

Seniorklubben. Se aktivitetslisten på FOA Holstebro's hjemmeside. I disse coronatider er det svært at lave et program, der holder.

HORSSENS

Seniorklubben. 27. april kl. 14: Besøg på forsorgshjemmet Sølyst. 7.-9. maj: Weekendophold på Falster. 25. maj kl. 13-ca. 17: Udflygt til Uldum Kær med naturvejleder Peter Damgaard. Derefter kaffe og lagkage på Uldum Mølle. 22. juni kl. 13.30-21: Sommertur til Legoland. I den er der kaffe og lagkage på Harresø Kro

samt frokost i det grønne. Årligt kontingent i seniorklubben 160 kr. Formand Dorrit Bank på 60 19 70 16 eller dorrit.bank@stofanet.dk. Kasserer Sonja Møller Andersen på 60 71 17 80 eller sonja_andersen@stofanet.dk – bedst ml. kl. 17-18.

KOLDING

Afdelingen. 17. marts kl. 18.30: Generalforsamling i Parkhallen, Fynsvej 49, Kolding. Dagsorden og tilmelding – se afdelingens hjemmeside.

ODENSE

Seniorklub. Stadig med forbehold for coronarestriktioner. 27. april: Foredrag om Elvira Madigan og Sixten Sparre i FOA Vesterbro 120, Odense. Tilmelding/ betaling kl. 9.30-10 til 4-dagstur til Hvalpsund 1.-4. juni. Pris 2.900 kr. og ikkemedlem 3.125 kr. Pris for eneværelse 750 kr. kl. 10-12: Morten historien bag myten om Elvira Madigan og Sixten Sparre. Bagefter socialt samvær med spisning af madpakke. Øl og vand kan købes. Snaps må medbringes. 11. maj: Udflygt til Tåsinge m.m. Kl. 9 afgang fra Vejerbøden Nyborg, kl. 9.30 afgang fra Amtsgården Ørbækvej, kl. 10 afgang fra Dannebrogsgade. Forventet hjemkomst ca. kl. 17.30. Pris 300 kr. og ikkemedlem 455 kr. 1.-4. juni: 4-dagstur til Nr. Vorupør, Fur, Mors og Hvalpsund. Kl. 7 afgang Vejerbøden Nyborg, kl. 7.45 afgang fra Amtsgården, Ørbækvej, kl. 8.15 afgang fra Dannebrogsgade. Forventet hjemkomst til Odense

ca. kl. 18. Pris. 2.900 kr. og ikkemedlem 3.125 kr. Enkeltværelse tillæg 750 kr.

SYDFYN

Afdelingen. Generalforsamling flyttes til 21. sep. og afholdes på Hotel Faaborg Fjord fra kl. 18.30. Tilmelding til spisning sker på hjemmesiden.

SØNDERBORG

Seniorklubben. Aflyser: Sommerudflugt til Korsbæk på Bakken 6. maj og jubilæumsfest på Skovkroen 27. maj.

SØNDERJYLLAND

Seniorklubben. 21. april: Bowling i Haderslev Bowlingcenter. Vi spiser fra kl. 13. Bowling fra kl. 15-16. Samkørsel fra FOA Rødekro, Brundevej 2 kl. 12. Medlemmer betaler 75 kr., ikkemedlem 220 kr. Tilmelding senest 14. april på foa.syd.dk. 26. maj kl. 11: Besøg Højer Pølser. Vi får virksomhedens historie fortalt, hvorefter der er pølsebord og en enkelt genstand – bagefter mulighed for indkøb. Kl. 12.45 er der afgang til Ecco museet i Bredebro, hvor der er rundvisning samt kaffe/kage i caféen. Samkørsel fra FOA Rødekro, Brundevej 2 kl. 10. Medlemmer betaler 75 kr., ikkemedlem 160 kr. Tilmelding senest 19. maj på foa.syd.dk. 17. juni kl. 8.30: Endags-tur til Friedrichstadt. Vi kører fra afdelingen kl. 8.30. Retur i Rødekro ca. kl. 18. Pris for medlemmer 150 kr., ikkemedlem 495 kr. Tilmelding senest 3. juni på foa.syd.dk. Ret til ændringer forbeholdes.

Medlemmer betaler 20 kr. for kaffe, ikkemedlemmer 30 kr. samt entrépris ved arrangementer. Husk du er automatisk medlem af seniorklubben som efterløner og pensionist.

VESTSJÆLLAND

Tilmelding med NemID. foa.dk/vestsjaelland

Fagforeningen.

