



FAGBLADET FOA

**LYKKEN ER AT
VÆRE TRILLE-
DAGPLEJER**

SIDE 44

**KOM I GANG MED
SUPERVISION**

SIDE 24

PÆDAGOGISK

8

**SIDER TEMA
OM GRATIS
ARBEJDE**

DAGPLEJER AVIAJA BJERREGAARD HAR IKKE TIMER NOK:

**JEG SIDDER ALTID
MED PAPIRARBEJDET
EFTER FYRAFTEN**

SIDE 34

Nye-livretter- hver-eneste-uge -kassen

Pssst...
Du kan spare
40%



SPAR 40% PÅ MÅLTIDSKASSER SOM MEDLEM AF FOA

Brug koden [FOA40](#) og få 40% rabat på dine to første måltidskasser. Indtast rabatkoden på begge ordrer. Rabatten gælder nye kunder, som ikke har fået levering de seneste 6 måneder. Koden kan ikke kombineres med andre rabatter og skal bruges inden 29/09-2021.

Se mere og bestil på
kokkenshverdagsmad.dk



INDHOLD

SNAPSHOT HER MÅ MAN GODT SLÅS

SIDE 18

**FAGLIG
PRAKSIS**
DAGPLEJER
HENTER SELV
BØRNE
SIDE 44



TEMA
SUPERVISION
SIDE 24



Chefredaktørens leder

SIDE 4

Fag og fremtid: Sikkerhedsvagter på bosteder er blevet hverdag

SIDE 6-7

FOKUS Sygefravær

Blandt de unge medarbejdere i kommunerne stiger sygdommeldingerne.

SIDE 8-13

Groft sagt

SIDE 14

Formandens klumme & debat

SIDE 16-17

Snapshot: Slåskultur i børnehaven

SIDE 18-21

Fagligt talt

SIDE 22

TEMA Supervision

Pædagogiske ansatte får for lidt supervision.

SIDE 24-29

Brug FOA: Fik hjælp til at håndtere fyring efter konkurs

SIDE 32-33

INDBLIK Gratisarbejde

Mange arbejder stadig over uden at få betaling for det.

SIDE 34-41

Min vej: Kræftframte Charlotte får styrke af beboerne

SIDE 42

Faglig praksis: Trilledagpleje

SIDE 44-45

A-kassen: Klædt på til jobsamtale

SIDE 46

Mad på farten

SIDE 47

Det sker

SIDE 48-49

Quiz

SIDE 49

Kollegakram

SIDE 50

VI GÅR PÅ ARBEJDE MED HJERTET OG MED OMSORG, SÅ NÅR MAN KAN SE, AT FRU HANSEN ER KED AF DET, ER DET BARE SVÆRT AT VÆRE DEN KOLDE SKID OG SIGE: 'VI SES I MORGEN'. SIDE 40

BRITH DORPH JOSEPHSEN
SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER

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

PAS PÅ MIG – JEG ER NY I FAGET

VELKOMMEN | Man ser en tætpakket motorvej for sig. Bilerne brøler afsted. Bilisterne bider tænderne sammen og træder tungt på speederen. På tilkøringsrampen kører den unge bilist med det nyhervrede kørekort. Teori, køreegenskaber og reaktionstid er i top. Alligevel må den unge kaste sig hovedkulds ind i den pulserende trafik – med hjertet oppe i halsen og risiko for knubs.

Mødet med arbejdsmarkedet kan være en barsk omgang. Læg dertil underbemanding, travlhed og voldsomme hændelser. Så er der basis for et virkelighedsskok, der gør unge modtagelige for hovedpine, stress og dårlig trivsel, som gør vejen til en sygedag kortere.

På få år er sygefraværet blandt unge steget voldsomt. På social- og sundhedsområdet har de yngste medarbejdere – for første gang nogensinde – overhalet deres ældste kolleger i fravær. 18 dage om året er de yngste i gennemsnit syge.

Forskere peger på, at unge ikke bliver godt nok klædt på til opgaverne. Men der er også tegn på en generel mistrivsel blandt især unge kvinder. Derfor gør vi klogt i at tænke i mentorordning og sparring målrettet unge. Derimod er det dumt at kalde de unge for sarte og forkælede – og kræve, at nu skal de tage sig sammen. Klare mosten. Tåle lugten i bageriet.

Unge medarbejdere er en dyrebar ressource, og vi bør behandle dem som sådan. Hvem skal ellers sikre os og vores familie en tryk barndom, sygdom eller alderdom i fremtiden? Arbejdspladserne skal være til at holde ud at være på. Det gælder, allerede fra man er ny i jobtrafikken. ★

Gitte Hejberg
GITTE HEJBERG
ANSV. CHEFREDAKTØR

”

**DERIMOD ER DET
DUMT AT KALDE
DE UNGE SARTE
OG FORKÆLEDE
– OG KRÆVE, AT
NU SKAL DE TAG
SIG SAMMEN.**



@GITTEHEJBERG



LÆS TEMA
OM GRATIS-
ARBEJDE
SIDE 34

HVAD MENER DU?

Arbejder du nogensinde over gratis?

AF SIMONE KJØLBYE-DAM



Mere tid til borgeren

Andreas Brøsen

**Social- og sundhedsassistent
Ballerup Kommune**

Nej, men det gør mange. Så kan de fokusere på borgeren og lave dokumentationen i deres eget tempo. Folk vil bare gerne gøre deres bedste, og det tror jeg ikke, de føler, de kan nå i arbejdstiden.



Arbejds mængden passer

Laila Harms Hansen

**Serviceassistent
Lolland Kommune**

Det er slet ikke noget, jeg genkender. Jeg har ikke haft behov for det, da vores arbejdsdag er tilrettelagt sådan, at det passer med vores opgaver. Så jeg er altid klar og ude af døren, når jeg har fri.



Det indre regnskab virker

Jimmi Freno

**Pædagogisk assistent
Svendborg Kommune**

Det gør både jeg og mine kolleger. Ofte kun 5-10 minutter, og det giver ikke mening at regulere de få minutter frem og tilbage. Vi har vores eget indre regnskab, som nok skal gå op i sidste ende.



FOTO: TOBIAS STIDSEN

Fik erstatning for blodpropper efter vaccine

Tre danskere har fået erstatning af Patienterstatningen, der har slået fast, at der er en direkte sammenhæng mellem det såkaldte VITT-syndrom, de blev ramt af, og den AstraZeneca-vaccine de fik som led i deres arbejde som frontpersonale. Camilla, der er pædagogisk assistent på et bosted, blev ramt af to blodpropper efter vaccinen, men overlevede som den eneste af de tre. Hun har foreløbig fået 4.132 kroner af Patienterstatningen for svie og smerte.

Camilla, der ikke ønsker at få sit efternavn frem, afventer stadig en afgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES), der skal vurdere, om hendes skade kan anerkendes som en arbejdsskade. Derefter kan Patienterstatningen udmåle en eventuelt yderligere erstatning. Camillas sag skulle have været afgjort i august, men er blevet udskudt til november.

 **Læs mere**
fagbladetfoa.dk

7.124

Så mange har søgt om tidlig pension i løbet af de tre første dage, efter der blev åbnet for ansøgninger 1. august.

KILDE: BESKÆFTIGELSESMINISTERIET

REKORDMANGE OFFENTLIGT ANSATTE

I maj var der ifølge Danmarks Statistik 860.415 offentligt ansatte. Det er det højeste antal nogensinde og overgår den hidtidige rekord fra 2010. Ifølge økonomiprofessor og tidligere overvismand Michael Svarer skyldes det især behovet for pcr-podere og vaccinepersonale.

KILDE: BERLINGSKE

”

Middelklassens banale smålidelser bliver behandlet lynhurtigt, mens de lavtlønnede og kortuddannede multisyge kronikere må vente.

MORTEN SODEMANN

PROFESSOR I GLOBAL SUNDHED OG INDVANDRERMEDICIN
i Sundhedsmonitor

Vagter er blevet dagligdag

På bosteder er sikkerhedsvagter ikke længere et særsyn. Deres opgaver bør være klart afgrænsede, siger forsker.

AF MALIN SCHMIDT | FOTO: JØRGEN TRUE

Hver femte medarbejder på døgnophold for voksne er altid eller i perioder assisteret af en vagt. Det viser en ny FOA-undersøgelse blandt ca. 1.200 ansatte indenfor det specialiserede socialområde.

At vagter er blevet en del af hverdagen på nogle bosteder, bekræftes af direktør i JP Vagt Jack Sejr Pedersen, der oplever, at efterspørgslen af vagter til bosteder i Københavns Kommune er steget.

Vagter skal kende deres rolle

Den udvikling kan være problematisk, mener Kim Henriksen, formand for Pædagogisk Sektor i FOA.

”Brugen af vagter må ikke skyldes dårlig normering, eller at en borger er placeret det forkerte sted. Vagten er der for at skabe tryghed og skal ikke blandes ind i det pædagogiske arbejde,” siger han.

Det er Lene Lauge Berring, lektor og forsker i vold i psykiatrien ved SDU enig i.

”Opgaven skal være klart afgrænset. Psykisk sårbare borgere er opmærksomme på stemninger og den faglighed, personalet har. Hvis vagten blander sig, for eksempel når der gives medicin, er der risiko for eskaleret adfærd,” siger hun og understreger, at uddannelse netop forebygger vold.

”De skal kende til deeskaelering, tolke situationer, stå bag personalet og vide, hvornår de skal træde til. Det er personalet, der skaber relationen til borgeren, og den skades, hvis vagtpersonalet overruler det pædagogiske og sundhedsfaglige personale.”

I Kommunernes Landsforening (KL) konstaterer man, at vagter kan være nødvendige.

”Når der nogle steder anvendes vagtpersonale, så er det mit indtryk, at det netop er for at skabe tryghed blandt personale og beboere,” siger Michael Ziegler, formand for KL's løn- og personaleudvalg. ★

PÆDAGOG DORTHE FORSBERG:

DE GODE SIKKERHEDSVAGTER SKABER RO

De dygtige sikkerhedsvagter ved præcis, hvordan de skal placere sig i rummet. De ved, hvornår de bare skal holde sig i baggrunden, og hvornår de skal træde til, når en situation spidser til.

”Det er afgørende, at de kender deres rolle, og mange er gode til at tale stille og roligt med de borgere,

der bliver aggressive og få dem talt ned, inden det går galt,” siger Dorte Forsberg, der er pædagog på bostedet Thorupgården, som normalt ligger på Nørrebro i København, men midlertidigt holder til i Valby.

Her har man sikkerhedsvagter mere eller mindre permanent, fordi ”huset er stort og uoverskueligt, og man

ikke altid har overblik over, hvem der går ind og ud,” som Dorte Forsberg siger. I huset på Nørrebro har der kun i perioder været brug for vagter.

Vigtigt med klar arbejdsdeling

Vagterne er især vigtige på den afdeling, hvor borgerne tager rusmidler, mener Dorte Forsberg, som selv



Det er ikke nok at være stor og stærk, mener Dorthe Forsberg, pædagog på bostedet Thorupgård, om sikkerhedsvagter i socialpsykiatrien. De skal kende deeskaleringsteknikker og helst være dygtige til at udstråle den ro, der giver de nervøse beboere tryghed og dæmper gemytterne hos dem, der kan blive aggressive.

VAGTER I SOCIALPSYKIATRIEN

- 19 procent af de pædagogiske og sundhedsfaglige medarbejderne på døgnophold for voksne over 18 år oplever, at der altid eller nogle gange bliver brugt vagtselskaber eller vagtpersonale.
- Fire procent af vagterne kontrollerer besøgende, 40 procent holder ro på fællesarealer og ved rygefaciliteter. Desuden har vagterne andre opgaver, og i undersøgelsen går det igen, at de mandsopdækker patienter med en voldsom udadreagerende historik og beskytter personalet mod fysisk vold.

KILDE: FOA-UNDERSØGELSE OM DET SPECIALISEREDE SOCIALOMRÅDE

tidligere har arbejdet med borgere, der både havde et stofmisbrug og en psykiatrisk diagnose.

"Deres adfærd er ofte udadreagerende, så når der er rusmidler involveret, kan vagterne som regel ikke undværes. Nogle af dem er vanvittigt gode til at skabe den ro, der skal til," siger hun.

Men rollefordelingen er vigtig. Hvor de pædagogiske medarbejdere arbejder med borgeren, skal vagten

være til stede, sondere, sidde i fællesarealerne og gå på gangene.