31. maj kl. 15.30: Ladywalk i Skælskør. Tilmelding senest 16. april. 25. nov. kl. 17: Afdelingsrepræsentantskabsmøde, Filadelfia, Kurvej 4, Dianalund. Tilmelding til spisning senest 15. nov. Kontakt: 46 97 38 60. Tlf.- og åbningstider: man.-tors. kl. 9-15, ons. lukket, tors. kl. 9-17 og fre. kl. 9-13. Hjemmeside foa.dk/vestsjaelland. Mail: vestsjaelland@foa.dk. Akuttelefon faglig 46 97 21 63 kl. 16-22 på hverdage. A-kassens callcenter 46 97 10 10 kl. 16-20 på hverdage. **A-kassen.** FOA Job og kompetencecafé – få styr på dine muligheder for at blive bedre til it, jobsøgning samt styrke egne almene kompetencer. Tilmelding til a-kassen på 46 97 38 60 – efterfølgende kontaktes du af AOF om tid og sted.

Efterløns- og seniorklubben Holbæk.

3. maj kl. 13: Min farmor og de andre faldne kvinder v. Henning Frandsen – tilmelding ikke nødvendig. 7. juni kl. 9.15: Udflygt til Orø. Du betaler selv entréer, seværdigheder og færgebillet. Tilmelding senest 10. maj til Ole på 24 21 90 74 eller Marianne på 26 21 45 04.

Efterløns- og seniorklubben Slagelse.

12. maj kl. 14: Velfærdsteknologisk lejlighed i Alliancehaven, Sdr. Stationsvej 6, Slagelse – tilmelding ikke nødvendig, vi mødes ved Alliancehaven. 25. aug. kl. 6.30: Tur til Hven. Medlem 700 kr. og ledsager 800 kr. – tilmelding og betaling på foa.dk/vestsjaelland. **Efterløns- og seniorklubben Ringsted.** 6. maj kl. 14: Gemt barn under Holocaust v. Tove Udsholt. Tilmelding ikke nødvendig. 3. juni kl. 9: Sommertur til Orø. Medlem 250 kr. og ledsager 300 kr. Tilmelding og betaling på foa.dk/vestsjaelland. **Efterløns- og seniorklubben Nordvestsjaelland.** 18. maj kl. 11: Tur til Røsnæs. Mødested: Naturrummet, Røsnæsvej 233, Kalundborg. 50 kr. pr. person. Tilmelding og betaling på foa.dk/vestsjaelland. 9. juni kl. 10: Kør selv-tur til Andelslandsbyen Nyvang, Nyvang Allé 4, Holbæk. 75 kr. pr. person. Tilmelding og betaling på foa.dk/vestsjaelland.

MEDLEMSPULSEN

Vindere i februar 2021

Hovedpræmievindere

Maibritt Feldt, FOA Social- og sundhed

Gavekort til Coop

Dorte Hansen, FOA Nordsjælland
Anne-Bodil Harrild, FOA Social- og sundhed
Lone Andersen Skov, FOA Sønderjylland
Karine Christiansen, FOA Randers
Anne Mette Jensen, FOA Sydsjælland

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

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

Lillebælt: 46 97 36 10
foa.dk/lillebaelt
LFS: 35 44 45 46
foa.dk/lfs
Lolland: 46 97 30 00
foa.dk/lolland
Mariagerfjord: 98 51 21 11
foa.dk/mariagerfjord
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
Skive: 46 97 20 80
foa.dk/skive



Tjek din løn

Får du den løn, du har krav på?

Det kan godt betale sig at tjekke sin 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

Social- og Sundheds- afdelingen:

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

Vejle: 75 82 52 88
foa.dk/vejle
Vendsyssel:
46 97 10 30/46 97 13 46
foa.dk/vendsyssel
Vest: 76 10 93 50
foa.dk/vest
Vestsjælland: 46 97 38 60
foa.dk/vestsjaelland
Viborg: 46 97 30 30
foa.dk/viborg
Århus: 89 36 66 66
foa.dk/aarhus

PMF-afdelinger

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

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

Redaktionen sluttet

26. marts

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

Frist til nummer 4
7. juni

Frist til nummer 5
23. august

Annoncer

Media-Partners

Telefon

28 57 08 57

jorgen@media-partners.dk

Annoncefrist

Nummer 3:

17. maj

Nummer 4:

5. august

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

Nummer 3 udkommer

Uge 25 2021

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

Vi tager ansvar for
indholdet og er tilmeldt

**PRESSE
NÆVNET**

Medlem af Danske Medier

 **DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL**

Tilsluttet Specialmedier-
nes Oplagskontrol

Oplag:

174.374/10. årgang

Tryk: Stibo Complete

ISSN: 1901-0222



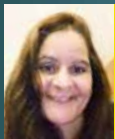
Tryksag
5041 0004

Udgiver:

FOA

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

**KOLLEGA
KRAM**



Kristina Holm, social- og sundhedsassistent og aftenvagt på Ingeborggården i Frederiksberg Kommune, har peget på sin teamleder, Daisy Friis Larsen.

KRISTINA HOLM:

ALLE BURDE HAVE EN DAISY

Daisy Friis Larsen er et fagligt fyrtårn, og så er hun utrolig hjælpsom og rummelig.

AF MERETE NIELSEN | FOTO: TOBIAS STIDSEN

Hvorfor fortjener Daisy et kram?

Vi har jo alle været pressede på grund af corona, og så er det fantastisk at have en teamleder som Daisy. Hun er her og der og alle vegne og hjælper til med alt lige fra medicin, plejeplaner i CURA og til at give en hånd med i plejen. Hun spotter altid, hvor det brænder på, og hvad vi har brug for. Det er utroligt, hvad hun kan rumme af opgaver.

Ved af siden af sine 37 timer har hun lige videreuddannet sig til demenskoordinator om aftenen. Det er virkelig sejt, og nu er hun også begyndt at gå med i aftenvagten en gang om ugen for at følge med i, hvordan vi løser opgaverne. Ikke for at være politi – hun vil bare gerne have en feeling med os, og hvordan beboerne har det om aftenen.

Når jeg møder hende på gangen, siger hun: 'Goddag Kristina, har du haft det godt?' Man føler sig virkelig set, og hun gør sig umage med, at vi trives både fagligt og socialt. Før corona arrangerede hun gerne fester og lagde endda hus til. Vi ser frem til, at det sker igen. ★

MEN@FOA.DK

**KRAMMET
GÅR TIL**

**Daisy Friis
Larsen**
Teamleder

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.

FOA Fordele

3% på Lønkontoen

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



PenSam

FOA

POPULÆRE MODELLER TIL ARBEJDE OG FRITID

Spar mange penge på vores i forvejen lave priser
- uden at gå på kompromis med kvalitet og komfort!

**SPAR
55%**

Se flere VILDE
tilbud på
praxiswear.dk

praxis®

...gør din dag behagelig



Model 25180 - Monaco

Sandaler til damer og herrer
med velcrolukning.
Indersål af ruskind.
Farve: Sort
Størrelse: 37-46
Normalpris 449,-



Model 25400 - Riva

Damesandal med bagrem
og velcrolukning.
Indersål af ruskind.
Farve/Størrelse:
Sort: 36-41
Hvid: 36-40
Denim: 36-41
Normalpris 449,-



Model 25290 - Parma

Damesandal med bagrem
og velcrolukning.
Indersål af ruskind.
Farve/Størrelse:
Hvid: 37-39
Sort: 36-39
Normalpris 449,-



Model 25360 Garda

Damesandal med velcrolukning.
Skind med indersål af ruskind
Farve: Hvid
Størrelse: 38-42
Normalpris 449,-



SKECHERS

Model 910270 - Skechers Womens Arch Fit

Letvægts damesneaker. Overdel i blødt vævet
strikt tekstil i stort set et stykke.
Farve: Sort/Hvid, Navy, Hvid, Sort
Normalpris 899,-
NU 719,20



SKECHERS

Model 910110 - Skechers Womens On The Go 400

Letvægts damesandal.
Overdel i Mesh m/tekstil remme.
Farve: Navy, Sort
Normalpris 649,-
NU 519,20



BIRKENSTOCK

Model 940040 - Arizona Soft

Damesandal i skind med to remme over vristen.
Støddæmpende mellemsål.
Farve: Sort - Navy - Hvid
Normalpris 999,-
NU 799,20



BIRKENSTOCK

Model 940060 - Arizona

Damesandal i skind med to
remme over vristen.
Farve: Sort
Normalpris 699,-
NU 559,20



**20-50%
RABAT**

på Skechers og Birkenstock
Se MANGE flere modeller/
farver på
praxiswear.dk

Tilbudet gælder til 30.06.2021 eller så længe lager haves. Fuld retur- og bytteret inden 30 dage.
Bestil på www.praxiswear.dk - eller 97 12 82 82

Praxis
Hammershusvej 16 i
7400 Herning