"Vi skal ikke blande os i hinandens arbejde. Det er vigtigt. De skal have forståelse for borgergruppen og være gode til at smalltalke, uden at snakken bliver for dyb. De samtaler er vores opgave. Det er os, der har ansvaret for borgerens udvikling."

På Dorthe Forsbergs afdeling for seniorerne over 50 år uden misbrug er vagter normalt ikke nødvendige.

De borgere, der kører op, kan personalet ofte selv håndtere.

"Jeg har arbejdet i det her felt i over 20 år, og jeg mener ikke, det burde være nødvendigt med vagter, hvis rammerne er til det. Hvis man er personale nok, som har den faglige uddannelse, så kan vi godt deeskalere konflikterne." ★ **REDAKTIONEN@FOA.DK**



UNGES SYGEFRAVÆR STIGER DRASTISK

På få år er sygefraværet blandt unge under 30 år steget voldsomt. Det gælder ikke mindst blandt sosu-ansatte og pædagogiske medarbejdere. Årsagen kan ifølge en forsker være, at det er en generation, der mistrives.

Sygefraværet stiger i kommunerne, og det skyldes især, at unge ansatte melder sig syge i større omfang end tidligere.

Værst står det til på social- og sundhedsområdet, hvor sygefraværet blandt de ansatte under 30 år er skudt i vejret med næsten 14 procent i årene 2017-2019. Stigningen er så voldsom, at de unge social- og sundhedsansatte nu har overhalet deres ældre kolleger, når det gælder sygefravær.

Maria Melchiorson, der er forbundssekretær i FOA, mener, det er en alarmende udvikling og ser det som et udtryk for, at arbejdsmiljøet er for råt, og at det i særlig grad rammer de unge.

”Højere sygefravær blandt de unge er et kæmpeproblem. Det er jo dem, vi skal



Maria Melchiorson,
forbundssekretær
i FOA

bygge fremtiden på, så problemet skrider på handling. Og det skal være nye former for handling, for den nuværende indsats batter ikke.”

Også inden for det pædagogiske område er de unge mere syge end tidligere – og mere end de unge i gennemsnit. Udviklingen fremgår af en ny undersøgelse fra Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed, som alene drejer sig om kommunerne, men tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) viser, at også regionerne oplever stigende sygefravær blandt unge.

SOM NYANSAT
MELDTE LOUISE
SIG OFTE SYG
SIDE 12





En af forklaringerne kan ifølge Sundhedsstyrelsens nationale sundhedsprofil fra 2017 være, at mange unge døjer med psykiske problemer. Det gælder særligt unge kvinder, som er den gruppe, der udgør størstedelen af nyansatte i FOAs store faggrupper.

”Den Nationale Sundhedsprofil påviste en udvikling, hvor unge på flere områder mistrives. Jeg er ikke overrasket over, at den mistrivsel også kommer til udtryk som øget sygefravær i aldersgruppen. Den sammenhæng ser vi også i andre undersøgelser,” siger Anne Illemann Christensen, der er forskningschef ved Statens Institut for Folkesundhed, SDU, og en af forskerne bag sundhedsprofilen.

PETER M. MADSEN



Anne Illemann Christensen, forskningschef ved Statens Institut for Folkesundhed, SDU

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har sat gang i et projekt om unges sygefravær, der afsluttes i 2023.



Jeppe Karl Sørensen, ph.d.-studerende ved NFA

alderen. Flere studier peger på, at risikofaktorer i det psykosociale arbejdsmiljø som for eksempel følelsesmæssige krav i arbejdet hænger sammen med sygefravær. Vi undersøger nu, om disse sammenhænge også gælder for de unge,” siger Jeppe Karl Sørensen, der er ph.d.-studerende ved NFA.

Brug for mentorer og sparring

Han peger på, at følelsesmæssige krav vejer tungt på både social- og sundhedsområdet og i det pædagogiske arbejde.

”I projektet følger vi unge, fra de indtræder på arbejdsmarkedet. Det giver os en unik mulighed for at undersøge, om forskellige faktorer i starten af de unges arbejds-

”Vi ved endnu meget lidt om unges sygefravær, men det er præget af kortvarigt fravær under syv dage, og det kortvarige fravær falder med

MENTAL SUNDHED HALTER

Daginstitutioner og døgninstitutioner/hjemmepleje hører til de arbejdsområder, hvor flest ansatte melder om problemer med mental sundhed. På fire indikatorer – depressive symptomer, angstsymptomer, stress og søvnbesvær – ligger de ansatte på disse arbejdspladser blandt de 10 mest udsatte brancher.

I perioden 2012 til 2016 steg andelen, der oplever depression, angst og søvnbesvær, blandt erhvervsaktive på alle dele af arbejdsmarkedet. Men yngre erhvervsaktive, især yngre kvinder, rapporterer det højeste niveau af mentale sundhedsudfordringer.

KILDE: DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ (NFA) FOR NORLIV

liv har betydning for deres sygefravær. Overgangen fra skolen til arbejdet og introduktion til jobbet er vigtig. Vi taler meget om den gode slutning på arbejdslivet, men vi har også brug for at tale om den gode indgang til arbejdslivet,” siger Jeppe Karl Sørensen.

Det er forbundssekretær i FOA Maria Melchiorson enig i.

”Travlheden på arbejdspladserne gør, at de unge mangler mentorer, støtte og introduktion til deres arbejde. Korttidsfraværet kan være udtryk for, at de ikke føler sig klædt på til opgaverne, og at hverdagen ikke rummer tid til, at de får talt med nogen om deres oplevelser. Det bliver man syg af, og så trækker man måske hurtigt stikket, for eksempel med hovedpine,” siger hun.

Fagbladet FOA har bedt Kommunernes Landsforening (KL) om en kommentar til unges ansattes stigende sygefravær. KL har dog kun ønsket at udtale sig generelt og overordnet om sygefravær. ★

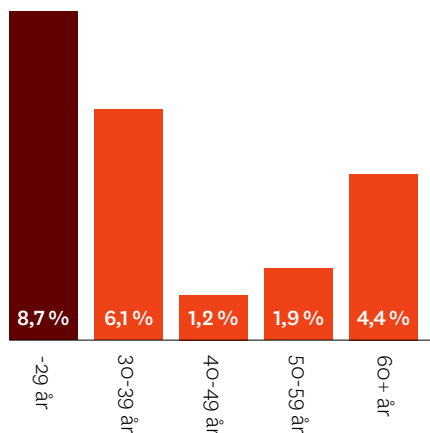
UNGE KVINDER TRIVES DÅRLIGT

	Alle danskere	Kvinder, 16-24 år
Højt stressniveau	25,1 %	40,5 %
Dårligt mentalt helbred	13,2 %	23,8 %
Søvnproblemer	13,6 %	17,8 %
Nedtrykthed, deprimeret, uheldig	7,0 %	14,1 %
Ængstelse, nervøsitet, uro, angst	6,6 %	12,8 %

KILDE: DEN NATIONALE SUNDHEDSPROFIL 2017. I UNDERSØGELSEN OPLYSER OVER HALVDELEN AF DE 16-24-ÅRIGE KVINDER, AT DE INDEN FOR DE SENESTE 14 DAGE HAR VÆRET MEGET GENERET AF SMERTER ELLER UBEHAG. DET ER DEN HØJESTE ANDEL BLANDT ALLE ALDERSGRUPPER.

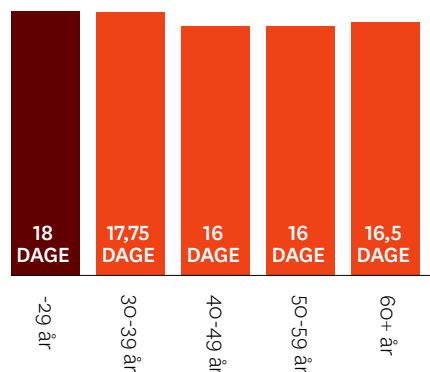
UNGES SYGEFRAVÆR ER STEGET MEST

Ansatte under 30 år har haft den største stigning i sygefravær i perioden 2017-2019.



UNGE SOSU-ANSATTE NU MERE SYGE END DE ÆLDRE

I 2019 havde de unge det højeste årlige sygefravær pr. fuldtidsansat på sosu-området.



KILDE: KOMMUNERNES OG REGIONERNES
LØNDATAKONTOR SAMT EGNE BEREKNINGER

SYGEFRAVÆR STEG OGSÅ I CORONA-ÅRET

Corona-året 2020 var atypisk set med sygefravær-briller. Nogle faggrupper var hjemsendte, mens andre måtte arbejde, hvor pandemien hærgede mest.

I de to første måneder af 2020 faldt sygefraværet i alle de kommunale faggrupper ifølge en rapport fra Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed.

I månederne efter den første nedlukning – marts til november 2020 – var sygefraværet kun svagt stigende bortset fra social- og sundhedspersonalet. Her skete der et hop, der var væsentlig højere end det kommunale gennemsnit.

”Det skyldes blandt andet, at tallene både indeholder sygefravær knyttet til covid-19 og det almindelige sygefravær,” hedder det i rapporten.

Den forklarer, at man kun vanskeligt kan drage generelle konklusioner om udviklingen i sygefraværet i corona-året. For nogle ansatte blev hjemsendt og dermed mindre udsat for smitte end normalt. Andre – som især social- og sundhedspersonalet – var ekstra udsat for smitte.

Med baggrund i disse tal fastslår ministeriet alligevel, at det stigende sygefravær, som er beskrevet i analysen fra 2017 til 2019, ”ser ud til at fortsætte.” ★



”Vi har virkelig brug for en mentorordning”

Unge er på én og samme tid skrøbelige og usårlige. Begge dele udløser flere sygemeldinger, mener 27-årige Louise Andersen.

Louise Andersen kan godt genkende statistikernes data om mere sygefravær blandt unge fra sit eget arbejdsliv.

”Ja, nogle gange skal der ikke så meget til en sygemelding hos de unge. Det kan være lidt hovedpine, som ældre ansatte måske klarer med et par Panodiler. De unge har også en del fretdags- og mandagsfravær,” siger hun.

Louise Andersen er 27 år og arbejder som social- og sundhedshjælper i Svendborg Kommunes hjemmepleje, hvor hun også er tillidsrepræsentant. Og i en tidligere ansættelse afleverede hun selv sygemeldinger med løs hånd.

”Lige da jeg startede på arbejdsmarkedet, kunne jeg ikke med min leder. Jeg følte mig ikke supertilpas i gruppen og var ked af at være der. Så tror man ikke rigtigt på, at hovedpinen går over. I dag, hvor jeg er meget glad for min arbejdsplads, stikker jeg lige fingeren i jorden og ser, om jeg ikke får det bedre.”

Virkeligheden rammer hårdt

Hun mener, at oplevelsen af at høre til og være en del af fællesskabet betyder meget for sygefraværet. Den følelse savner nogle af de unge, og deres loyalitet over for arbejdspladsen og kollegerne kan derfor være mindre.

Louise Andersen fortæller, at ufaglærte, ferievikarer, studerende på sabbatår og andre uerfarne ansatte kan få et virkelighedsskok under plejearbejdet, som også kan udløse sygemeldinger.

”Virkeligheden kan ramme hårdt i form af for eksempel dødsfald eller sexchikane, men vi har ofte for travlt til at give råd og vejledning. Vi får ikke altid hjulpet ufaglærte med at læse op på borgerne, og nogle ved for eksempel ikke, hvad det indebærer at have demens. Vi har virkelig brug for en mentorordning, især til de unge, så de ikke føler, at de står alene,” siger Louise Andersen.

”

VI HAR FOR TRAVLT, VI MANGLER KOLLEGER, OG VI HAR MEGET PRESSEDE KØREPLANER

LOUISE ANDERSEN

SOSU-HJÆLPER OG TILLIDSREPRÆSENTANT



Unge tror, de kan klare tingene selv. I stedet burde de læne sig mere op ad ældre kolleger og bruge deres erfaringer, mener Louise Andersen.

Vi er ikke superhelte

Hun peger også på, at unge både kan være usikre og sårbare og alligevel udvide en adfærd, som signalerer, at de kan klare alt.

"Unge tror, de er usårlige. De har en 'superhelte'-tendens, hvor de forsøger at klare tingene selv i stedet for at tilkalde en kollega eller bruge et hjælpemiddel. Så går tingene lidt hurtigere, men det kan give arbejdsskader. Det

har jeg selv prøvet. Ældre kolleger, der har fået slid og smerter, tænker mere over, hvordan man undgår den slags skader."

Stress er også en af årsagerne til de unges sygemeldinger. For det hårde arbejdsmiljø har de tilfælles med ansatte i andre aldersgrupper, fastslår Louise Andersen.

"Vi har for travlt, vi mangler kolleger, og vi har meget pressede køreplaner." ★

SYGEFRAVÆR I KOMMUNERNE

- **Hvor ofte melder ansatte i kommunerne sig syge?**
Gennemsnittet er tre sygemeldinger i løbet af et år.
- **Hvor længe er de syge?**
Fire kalenderdage. Kortvarige sygeforløb udgør 55 procent af alt sygefravær. Langvarige sygeforløb (mere end 30 dages fravær) udgør 45 procent.
- **Hvordan er sygdom fordelt på arbejdspladsen?**
10 procent af de ansatte står typisk for cirka 60 procent af sygefraværet.
- **Er der forskel på mænd og kvinder?**
Ja, kvinder er mest syge: Knap 13 dage om året. Mænd har godt 9 dages sygdom.
- **I hvilke faggrupper er der mest sygefravær?**
Ansatte i kommunerne er syge 12 dage om året i snit. Social- og sundhedspersonale har knap 17 sygedage og pædagogisk personale næsten 14 dage.
- **Er der forskel på sygefravær blandt aldersgrupperne?**
Ja, ansatte over 60 år er mest syge, 40-49-årige mindst.
- **Hvor er der mest sygdom?**
Østdanmark har mere sygefravær end Vestdanmark. I kommunen med mindst sygefravær (Lemvig) er ansatte væk i godt 9 dage, i den med mest sygefravær (Faxe) er det knap 15 dage.

Tallene er gennemsnitstal for sygefravær for fuldtidsansatte i kommunerne i 2019.

KILDE: 'SYGEFRAVÆR BLANDT ANSATTE I KOMMUNERNE I PERIODEN 2017 TIL 2019' (INDENRIGS- OG BOLIGMINISTERIETS BENCHMARKINGENHED, APRIL 2021). SYGEFRAVÆRET ER OPGJORT I 'FRAVÆRSDAGSVÆRK' PER FULD TIDSANSAT. DET SVARER TIL LÆNGDEN AF EN Gennemsnitlig arbejdsdag for en ansat på fuldtid og angiver dermed den arbejdsindsats, der bortfalder på grund af sygefraværet. I UNDERSØGELSEN INDGÅR ALENE ORDINÆRT ANSATTE MED EGEN SYGDOM OG SYGDOM PÅ GRUND AF ARBEJDSKADE.



DET DAGLIGE SLID

En ny undersøgelse viser, at rengøringsassistenter, køkkenmedhjælpere, sosu-ansatte og dagplejere tilhører de faggrupper med de mest fysisk krævende job. Jurister ligger i bund med det mindst fysisk krævende arbejde.

ILLUSTRATION: GITTE SKOV

KILDE: "HVOR FYSISK KRÆVENDE ER DIT JOB?", NFA, MAJ 2021



Mødrehjælpen stiller op for børnefamilier i dit lokalområde Vil du være med?

Nu har du muligheden for at blive en del af et stærkt og ambitiøst fællesskab i en af Mødrehjælpen's mange lokalforeninger.

Hjælp os med at sætte retningen for lokalforeningsarbejde.

Læs her, hvordan du kommer i gang
moedrehjaelpen.dk/frivillig



FRA GLOHED SOMMER TIL TRAVLT EFTERÅR

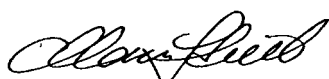
STRIIBEN | Det har været en sommer på glohede pæle for rigtig mange kolleger ude på arbejdspladserne. Mangel på vikarer og kolleger med lange sygeforløb på grund af senfølger er kommet oven i en presset hverdag med stigende mangel på hænder. Alarmklokkerne har ringet i mange år, og der er fuld fart på at udmønte aftalen om 1.000 flere ansatte på ældreområdet, flere på uddannelse, indsatser for at mindske frafald på uddannelserne og arbejdsmiljøindsatser både for de fysiske og psykiske forhold.

Selvom vi er glade for, at tidligere folkepension nu er en mulighed fra 2022, så håber vi, at de mange indsatser, der er i gang, betyder, at flere har lyst og kan holde til at blive lidt længere. Der er nemlig behov for at fastholde medarbejdere på tværs af alle FOAs faggrupper.

Christiansborg har naturligt nok haft snuden i sporet på sundhedskrisen og den økonomiske krise samtidig med et hav af forhandlinger om hjælpepakker. Heldigvis har det virket, og vi er kommet økonomisk bedre gennem coronakrisen end forventet. Men nu er der trængsel med ønskelister og krav til, hvad der skal sættes i spil med genopretning og kvalitetsløft i den offentlige sektor.

Sommeren har også stået på konflikt blandt sygeplejerskerne, og derfor er det vigtigt for mig at gentage, at kampen for at rette op på uligeløn handler både om lavt lønsløft, ligeløn og løndannelsen i den offentlige sektor.

Lige nu er FOAs fokus at presse på, for at krydsvaccine-rede tilbydes et tredje stik, så man ikke er begrænset i forhold til, hvilke lande man må rejse til. Og så følger vi skarpt med i, om arbejdspladserne tilbyder gradvis tilbagevenden til kolleger med senfølgeskader. Det er ikke i orden, at fyresedlen venter lige om hjørnet uden forsøg på fastholdelse. ★


MONA STRIIB
FORMAND

”

LIGE NU ER FOAS FOKUS
AT PRESSE PÅ, FOR AT KRYDS-
VACCINEREDE TILBYDES ET
TREDJE STIK, SÅ MAN IKKE
ER BEGRÆNSET I FORHOLD
TIL, HVILKE LANDE MAN
MÅ REJSE TIL.



@STRIIBMONA

&

Læs mere

om FOAs mål i forhold til
uligeløn på foa.dk/debat



HVAD
MENER
DU?

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

Denne gang har vi ringet til Helle Lene Nissen for at høre, hvad der fik hende til at kommentere på et opslag, der handler om ufaglærte i ældreplejen.

Helle Lene Nissens kommentar til opslaget:



Helle Lene Nissen

Trist meget trist, det er en katastrofe for kvaliteten for de ydelser der skal leveres 😞😞 klasser med de nye faglærte har forladt disse før tid - i flere år . Dette har været forudset i mange år 😞😞😞

Synes godt om · Svar

4

HELLE LENE NISSEN:

VI STÅR I EN SVÆR SITUATION

Jeg startede i faget som 18-årig, og der er bare nogle andre krav i dag, end da jeg var ufaglært. En ufaglært kan godt være god til at holde i hånd og fornemme, at her er et menneske, der har brug for nærvær, men der er også andre ting, der er vigtige i vores fag. Der er mange teorier, som en ufaglært slet ikke har med i bagagen, når de er sammen med borgeren. Jeg har selvfølgelig også mødt ufaglærte, som havde nogle fantastiske evner, men det er langt fra alle, og så går det ud over kvaliteten. Jeg har været praktikantvejleder i mange år og kan se, hvordan det går med at få uddannet nye til faget. Den sidste klasse, vi havde, startede med at være 26. De endte med kun at være 5. Så vi har jo et kæmpe problem, og det er derfor, at kommunerne går i panik og ansætter så mange ufaglærte, for der er simpelt hen ikke nogen faglærte at få. Det er en meget svær situation, vi står i. ★ SAKD@FOA.DK

21. juli kl. 10.11 · 🌐

...

"Det er en skræmmende udvikling, som går udover kvaliteten af den ældrepleje, vi tilbyder vores ældre borgere. Det kræver uddannelse at levere pleje og omsorg af høj faglig kvalitet," siger Torben Hollmann.

Se hvordan det ser ud din kommune 📍

FOA.DK

Antallet af ufaglærte i ældreplejen stiger dramatisk

Kommunerne ansætter flere og flere ufaglærte i ældreplejen. Det går u...

Iben Gad og 801 andre

786 kommentarer 354 delinger

Synes godt om

Kommenter

Del

Alle kommentarer ▾

Lene Jensen

Hvad hjælper det med en høj faglighed når mulighederne for at yde den bliver elimineret af konstante nedskæringer og dermed forringelser af arbejdsvilkårene. I de 17 år jeg har været ansat i ældreplejen har der været konstante nedskæringer og besparels... Se mere

Synes godt om · Svar · 2 u.

3 svar

ANDRE SKREV OM SAMME OPSLAG

24. JULI

Birgit Poffler

Vi har desværre det dårligste arbejdsmiljø i branchen. Vi mangler hænder som aldrig før, vi kan ikke få andet end ufaglærte. Der er så mange, der springer fra vores fag. Dette er ikke kun på grund af lønnen, men arbejdsvilkårene, der gør det.

21. JULI

Marianne Yates

Jeg har været i faget i nogle år og gik så i gang med uddannelsen. Jeg er færdig næste måned, men føler mig ikke bedre rustet. Jeg synes, det er en gang sludder, de siger. Man bliver ikke bedre til jobbet med en uddannelse. Empati og omsorg skal komme fra hjertet, og lidt sund fornuft er en stor hjælp.



Deltag i debatten
facebook.com/fodanmark

Vi forbeholder os ret til at forkorte indlæggene.

SNAPSHOT | SLÅSKULTUR





KÅRET SOM ÅRETS DAGTILBUD

Børnehuset Troldhøj blev 30. august udpeget som vinder af prisen 'Årets Dagtilbud' 2020-2021 – blandt andet for deres høje pædagogiske faglighed og evne til at evaluere og reflektere over egen praksis.

Blå stue går amok

Der bliver brølet, bokset og moslet, når der er slåskultur på programmet i Børnehuset Troldhøj i Roskilde. Her får piger og drenge lov til at give den gas i lege, der handler om at bruge kroppens styrker – og acceptere nederlaget. At afprøve sine kræfter hjælper børnene til at mærke egne og andres grænser.

AF ANJA SKOV MARCUSSEN | FOTO: TOBIAS STIDSEN





En, to, tre løb! Drengene tonser afsted mod den bane af madrasser, der er blevet gjort klar. De har ventet tålmodigt, og nu går de amok. De hopper, råber, løber og slås. Et barn får en fod i maven og bliver trøstet af pædagog Louise Poulsen. Han er hurtigt klar igen. Det sker, at den risikofyldte leg giver det, personalet kalder 'kompetenceskrammer'.



Alenetid. En dreng tager en pause, mens de andre løber energien af sig. Pædagogmedhjælper Jane Andersen sætter sig ned til ham for at sikre sig, at han ikke er ked af det. Nogle af børnene er nye i gruppen, og moslelegene er med til at lære de andre godt at kende. De bliver mere sikre på sig selv og andre, oplever personalet.



SLÅSKULTUR I TROLDHØJ

Personalet udvælger som regel en mindre gruppe børn til at have 'slåstid'. Oftest er det blandede grupper med piger og drenge, men da Fagbladet FOA var på besøg, var det gruppen af drenge, der skal starte i skole.

Til at starte med er de vilde lege styret af de voksne, men bliver efterhånden mere frie. De voksne sørger dog for at regulere energiniveauet. I legene indgår elementer fra brydning ved, at børnene skubber hinanden med deres kroppe. De sidder for eksempel på gulvet med ryggene mod hinanden og skal først nå til bagvæggen ved at skubbe med fødderne og ryggen.

Elementer fra Pokémon bruges til at engagere drengene. De får hver en figur på et lamineret papir og taler om, hvilke elementer de repræsenterer. De står over for hinanden og laver 'angreb' uden at røre hinanden.



Risikoleg. Troldhøj arbejder med risikofyldt leg allerede i vuggestuen, hvor børnene går på trapper og kravler op på bordene. Senere kan børnene klatre højt op i legepladsens træer. "De skal bare selv kunne komme ned igen," som pædagogmedhjælper Jane Andersen formulerer det. Ofte bliver forældrene overraskede og siger: "Kan mit barn virkelig klatre så højt?"



Hanekamp. En kridtcirkel på gulvet markerer arenaen, hvor Magnus og Kean skal forsøge at presse hinanden ud ved at skubbe ryg mod ryg. "Kom så, kom så," råber de børn, der venter på deres tur langs væggen. I kampene lærer børnene at mærke egne og andres grænser. Når en siger 'stop', skal man stoppe. Det er en del af aftalen. På den måde bliver børnene bevidste om grænserne, når de bliver sluppet fri på legepladsen. Og sker det, at to kamphaner støder hovederne sammen, er Jane Andersen klar med hjælp til at blive forsonet.

TONEDØVE BESPARELSER PÅ DAGTILBUD

FAGLIGT TALT | Man tror næsten, det er løgn. De seneste år har fagforeninger, forældre og folkevalgte haft fokus på, at hvis vi skal give børn den bedst mulige start på livet, så kræver det dagtilbud af høj kvalitet. Den fælles forståelse har ført til, at vi i dag har en lov om minimumsnormeringer, som er ved at blive indfaset. Derfor virker det helt ude af kontekst, at næsten hver fjerde kommune – 23 ud af landets 98 – i stedet for at bruge flere penge pr. barn i dagtilbud i 2021 sparer på området sammenlignet med for fire år siden. Det viser en opgørelse fra FOA.

De seneste år har regeringen hvert år givet kommunerne en milliard kroner ekstra for at sikre, at de kunne overkomme det stigende udgiftspres fra et stigende børnetal. Kommunerne har også igennem aftalen om minimumsnormeringer fået midler til at ansætte flere i dagtilbuddene – og til at sikre, at andelen af uddannet personale i dagtilbuddene ikke bare fastholdes, men øges.

Pengene burde altså være der, så hvad i alverden sker der, når kommuner i stedet for at investere i børneområdet svinger sparekniven? Det virker helt tonedøvt, når vi endelig har en regering, der prioriterer dagtilbudsområdet.

I FOA er vi klar til at hjælpe kommunerne med at lægge konkrete planer for, hvordan de får investeret i dagtilbudsområdet – og for hvordan vi kan sikre et fagligt løft i børnenes hverdag ved at uddanne erfarne pædagogmedhjælpere til pædagogiske assistenter. Det tjener ikke kun børnene, men os alle, bedst. ★

”

**PENGENE BURDE ALTSÅ
VÆRE DER, SÅ HVAD I
ALVERDEN SKER DER,
NÅR KOMMUNER I STEDET
FOR AT INVESTERE I
BØRNEOMRÅDET
SVINGER SPAREKNIVEN?**

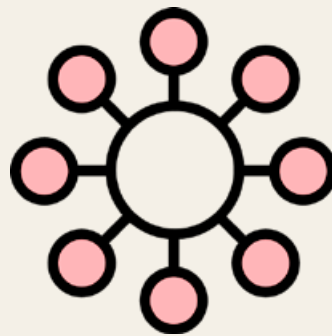


@FOAHENRIKSEN




KIM HENRIKSEN
SEKTØRFORMAND

KORT
OG
GODT



CORONA-ÅR HAR PRESSET PERSONALET

Det har været en følelse af konstant undtagelsestilstand for pædagogisk personale og ledere i dagtilbud under coronakrisen. Sådan lyder konklusionen i en ny rapport fra DPU, hvor især personalemangel, pladskrav, rengøring og sundhedsfaglige restriktioner har presset de 121 dagtilbud, der har medvirket. Blandt positive erfaringer tæller små grupper og velkendte voksne.

KILDE: 'DANSKE DAGINSTITUTIONERS INDSATSER OG DISSES BETYDNINGER FOR PÆDAGOGISK PERSONALE, BØRN OG FAMILIER UNDER COVID-19-PANDEMIEN, 2020/2021'

FLERE UFAGLÆRTE PÅ BØRNEOMRÅDET

Andelen af personale med en pædagogisk uddannelse i landets børnehaver, vuggestuer, SFO'er og klubber er samlet set faldet fra 60 procent i 2017 til 53 procent i 2021. Det viser en ny opgørelse fra FOA. Af den fremgår også, at der er stor forskel på kommunerne. Viborg ligger med en uddannelsesdækning på 72 procent i toppen, mens Samsø Kommune ligger i bunden – her er det kun 31 procent af personalet, der er uddannet pædagog eller pædagogisk assistent.



Find på din kommune
foa.dk/uddannelsesdækning



FOTO: PRIVAT

Tolla hædret som velfærdstalent

Tolla Moulud, 35 år og omsorgsmedhjælper, var blandt dem, der blev hædret, da PenSam og FOA Ungdom igen i år kårede 100 velfærdstalenter. Tolla Moulud blev nomineret af sin kollega Sian Kader, som har fremhævet Tollas fokus på, at hans kolleger havde det godt på trods af de udfordringer, de stod overfor under corona-krisen. Tolla Moulud har arbejdet på døgninsti-

tutionen Nærumgård i 11 år og har i det meste af sin ansættelsestid også kunnet skrive tillidsrepræsentant på sit cv. Nu kan han også kalde sig velfærdstalent. "At være tr er et ansvar, der ligger mig meget nært. Det handler om at sikre, at alle medarbejdere har det godt og trives. Det er alt-afgørende, for hvis man ikke selv har det godt, er det svært at skabe trivsel for borgerne," siger han.

DM i SKILLS

Pædagogisk assistent er med som demonstrationsfag, når unge fra erhvervsuddannelserne 28.-30. april næste år dyst om at blive landets bedste til deres fag i DM i Skills, Danmarksmesterskabet for erhvervsuddannelser. I 2022 vil der være 48 fag, der dyst om titlen, og det er ny rekord, ifølge Søren Heisel, formand for Skills-Denmark: "Det viser, at der er et stort behov for, at vi kommer ud til de unge og viser dem de mange spændende job og muligheder, der ligger i en faglært karrierevej."



Læs mere
skillsdenmark.dk

10%

af medarbejderne på det specialiserede socialområde siger nej til, at deres arbejdsplads indberetter alle magtanvendelser, mens 17 procent ikke ved, om alle magtanvendelser bliver indberettet.

KILDE: MAGTANVENDELSER PÅ DET SPECIALISEREDE SOCIALOMRÅDE, FOA

”

Folk skal føle, at de er værdsat i deres arbejde

KRISTIAN LARSEN
PROFESSOR PÅ INSTITUT FOR
FOLKESUNDHEDSVIDENSKAB
om omsorgsfagenes rekrutteringsproblemer til Fagbladet FOA

NU KAN BØRN I DAGTILBUD BLIVE MIKROFORSKERE

Hvad bruger myrerne grannåle og sneglene deres slim til? Mikroforskerne er en norsk metode, der tager børns undren og nysgerrighed seriøst. Her leverer den voksne ikke svar, men motiverer barnet til selv at finde det. I år har Naturvejledning Danmark udvidet konceptet, så også de 4-6-årige dagtilbudsbørn kan være med.

KILDE: NATURVEJLEDNING DANMARK



Tilmeld dit dagtilbud
mikroforsker.dk



FOTO: COLOURBOX

TEMA

SUPERVISION

Det er ofte først, når der er gået hårdknode i et problem, at medarbejdere i dagtilbud får tilbudt supervision. Men der er stort potentiale i at bruge det forebyggende, lyder det fra flere fagfolk.





SUPERVISION BLIVER BRUGT FOR LIDT

Ansatte i dagtilbud bør jævnligt få tilbudt hjælp til at håndtere den kompleksitet, som arbejdet indebærer, siger psykolog.



Det forebygger udbændthed blandt personalet og skaber høj kvalitet i det pædagogiske arbejde. Alligevel bliver supervision ofte først taget i brug, når en situation er fastlåst, og en hel medarbejdergruppe for eksempel er bange for et udadreagerende barn, der slår og sparker.

Sådan er meldingen fra blandt andre Tom Mårup, der er organisationskonsulent og i 25 år har arbejdet med supervision i kommuner og regioner.

”På specialområdet er supervision en udbredt metode, men i dagtilbud bliver det brugt for lidt og for sent. Det er en skam, for arbejdet med mennesker kan blandt andet fremkalde vrede og magtesløshed.”

Rum til udvikling

Også Katrine Tranum Thomsen, der er psykolog, supervisor og underviser personale i daginstitutioner og fritidstilbud, oplever, at redskabet ofte først bliver sat ind, når medarbejdere for eksempel bliver handlingslammede over et barn i en udsat position, der igen og igen overskrider fysiske og sproglige grænser.

”Og på det tidspunkt er det sværere at arbejde med, fordi de voksne er under pres. Supervision handler om at skærpe det pædagogiske blik, og det arbejde er nemmere, når det er roligt, jævnlige og på forkant. På dagtilbudsområdet står man i komplekse problemstillinger hele tiden, og i en blandet børnegruppe har stort alle ansatte også specialpædagogiske opgaver. Det savner mange viden om og redskaber til,” siger Katrine Tranum Thomsen.

Ved supervision skaber man det professionelle læringsrum, som komplekst relationsarbejde kræver. Og det rum

skal der være i det daglige arbejde, påpeger Katrine Tranum Thomsen.

”Når supervision sker over længere tid, kommer det til at handle om, hvordan medarbejderne kan udvikle sig som fagpersoner. Det sker sjældent, når man bare afholder en enkelt supervisorsession, hvor det nemt kommer til at handle om barnet.”

Føles som personlig kritik

Løbende supervision giver tryghed og tillid til også at tale om det følsomme, understreger Tom Mårup. Men at åbne sig for kritik og reflektere over praksis kan give modstand.

”Inden for det pædagogiske område ligger de faglige kompetencer tæt op ad de personlige. Du bruger din personlighed i arbejdet, og det gør det ekstra sårbart,” siger han.

Desuden kræver supervision tid, og mange steder løber medarbejderne stærkt, mens ledelsen har svært ved at afsætte ressourcerne.

Sikrer høj faglig kvalitet

Men det bør de, fastslår Trine Lippert, der er lektor ved UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole med supervision som speciale. I sidste ende kan det forebygge, at en hel personalegruppe glider ud i en uhensigtsmæssig praksis, som vi for eksempel så i tv-dokumentaren ’Daginstitutioner bag facaden’, hvor medarbejdere talte hårdt til børnene.

”Hvis medarbejderne bliver alt for ’privatpraktiserende’ og gør det, de selv finder bedst, så kan man komme til at glemme den faglige dømmekraft. Ved at skabe rum til fælles refleksion over kerneydelsen, sikrer vi, at det, vi gør, faktisk har høj kvalitet,” siger Trine Lippert. ★



BAG OM ORDET

Hvad er supervision?

Supervision er en metode, hvor man med en ekstern eller intern supervisor skaber et rum til professionel samtale ud fra fastsatte rammer. Det sikrer, at hele medarbejdergruppen styrer mod samme fælles pædagogiske mål og når frem til løsninger på et fagligt grundlag.

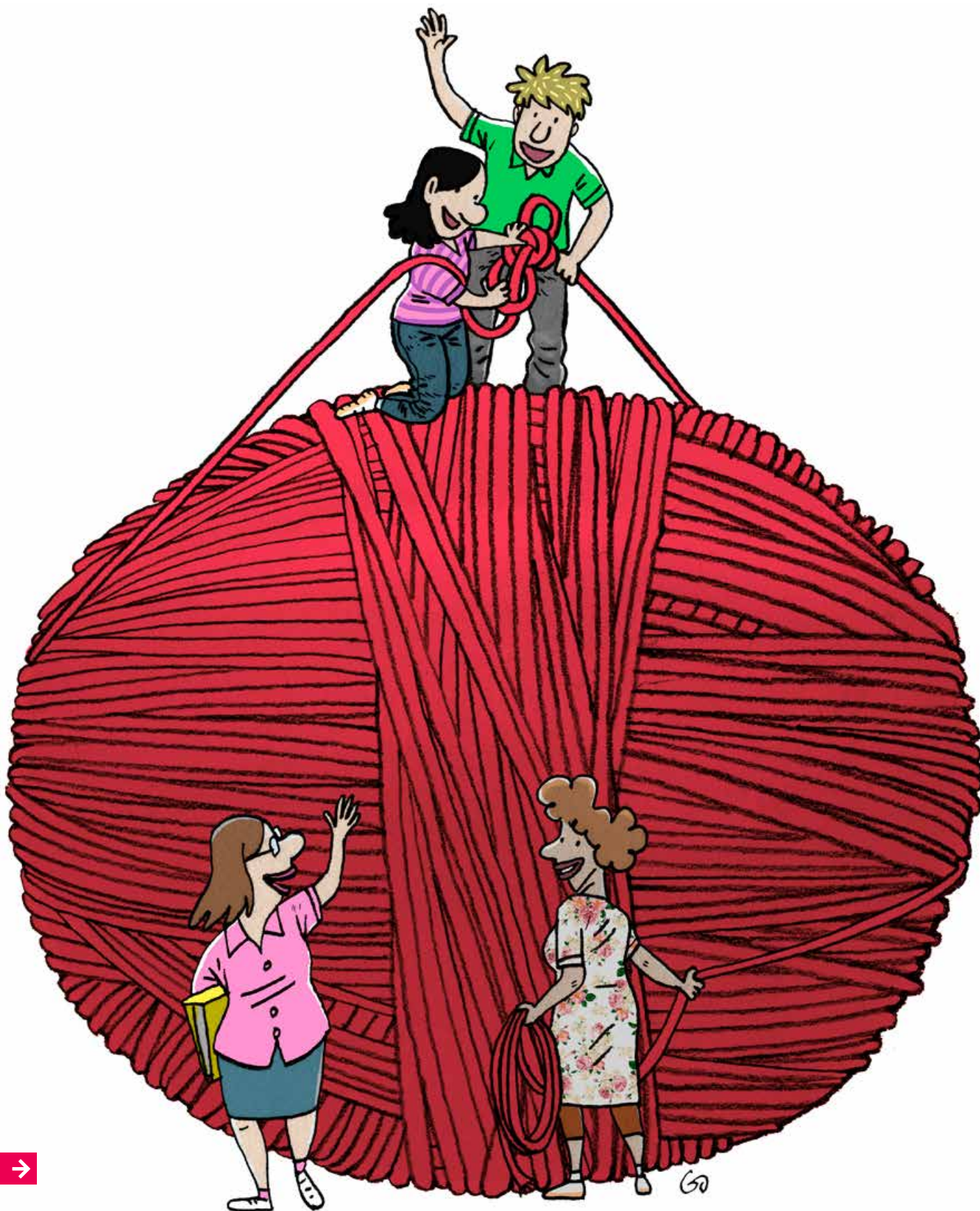
Supervision kan for eksempel handle om de følelser, vi skammer os over. Med metoden får du input til, hvordan du kan reagere næste gang, du står i en svær situation med et barn.

ALLE HJÆLPER TIL

Supervision foregår typisk i grupper, hvor der er en fokusperson, der ønsker hjælp til en svær situation. En supervisor hjælper fokuspersonen med at udforske situationen. Og et reflekterende team, altså kolleger, der lytter til samtalen, bringer efterfølgende nye perspektiver og handlemuligheder på banen.

GEVINSTER VED SUPERVISION:

- øget faglighed
- styrket selvtillid
- styrket relationskompetence
- styrket evne til at løse problemer
- mindre stress, udbændthed og forrælse
- opbygning af kollegialt læringsmiljø, hvor man lærer at tale om fejl og uformåen, at dele faglig og etisk tvivl – og finde mulige løsninger på udfordringerne.



De får hjælp til at håndtere magtesløshed

”Vi bliver mere professionelle, når vi har styr på følelserne,” lyder det fra ansatte i Villa Bohème.



Pædagog Tina Pedersen (th.) oplever, at supervision skaber et rum til at arbejde med de svære følelser, der kan opstå i arbejdet med børn.

I et hjørne laver en gruppe børn mudderpasta med mudderparmesan, en pige i Elsa-kjole hænger i klatrestativets ringe, mens drengene bag hende leger tagfat.

Det er en almindelig formiddag i en almindelig integreret institution – Villa Bohème på Amagerbro i København, og alligevel kan der midt i legeplads-idyllen opstå situationer, der er så svære for medarbejderne at håndtere, at der er brug for hjælp.

”Så får vi typisk et supervisionsforløb

på den stue, der er påvirket,” siger Tina Pedersen, der er pædagog og tillidsrepræsentant, og selv har deltaget med en ekstern supervisionspsykolog flere gange.

Ofte bliver et forløb udløst af et barn, der i trivselsmålinger er i ’rød relation’. Altså et barn, hvis udvikling bekymrer.

”Det gør, at vi for eksempel har brug for hjælp til at håndtere frustration og magtesløshed over: Hvorfor kan jeg ikke hjælpe det her barn, lige meget, hvad jeg prøver?” siger Tina Pedersen.

Man har et splitsekund

De svære følelser kan opstå, når et barn overskrider ens grænser ved for eksempel at spytte, kradse og sige grimme ting, fortæller hendes kollega, pædagog Janne Juel. Hun husker tydeligt en situation, hvor et barn i en udsat position, tisse på en medarbejder fra klatretårnet, og Janne Juel forsøgte at få barnet ned.

”Man har et splitsekund til at overveje sin reaktion. Det havde ikke været godt for nogen, hvis jeg var klatret efter barnet – hverken for det barn eller de andre børn, der ville se mig vakle, fordi jeg var oprørt. Jeg valgte at fjerne mig, som vi havde talt om under supervisionen, og efter noget tid kom barnet ned, så vi kunne tage snakken stille og roligt.”

Janne Juel er meget bevidst om, at det ikke nytter noget at spejle barnets frustration.



”Derfor er det afgørende, at jeg har et rum, hvor jeg kan øve mig. Hvor mine følelser er legale,” siger Janne Juel om seancerne, hvor for eksempel stuens tre medarbejdere mødes med en psykolog over et par måneder. Typisk starter det med, at psykologen interviewer om det svære foran de andre. Herefter reflekterer gruppen sammen om problemet med psykologen, som til sidst samler trådene: Hvad ved vi nu? Hvor fører det hen? Hvem skal afprøve hvad til næste gang?

Giver handlemuligheder

Psykologen kommer ikke med svar. Til gengæld spørger hun, så man kommer et spadestik dybere.

”Det er så vigtigt at høre hinandens følelser, så jeg også ved, hvad der trigger min kollega. Det gør det nemmere at støtte. Vi lærer hinanden at kende på en anden måde – også som gruppe,” siger Janne Juel.

For leder Christina Thomsen er det som regel tydeligt at mærke, når medarbejderne har behov for supervision, ligesom hun mærker, at det virker.

”Pludselig har de handlemuligheder, hvor de tidligere har følt sig fastlåste. Det er afgørende, både for det psykiske arbejdsmiljø og fordi de lærer nyt. Begge dele gavner børnene. Jeg mener faktisk, det er et ledelsesansvar at tilbyde den hjælp.” ★



GUIDE

LYT OG STIL SPØRGSMÅL, DER HJÆLPER

Selvom det mange steder er svært at få tid og råd til supervision, kan I sagtens komme i gang med den hjælpende samtale i hverdagen.

1

Vis ydmyghed

Det er lettere at hjælpe end at modtage hjælp, fordi man bliver sårbar og bange for at virke uprofessionel, når man åbner sig om svære følelser som irritation eller magtesløshed, for eksempel når et barn slår. Derfor: Vær ydmyg og lev dig ind i den andens sted og tanker.

2

Undgå de gode råd

Det er fristende at give gode råd, men din kollega, som har blottet sig, kan nemt komme til at føle sig dum og irrettesat, idet faglighed og personlighed er tæt knyttet i arbejdet med mennesker. Spørg i stedet nysgerrigt, om kollegaen vil høre, hvordan du selv har gjort, eller hvad tror du, der ville ske, hvis ...?

3

Brug aktiv lytning

Det er vigtigt at føle sig set, hørt og anerkendt, når man udstiller sin faglige magtesløshed. Signalér med tonefald og kropssprog, at du anerkender kollegaens problem. Lyt og vær nysgerrig og understøt kollegaens talestrøm med bekræftende ja'er og nik. Det skaber tillid og viser, at kollegaen trygt kan åbne sig.

4

Tag en time-out

I både længere og kortere udviklende samtaler kan I øge chancen for, at I er på rette spor ved at tage en pause midtvejs, hvor I stiller processpørgsmål. For taler vi om det rigtige? Lytter jeg godt nok? Hvilke spørgsmål har været bedst og hvorfor? Hvad er du blevet mere afklaret på? Hvad er du stadig i tvivl om?

5

Husk også alt det, der lykkes

Det er for hårdt kun at have et problemfokus. Hvis man ikke skal brænde ud i arbejdet med børn, er der brug for også at finde energi, inspiration, glæde og stolthed i det, som som lykkes – personligt og sammen med kollegerne. Undersøg hvad der er gået godt i dag eller i den seneste tid. Analysér succesen: Hvorfor mon der var færre konflikter i garderoben i dag?

KILDE: TOM MÅRUP, ORGANISATIONSKONSULENT, HAR ARBEJDET SOM SUPERVISOR PÅ OFFENTLIGE ARBEJDSPLADSER IGennem 25 ÅR

A person with long, wavy brown hair is seen from behind, looking towards a dark green safety net that is strung up in a garden. The net is supported by a silver pole. In the background, there are lush green bushes and trees. The overall scene is outdoors and appears to be a garden or park setting.

Din pension har et indbygget sikkerhedsnet

Du kan være helt tryk, når du har din pension hos os. Vi har nemlig styr på din pension, og du ved altid, hvor den er på vej hen. I de gode år lægger vi lidt til side til de mindre gode år. Dét giver dig langt mere forudsigelighed og meget større trykghed. Vi kalder det en form for sikkerhedsnet.

Læs mere på pensam.dk/lidtbedre



Mindre udsving på din pension

Du har en pension med gennemsnitsrente. Det betyder, at der er mindre udsving år for år.



Bæredygtige investeringer

Vi har fokus på ordentlige og bæredygtige investeringer, der kan give gode afkast.



Alt overskud går til dig

Hos os er der ingen aktionærer, der skal tjene penge på din pension. Alt overskud går til vores medlemmer. Til dig.

PenSam
Gør livet lidt bedre

KEND DIN RET

HVIS DU BLIVER
RAMT AF
KONKURS

- Som privatansat mister du dit arbejde, når din arbejdsplads går konkurs.
- Lønmodtagernes Garantifond (LG) erstatter din tabte løn, feriepenge og pension, hvis du straks melder dig ledig på jobcentret og søger job i opsigelsesperioden.
- Du kan låne rentefrit i a-kassen til at dække perioden fra konkurs til udbetaling fra LG. Lånet bliver fratrasket ved LG's udbetaling.
- Du har selv ansvar for at kontakte LG og indsende relevante informationer.
- Kontakt din FOA-afdeling, som kan hjælpe med at gøre dit krav gældende overfor LG.

KILDER: LOUISE HANSEN, SAGS-BEHANDLER FOA FREDERIKSSUND, PREBEN NØRGAARD, FOA OVERENS-KOMST, ANITA DØRR, FAGLIG MED-ARBEJDER, FOA ODENSE.



Læs mere
foa.dk/konkurs

Fyret og rundt på gulvet efter pleje-konkurs

Sosu-assistent Dorte Ousted og hendes kolleger stod forvirrede tilbage, da deres arbejdsplads, et privat plejehjem, gik konkurs. ”En stor lettelse, at FOA tog sig af alt papirarbejdet,” siger hun.

AF ANNE METTE FUTTRUP | FOTO: JØRGEN TRUE

Social- og sundhedsassistent Dorte Ousted havde taget fri på sin fødselsdag mandag 28. september 2020. Men dagen blev ikke rolig og rar, som hun havde forventet. Tidlig morgen blev hun – som sine kolleger – indkaldt til møde på sin arbejdsplads, Plejecenter Munke Mose i Odense. Her annoncerede en advokat plejecentrets konkurs, fritstillede alle medarbejdere og bad dem aflevere nøgler. Og så var det farvel.

”Det var surrealistisk. Jeg havde arbejdet der i 17 år, det var mit andet hjem,” fortæller Dorte Ousted.

Fik ikke sagt forvel til beboerne

At der var problemer på det private friplejehjem med udskiftninger i bestyrelse og ledelse og dårlig økonomi, var velkendt for personalet. Alligevel var denne mandag morgen nærmest brutal, fortæller Dorte Ousteds kollega, social- og sundhedshjælper Conny Hansen:

”Mine kolleger og jeg gik ud ad den ene dør, mens kommunens beredskab gik ind ad den anden. Vi fik ikke engang mulig-

hed for at sige farvel til beboerne. Det var frygteligt.”

Forvirring og utryghed – for hvad nu?

Direkte fra plejecentret tog Dorte Ousted, Conny Hansen og de øvrige FOA-medlemmer til FOA Odense, som havde inviteret til informationsmøde.

”Jeg var meget forvirret, anede intet om, hvad man stiller op efter en konkurs og kunne faktisk ikke overskue det den morgen,” siger Dorte Ousted.

”FOA tilbød straks at tage sig af kontakten til LG (Lønmodtagernes Garantifond, red.), som skulle udbetale vores manglende løn. Vi fik også tilbud om at tage et a-kasselån, indtil LG's udbetalinger kom. Og desuden fik vi hjælp til det praktiske med at melde sig ledig og søge nyt job, som man skal straks efter en konkurs. Jeg følte mig faktisk lidt presset over at skulle søge job lige med det samme. Men det var en stor lettelse, at jeg kunne låne til de seks uger, jeg stod uden arbejde, og at FOA ville stå for alt papirarbejdet,” siger hun.

Det endte da også med at blive en stor



bunke papirarbejde. I alt kørte FOA Odense 35 medarbejderes lønsager i LG efter konkursen, fortæller Anita Dørr, sagsbehandler i FOA Odense.

”Vi fik fuldmagt fra alle, og 3,5 medarbejder og vores jurist har arbejdet med sagerne siden september 2020. Medlemmerne har forskellige ansættelses- og opsigelsesvilkår. Derfor er sagerne forskellige, og vi har haft fat i hver enkelt mange gange. Alle har nu fået det, de havde krav på, på nær to medlemmer, som mistede en mindre del af deres fratrædelsesgodtgørelse, da de nåede det maksimale beløb, som LG yder, på 160.000 kroner efter skat.” ★

REDAKTIONEN@FOA.DK

”Jeg fik nyt job få dage efter konkursen, og jeg var meget tryk ved, at FOA kørte min sag hos LG, så jeg kunne koncentrere mig om mit nye job,” siger sosu-assistent Dorthe Ousted – her uden for sin nye arbejdsplads Plejecenter Rytterkaserne, Odense.

DE FIK OGSÅ HJÆLP AF FOA

Steen Jensen FÅR STOR ERSTATNING EFTER OVERFALD

De psykiske konsekvenser var voldsomme, aldeles voldsomme, da pædagogisk assistent Steen Jensen blev overfaldet på en nattevagt på et psykiatrisk bosted i Østjylland i december 2018. En mandlig beboer gik amok og truede blandt andet med en knust flaske og angreb en kvindelig medarbejder. Steen Jensen lagde sig imellem og fik tildelt flere slag, før han slap fri, og politiet nåede frem. Hans erhvervsevnetab er opgjort til 80 procent, og Erstatningsnævnet har tildelt ham en godtgørelse på godt 2,1 millioner kroner. Steen Jensen er nu seniorførtidspensionist.

Cherry Pie Labalan Reyes FORSIKRINGSSKAB HOLDT PÅ PENGENE

Social- og sundhedshjælper Cherry Pie Labalan Reyes fra hjemmeplejen på Amager ved København var på vej til dagens første borger, da hun skulle krydse en gade på sin cykel – og blev overset og kørt ned. Det var bilistens skyld, og hans forsikringsselskab forsøgte at spise ofret af med en godtgørelse på 2.000 kroner. Ifølge socialrådgiveren i FOA SOSU var det ikke tilstrækkeligt, men det var nødvendigt med både flere rykkere og en FOA-advokat, før Cherry Pie Labalan Reyes fik de knap 9.000 kroner, hun havde krav på. Ulykken skete i foråret 2019, og hun plages af og til stadig af smerter.



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



EFTER 11 ÅR
MED GRATIS-
ARBEJDE SAGDE
MARIA STOP

SIDE 38



INDBLIK ER SKREVET AF IDA ØSTERLUND, IDBO@FOA.DK, SIMONE KJØLBYE-DAM,

"JEG VAR NØDT TIL AT GØRE OP MED MIG SELV, HVOR MEGET FRITID JEG VILLE BRUGE PÅ ARBEJDE"

Sosu-hjælper Maria Busborg Jørgensen er et af de mange FOA-medlemmer, der fortæller, at de ofte arbejder over uden at få løn for det. Sådan var det også for fem år siden, og den gang erklærede arbejdsgiverne, at ingen ansatte skal arbejde gratis. Det mener de stadig, men hvorfor er det så ikke blevet bedre?

MØD DEM
PÅ DE
NÆSTE
SIDER



Brith Dorph
Josephsen:
"Her siger vi fra."



Aviaja
Bjerregaard
"Jeg sidder altid
med papirarbejdet
efter fyraften."

Gratisarbejde er stadig hverdagskost

For lidt tid til opgaverne og ønsket om at levere et ordentligt stykke arbejde er årsager til, at mange FOA-medlemmer arbejder over uden at få betaling for det. ”Det er uacceptabelt,” siger FOAs formand.

38 %

af FOAs medlemmer arbejder over uden betaling mindst én gang om ugen. Flere end hver tiende gør det hver dag.

49 %

af dem, der arbejder over uden betaling, gør det én time eller mere hver uge.

26 %

af FOAs medlemmer bliver stressede af at arbejde over uden at blive kompenseret for det.

KILDE: MEDLEMSUNDERSØGELSE BLANDT 3.524 FOA-MEDLEMMER, JUNI 2021

At møde ind før tid og gå hjem senere. At droppe sin frokost-pause og sende mails efter fyraften. Uden betaling.

Det er virkeligheden for 38 procent af FOAs medlemmer, som hver uge arbejder over uden at blive kompenseret for det med løn eller afspadsering.

Det viser en ny medlemsundersøgelse, som også fortæller, at tæt på halvdelen af dem, der arbejder over, bruger mere end en time ekstra ugentligt på jobbet. Og det er uacceptabelt, mener FOAs formand, Mona Striib.



Mona Striib, formand for FOA

”Der er for mange, der er nødt til at arbejde gratis for at få tingene til at hænge sammen. Og det er simpelt-hen ikke i orden.”

Mest overarbejde i ældreplejen

Det er især blandt social- og sundhedsansatte i hjemmeplejen og på plejehjem samt blandt de pædagogiske medarbejdere, at problemet er størst.

I hjemmeplejen fortæller tæt på hver femte, at de arbejder over stort set hver

dag. Blandt dagplejerne er det næsten lige så mange.

Årsagerne er mange, men en ting går igen: Langt over halvdelen af de pædagogisk ansatte og sosu-medarbejdere, der arbejder over uden løn, føler, at de er nødt til at gøre det for at give borgerne eller børnene den nødvendige pleje og omsorg.

På tværs af alle FOAs faggrupper svarer 41 procent, at de arbejder ekstra for at nå deres arbejdsopgaver. Lige så mange svarer, at de gør det, fordi de gerne vil gøre deres arbejde godt.

”Det er tydeligt, at der ikke er en sammenhæng mellem forventningen til, hvilke opgaver de ansatte skal løse, og den tid, de har til rådighed,” siger Mona Striib og fortsætter:

”Vi har hørt fra flere arbejdspladser, at deres bemanning er så lav, at de ikke ville kunne stille et nødberedskab ved en konflikt. Så er der jo noget galt,” siger hun.

KL genkender ikke problemet

Det er ikke første gang, FOA-medlemmer fortæller, de arbejder over for at få enderne til at mødes.

I 2016 viste en tilsvarende undersøgelse, at lige så mange dengang tog en ekstra tørn på jobbet uden at blive betalt.

Dengang gjorde Michael Ziegler, der er formand for Løn- og Personaleudvalget i Kommunernes Landsforening (KL) og konservativ borgmester i Høje Taastrup, det klart, at kommunernes ansatte ikke skal arbejde gratis.

”Ingen har gavn af et skjult overarbejde, for det betyder, at medarbejderne brænder ud og bliver syge, og så falder vagtplanerne fra hinanden,” sagde Michael Ziegler dengang til Fagbladet FOA.

I dag er budskabet fra KL, at man ikke genkender ubetalt overarbejde som en generel problemstilling. Og i et skriftligt svar til Fagbladet FOA holder Michael Ziegler fast i, at de ansatte ikke skal arbejde over uden betaling.

”Vi har mange engagerede medarbejdere, der stiller op, når der er brug for en ekstra hånd. Men det er vigtigt, at alt arbejde registreres, så medarbejderne ikke arbejder gratis. For de ansatte skal selvfølgelig have den betaling eller afspadsering, som de har krav på. Hvis man som ansat oplever, at dette ikke sker, skal man

henvende sig til sin leder. Det er dog ikke noget, som vi i KL har hørt skulle være en generel problemstilling, og det er heller ikke noget, vi generelt har sager om,” skriver han.

Fortæl det til lederen

Selvom KL ikke genkender problemet, viser den nye FOA-undersøgelse, at knap 7 ud af 10 ikke har noget imod at fortælle deres leder om overarbejdet.

Det er også det eneste rigtige ifølge FOAs formand Mona Striib, for tilrettelæggelse af arbejdet er ledelsens ansvar.

”Hvis man ikke kan nå opgaverne, skal man gå til sin leder og sige, at der er behov for overarbejde. Og så er det en god idé også at involvere sin tillidsrepræsentant og FOA-afdeling,” siger Mona Striib. ★



Michael Ziegler,
formand for Løn- og
Personaleudvalget i KL

FORSKER I ARBEJDSMILJØ:

UBALANCE KAN SÆTTE ANSATTE SKAKMAT

En medarbejder, der har for mange opgaver i forhold til sin arbejdstid, har reelt tre muligheder, siger forsker.

De kan sige pyt og tage hjem, når de har fri. De kan tage hjem, men have dårlig samvittighed over det og måske på sigt udvikle moralsk stress. Eller de kan springe pauser over, blive for længe og udføre opgaverne, så de kan stå inde for deres faglighed og etik. Og ingen af mulighederne er helt gode. Det er meldingen fra psykolog og forsker Malene Friis Andersen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

”Hvis du udfører arbejdet i din fritid, er der en risiko for et øget arbejdspress og ubalance mellem arbejdsliv og privatliv. Hvis du lader være, er der risiko for at udvikle moralsk stress, hvor du føler dig utilstrækkelig og oplever meningsstab,” siger hun.

Start med kollegerne

Det er derfor vigtigt at sætte ord på problemet, mener hun, og hvis det er svært at tale med sin leder, kan man starte med kollegerne og gå til ledelsen i fællesskab.

”Problemet, som jeg er stødt på i min forskning, er dog, at nogle ledere velmenende siger, at de ansatte skal lade være med at arbejde over. Det gør lederen jo ikke for at være streng, men for at beskytte medarbejderen. Men det løser ikke problemet for den ansatte, som stadig kan føle sig utilstrækkelig, når vedkommende ikke kan give borgerne det, de har brug for,” siger forskeren, som derfor efterlyser, at man drøfter løsninger på et højere plan.

”Det er et strukturelt problem, der skal løses på forskellige måder – som eksempelvis at dreje på balancen mellem krav og ressourcer, give folk mere tid til at løse deres opgaver og have en mere realistisk forventningsafstemning mellem ledelse, medarbejdere, politikere og borgere.” ★

LÆRKE POSSILT



Malene Friis Andersen,
psykolog og forsker
ved NFA



SOSU-HJÆLPER MARIA BUSBORG JØRGENSEN:

Jeg følte, jeg var på arbejde hele tiden

Hver dag i 11 år mødte den 35-årige social- og sundhedshjælper Maria Busborg Jørgensen en halv time, før hendes vagt i hjemmeplejen i Ringe på Fyn startede. Uden at få betaling for det.

På den måde kunne hun nå at læse sin køreliste, inden arbejdsdagen gik i gang. Men overarbejdet var tæt på at få ram på hende.

”Jeg nåede til et punkt, hvor jeg var rigtig stresset. Jeg følte, jeg hele tiden var på arbejde. Jeg var nødt til at gøre op med mig selv, hvor meget fritid jeg ville bruge på arbejde. Det handlede om at passe på mig selv,” siger Maria Busborg Jørgensen.

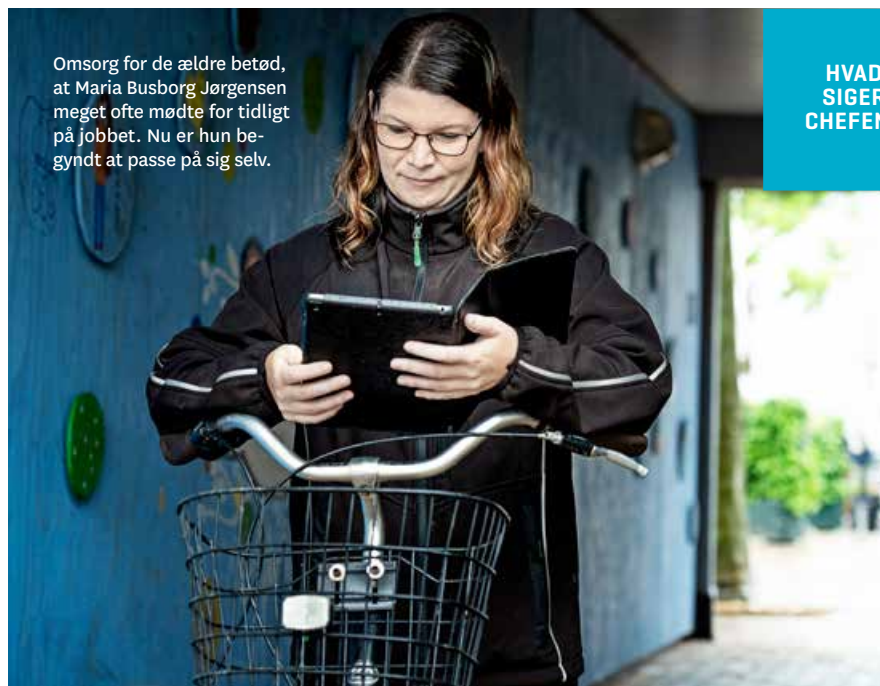
Har droppet at møde ind før tid

I forvejen bliver hun, fordi hun også er tillidsrepræsentant, ofte kontakten af kolleger om aftenen og i weekenden, og derfor måtte hun for at undgå at blive syg med stress prioritere sin fritid højere. Derfor møder hun nu ind til tiden og læser op på borgerne udenfor deres hjem, før hun går ind. Nogle gange må hun på grund af tidspress droppe det.

”Det er svært, for jeg kan godt få dårlig samvittighed, hvis jeg ikke får læst op. Samtidig har jeg heller ikke lyst til at bruge borgerens tid på at læse. De ældre har brug for tiden til omsorgen, og det er svært både at nå det og dokumentation indenfor arbejdstiden,” siger hun.

Omsorg for de ældre betød, at Maria Busborg Jørgensen meget ofte mødte for tidligt på jobbet. Nu er hun begyndt at passe på sig selv.

HVAD
SIGER
CHEFEN?



Har kæmpet i mange år

Problemet med nå det hele har eksisteret i mange år, og de seneste to år har Maria Busborg Jørgensen og kollegerne forsøgt at få ledelsen til at skrive dokumentations- og læsetid ind i arbejdsplanen. Men intet er sket. Derfor er der mange af kollegerne, der stadig møder tidligt, fordi de gerne vil være forberedte, inden vagten starter. Og Maria Busborg Jørgensen har opfordret dem til at skrive det på som overarbejde.

”Men ingen gør det. Jeg gjorde det heller ikke. Vi undlader nok at gøre det, fordi vi er nervøse for at blive

mødt med et svar om, at det får vi ikke penge for,” siger hun.

Selv møder Maria stadig ind en gang imellem før tid, men nu gør hun det kun for at nå at snakke med sine kolleger, inden vagten går i gang.

”Det er dejligt at have en stille og rolig morgen, hvor jeg kan nå at få en snak med mine kolleger, også privat. Men jeg syntes, det blev utroligt stressende at skulle læse de lister, når jeg vidste, at det var min fritid, der blev taget fra mig,” siger hun. ★

23 %

har ikke lyst til at fortælle deres chef, at de arbejder over for at nå deres opgaver.

KILDE: MEDLEMSUNDERSØGELSE BLANDT 3.524 FOA-MEDLEMMER, JUNI 2021

MARIAS CHEF:

VI VED DET GODT

Jonas Gismervik Bjødstrup, leder af den kommunale hjemmepleje i Faaborg-Midtfyn Kommune og chef for Maria Busborg Jørgensen og hendes kolleger, erkender, at nogle medarbejdere møder ind før tid. Det gik op for ham i 2019 – kort efter at han var blevet ansat – og emnet er siden drøftet i både MED- og TRIO-regi.

”Vi har hele tiden meldt klart ud, at vi ikke anbefaler, at medarbejderne læser hjemmefra, og at vi på ingen måde opfordrer til, at de møder tidligere. Vi har også meldt ud, at hvis medarbejderne oplever, at der er behov for mere læse- og dokumentationstid, skal de tage kontakt til vores planlæggere, så de kan afsætte den fornødne tid,” forklarer han i et skriftligt svar til Fagbladet FOA.

Her skriver han også, at ”en arbejdsgruppe af ledere og ansatte skal lave arbejdsbeskrivelser af læse- og dokumentationsopgaver med henblik på, at opgaverne skal kunne løses i arbejdstiden.”

Det arbejde sættes i gang i løbet af efteråret. ★



”Jeg tør ikke tænke på, hvor meget jeg arbejder gratis. Hvis jeg begyndte at tælle, ville det løbe op i en del timer,” siger dagplejer Aviaja Bjerregaard.

DAGPLEJER AVIAJA BJERREGAARD:

DER MANGLER TID TIL PAPIRARBEJDET

Som dagplejer skal Aviaja Bjerregaard både lave læreplaner, tema-planer og dokumentere, hvordan børnene klarer sig. Det er hun forpligtet til, og det har hun ikke noget imod. Der er dog et ’men’.

”Jeg sidder altid med den slags efter fyraften,” siger Aviaja Bjerregaard.

Hun har arbejdet som dagplejer i Skanderborg Kommune i 13 år – og hun elsker sit arbejde og kunne ikke forestille sig noget bedre job.

Men i en tid, hvor der stilles stadig større krav til dokumentation, savner hun, at der også tages hensyn til, at den slags kan indpasses i arbejdstiden.

”Det er typisk i pauserne, vi skal sidde med den slags, men det er sjældent, børnene sover samtidig, og så er der ikke mulighed for at koncentrere sig om læreplanerne. Den slags kræver tid,” understreger Aviaja Bjerregaard.

Vil leve op til kravene

Hun ved, at hun ikke er den eneste dagplejer i Skanderborg, der har det på den måde. Hun ved også, at det er blevet nævnt over for de pædagogiske ledere, de refererer til. Men hun ved ikke, om de er gået videre med det til kommunen.

”Jeg ved, der er nogle kolleger, der nærmest har opgivet papirarbejdet, fordi de ikke har mulighed for at sidde med det efter fyraften. Jeg bliver ved med det, fordi jeg elsker mit arbejde og gerne vil leve op til kravene,” siger Aviaja Bjerregaard og tilføjer:

”Men jeg må indrømme, at det somme tider halter med at lave dokumentationen om det enkelte barn til forældrene. Det er min ambition at personliggøre den dokumentation, så forældrene virkelig fornemmer, at det er deres barn, det handler om.” ★





18%

af de ansatte i hjemmeplejen
arbejder over næsten hver dag.

16%

af dagplejerne arbejder
over næsten hver dag.

KILDE: MEDLEMSUNDERSØGELSE BLANDT
3.524 FOA-MEDLEMMER, JUNI 2021

SOSU-HJÆLPER BRITH DORPH JOSEPHSEN:

Her siger vi fra

Vi skal ud af flinkeskolen, for det er ledelsens ansvar, at vagtplanen er lagt ordentligt, lyder det fra fællestillidsrepræsentant i Høje Taastrup Kommune.

”Vi går på arbejde med hjertet og med omsorg, så når man kan se, at fru Hansen er ked af det, er det bare svært at være den kolde skid og sige: ’Vi ses i morgen.’”

Sådan siger Brith Dorph Josephsen, der er fællestillidsrepræsentant i Høje-Taastrup Kommune og social- og sundhedshjælper på Henriksdal Plejecenter i Taastrup. For hende er det vigtigt at slå fast, at man skal gå til lederen og spørge, hvad man skal undlade at gøre, hvis man ikke kan nå alle sine opgaver.

”Man er nødt til at sige fra. Hvis man

får fire ekstra borgere, så er det en umulighed, at man kan nå det hele og til samme kvalitet,” siger Brith Dorph Josephsen.

Farvel til flinkeskolen

Tilbage i 2018 modtog flere tillidsfolk i kommunen henvendelser fra medarbejdere, der mente, at de ikke blev kompenseret for ændringer i deres vagter.

Og da coronakrisen ramte Danmark i foråret 2020, var det nødvendigt at slå fast over for kollegerne, at det ikke er gratis for arbejdsgiverne, at man lige

Brith Dorph Josephsen ville ønske, at den fælles vagtplan ikke lå fremme i personalestuen, fordi medarbejderne ikke kan lade være med at kigge i den for at se, om der er planlagt, så der er nok på arbejde.

INDBLIK

GRATISARBEJDE

tager en ekstra tørn, når kolleger er hjemme, syge eller i isolation.

Derfor startede Brith Dorph Josephsen og resten af tillidsrepræsentantgruppen et nyhedsbrev, hvor de blandt andet beskriver, hvad overarbejde koster, og hvad det koster at blive kaldt ind til en ekstravagt. Sammen med ledelsen lavede hun også en vejledning, hvor det blandt andet blev gjort tydeligt, at frivillig bytning af vagter ikke udløser tillæg. Det sker kun, når lederen henvender sig.

”Vi skal ud af flinkeskolen, fordi det er lederens ansvar, hvis vagtplanen ikke er lagt ordentligt,” siger Brith Dorph Josephsen, der understreger, at det ekstra fokus på overarbejde har båret frugt:

”I tr-gruppen har vi ikke fornemmelse af, at nogen bliver snydt,” siger hun.

Sparer tid med iPads

På Henriksdal Plejecenter var kulturen i 2018 også præget af, at man lige blev lidt længere på jobbet for at dokumentere færder, fortæller Brith Dorph Josephsen. En af løsningerne på det problem har været at sætte iPads hos borgerne. Og det virker.

”Førhen skrev vi noter på gule lapper, og så gjorde vi dokumentationen færdig, når dagen var omme. Nu gør vi det undervejs på de nye iPads. Det er meget nemmere, vi sparer en masse tid, og vi laver færre fejl.”

Brith Dorph Josephsen kan også fortælle, hvordan de har håndteret problemet med, at medarbejdere læser op på borgere i fritiden.

”Hos os kan man slet ikke logge på vores systemer, når man bevæger sig uden for matriklen,” forklarer hun og tilføjer: ”Og det er rigtig godt.” ★



GUIDE

UNDGÅ GRATIS OVERARBEJDE – DET HAR VIRKET I HØJE TAASTRUP KOMMUNE

1

Skab struktur i din arbejdsdag

Uanset om man arbejder i hjemmeplejen eller på et plejecenter, skal man kunne strukturere en plan for, hvordan dagen skal forløbe. Det kan være noget så konkret som at planlægge sin rute, så man sparer kørselstid. Det skal lederen være god nok til at informere om, men hvis det stadig kniber, så tag fat i din tillidsvalgte, så I sammen med ledelsen kan få tilrettelagt en plan, der kan nås.

2

Udveksl erfaringer med dine kolleger

Vi skal som kolleger kunne dele vores viden. Det er guld værd. Det kan jo sagtens være, at en ny kollega, der ikke kender området eller omgivelserne, vil have gavn af tips og tricks til at kunne komme hurtigere igennem dagen. Man skal dog også huske, at alle har forskellige tempi. En 60-årig kan måske ikke arbejde lige så hurtigt som en på 25.

3

Hold fri, når du har fri

Du skal ikke bruge din fritid på at læse op på borgere.

4

Vagtplanen er ledelsens ansvar

Det er ikke dit ansvar at tjekke, om der er nok på arbejde klokken syv næste morgen. Og du skal ikke føle dig tvunget til selv at tilbyde at dække et hul i vagtplanen. Det er ledelsens ansvar.

5

Acceptér, at du ikke altid kan nå det hele

Hvis en kollega er syg, og du får flere opgaver, så skal du ikke blive en time ekstra for at gøre det færdigt. Vi skal være langt bedre til at italesætte over for ledelsen, hvad det så er, der skal prioriteres over noget andet.

KILDE: BRITH DORPH JOSEPHSEN, FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT I HØJE-TAASTRUP KOMMUNE OG SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPEN PÅ HENRIKS DAL PLEJECENTER

SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER
CHARLOTTE ARILDSSEN:

BEBOERNE GIVER MIG STYRKE

AF ANJA MARCUSSEN | FOTO: HEIDI LUNDGAARD

Hvis det ikke var for beboerne på min arbejdsplads, ville jeg helt sikkert være mere syg, end jeg er nu. Derfor har jeg valgt at arbejde fire timer om dagen, mens jeg får kemobehandling. Det er anden gang, jeg har brystkræft, men jeg nyder at kunne gå på arbejde og få styrke og støtte fra både beboerne og mine kolleger. Mit arbejde er så meningsfuldt, og jeg er stolt af at arbejde på Flemløse Plejehjem.

Den menneskelige kontakt er min drivkraft. Jeg husker tydeligt, dengang jeg fandt ud af, at jeg ville være social- og sundhedshjælper. For 30 år siden gik jeg ind ad døren hos den kommunale hjemmepleje og spurgte, om de kunne bruge en som mig. Jeg begyndte som afløser efter at have været rengøringsassistent i lang tid. Jeg kom hos en ældre dame, der en dag fortalte, at hun betragtede mig som den datter, hun gerne ville have haft. Hun ville forære mig sine arvesmykker, men jeg måtte pænt takke nej. Jeg synes, det er så givende at høre livshistorierne og forsøge at give de mennesker, jeg møder i det daglige, den bedst mulige sidste tid.

Det betyder meget for mig at mærke den forskel, mit engagement gør. Derfor er jeg både arbejdsmiljørepræsentant og forflytningsvejleder. Jeg har været med til at søge om penge til hjælpemidler – blandt andet en Carendo-stol. Vi havde en dement kvinde, som ikke kunne noget. Vi plejede at vaske hende i sengen, men på grund af stolen kunne vi køre hende ud i bad. Da hun så sig selv i spejlet, tog hun en vaskeklud, der lå ved vasken, og begyndte at vaske sit ansigt. Jeg blev så rørt, at jeg nær havde givet mig til at græde. ★



I CV I

2005: Ansat på Flemløse Plejehjem, Assens Kommune

1998-2005: Uddanner sig til social- og sundhedshjælper og er derefter ansat i hjemmeplejen

1991-1998: Ufaglært afløser i hjemmeplejen

1988-1991: Rengøringsassistent

Winther Kangaroo

Det sikre valg!

- **GOD ERGONOMI**

Lav indstigning, der sparer dig for løft, og stærk motor med "Walk Assist".

- **SIKKER TRANSPORT AF BØRN**

Hydrauliske skivebremses og robust kasse med kraftige sikkerhedsbøjler.

- **DANSK KVALITET**

Gode køreegenskaber, minimal vedligeholdelse og nem at rengøre.

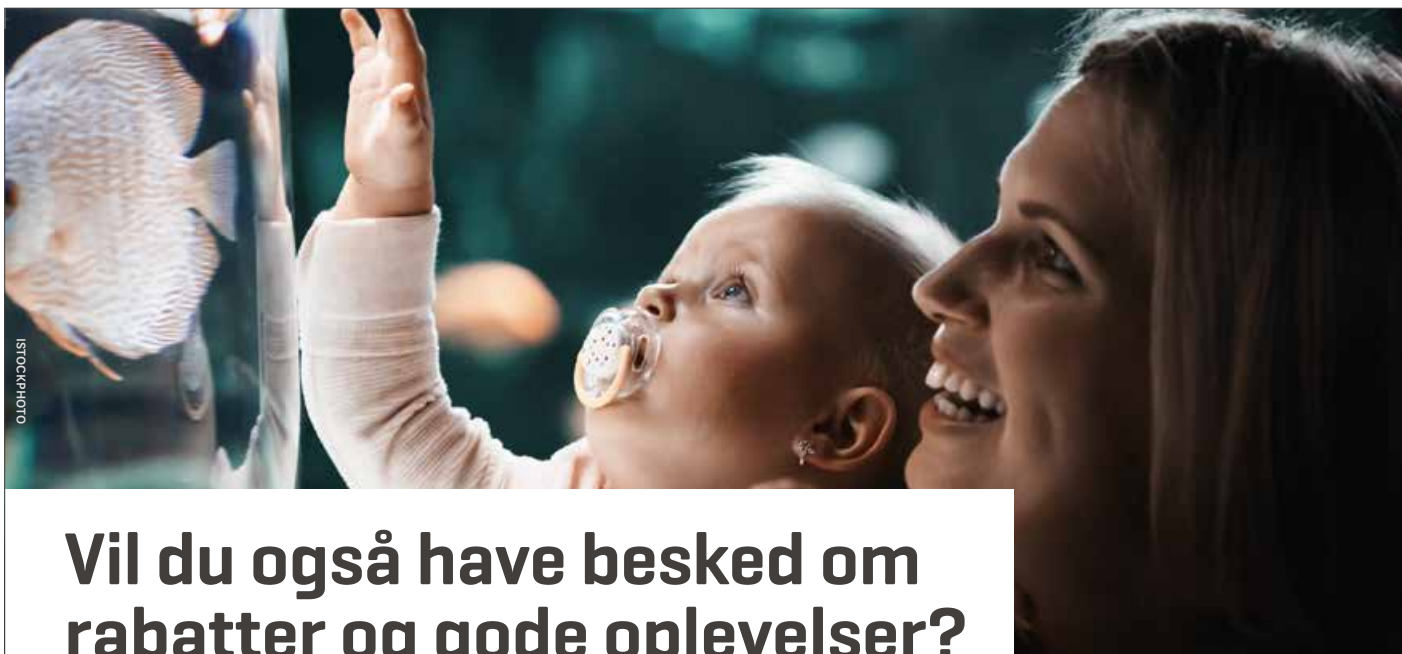


RING OG FÅ
TILSENDT VORES
KATALOG PÅ
TLF: 70 25 72 88



Winther Bikes | Rygesmindevej 2 | 8653 Them | Danmark | +45 7025 7288 | www.wintherbikes.com

winther®



ISTOCKPHOTO

Vil du også have besked om rabatter og gode oplevelser?

Log på foa.dk/medlemstilbud og sig 'Ja tak' til
at FOA må informere dig på e-mail og sms
om de gode medlemstilbud.

FOA

Carsten kommer til børnene

Som 'trilledagplejer' får Carsten Lüdiksen guldstunder med børnene på sin morgenrute, hvor han samler børnene op hos deres familier.

AF SOFIE JANERKA | FOTO: HEIDI LUNDSGAARD



Godmorgen Olivsen. Hvor er det dejligt at se dig.”

Dagplejer Carsten Lüdiksen hilser på toårige Olivia, imens han parkerer sin ladcykel i carporten hjemme ved Olivias familie. Klokken er 7.20, og Olivia står i døren med overtøj, klar til at dagen i dagplejen starter lige der ved hendes eget dørtrin.

Carsten stiger af cyklen og giver Olivia et ordentligt morgenkram. Storesøster Sophia, der står inde i entréen, får også en hilsen og et smil med på vejen.

Måske ser vi et egern

Olivia går i dagpleje hos Carsten Lüdiksen i Odense-forstaden Korup. Han er en af områdets 10 trilledagplejere. Det betyder, at han hver dag cykler rundt og henter børnene i deres hjem.

”De får en god start på dagen. Jeg oplever næsten aldrig et barn, som er ked af det eller ikke vil med. Pædagogisk og psykologisk er det langt bedre for børnene at sige farvel hjemme. De oplever, at det er dem, der tager afsted på tur – og ikke mor eller far, der går fra dem. Samtidig har vi fælles oplevelser på cyklen og kommer i samlet flok hjem til mig,” siger Carsten Lüdiksen.

Han tager sig god tid på hjemturen. Nogle gange kører de en omvej gennem skoven og ser, om de kan være heldige at se et egern eller en fugl. Andre gange stopper de op og kigger på en skraldebil, en flot lastbil eller andet, som børnene lægger mærke til på vejen.

Efter cykelturen fortsætter resten af dagen, som den nu gør i dagplejen med aktiviteter, leg, måltider og middagslur. Om eftermiddagen bliver børnene hentet hjemme hos Carsten.

Rolige morgener

Olivias mor, Stine Christensen, hjælper sin datter op i cyklen, hvor vennen Jonas får en krammer.

Stine Christensen er begejstret for trilledagplejen, og hun mærker tydeligt forskellen på, at Olivia bliver hentet hjemme, hvor storesøster Sophia blev afleveret i dagplejen.

”Vores morgener er mere rolige, når vi ikke skal haste ud ad døren alle fire. Olivia er altid glad og klar til at tage afsted, hvor Sophia ofte var ked af det og havde svært ved at sige farvel,” fortæller hun og uddyber, at hun også føler, hun har en bedre kontakt til Carsten, når han kommer på cyklen.

TRILLEDAGPLEJER

I Odense Område Vest er der p.t. 10 dagplejere, som kører ud og henter børnene om morgenen. Både forældre, børn og dagplejere er begejstrede for ordningen, som giver en mere rolig aflevering, hvor der både er tid til at tale med forældrene og få sendt børnene ordentligt afsted.

Flere andre steder i landet er trilledagplejere også i gang eller ved at starte op. Eksempelvis i Randers, Horsens og på Stevns.

KILDE: SVEND BESSER, LEDER AF OMRÅDE VEST I ODENSE



"Der er tid til at give en god overleveling, for børnene sidder og hygger sig i cyklen, og vi kommer ikke som forældre og 'bryder ind' i en aktivitet eller leg, som allerede er i gang i dagplejen."

Skal vi synge?

Da Olivia er kommet på plads i cyklen sammen med Jonas, er de klar til at vinke farvel.

"Skal vi synge, når vi kører?" spørger Carsten og foreslår 'Mariehønen Evigglad', som han netop har fået at vide, at Olivia har sunget det meste af aftenen før. Han sender en besked til det næste barns forældre om, at han er på vej, vender cyklen og sætter i gang ud i Korups villakvarter. Otte minutter senere er de henne ved Gry, som kommer op i vognen til de to andre. ★

REDAKTIONEN@FOA.DK

Olivia er helt klar til at blive hentet af dagplejer Carsten Lüdiksen. Mens hun får hilst på sin ven Jonas i cyklen, er der tid til, at Olivias mor fortæller, at natten er gået fint, og at Olivia har spist en god portion havregrød til morgenmad.

HUSK!**23. september**

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 og sms.

A-KASSENS CALLCENTER – en udvidet service til dig

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

TINA KOM I ARBEJDE EFTER WEBINAR OM JOBSAMTALER

AF VIBEKE KOLD

FOAs A-kasse har gennem det seneste halve år inviteret til webinarer, hvor medlemmerne hjemme fra deres stue kan lære om, hvordan man skriver en god jobansøgning, et godt cv, og hvordan man går til en samtale.

Tina Sonnichsen fra Føvling deltog i et af webinarerne, og allerede efter et par dage skulle hun til sin første online jobsamtale. Her fik hun brug for noget af det, hun havde lært. Et af de gode råd var at forberede sig godt. Det gav ikke blot en god oplevelse til samtalen, men førte også til et nyt job.

Fortæl om dig selv

Tina Sonnichsen er uddannet sygeplejerske fra England, men har ikke kunnet få godkendt sin uddannelse i Danmark. Hun er derfor flere gange blevet afvist, når hun har søgt job indenfor sundhedsvæsenet, fordi hun ikke har de rigtige papirer.

Denne gang søgte hun et job på et af de nye corona-vaccinationscentre. Bevæbnet med gode råd fra webinarer om jobsamtaler følte hun sig denne gang godt klædt på.

”Det første, de sagde, var: ’Fortæl lidt om dig selv’. Og så sagde jeg alt det, jeg havde forberedt. Det gik godt, og den første kommentar, jeg fik, var: ’Hold da op. Nu ved jeg slet ikke, hvad jeg mere skal spørge om’,” fortæller Tina Sonnichsen.

Brug humor

Der var i det hele taget en god kemi mellem Tina Sonnichsen og de to i ansættelsesudvalget. Det hjalp også, at Tina brugte et andet fif fra webinarer: Hvis du har humor, så vis det!

”Vaccinationscentret er først lige ved at blive bygget op, så vi skal sidde og vaccinere midt i byggerodet. De spurgte, hvordan jeg havde det med det. Men så tænkte jeg på det med humoren og sagde, at de jo bare kunne give mig en malerpensel. Det grinte de af.”

Noget tredje, Tina havde bemærket på webinarer, var de mange citater fra arbejdsgivere på FOAs fagområder, der fortæller om deres tanker og krav til ansøgerne.

”Jeg har tit følt mig ret underdanig til en jobsamtale, men det hjalp mig at have fået ord på, hvad arbejdsgiverne tænker og forlanger af os, der søger jobbene.”

Tina fik jobbet i vaccinationscentret i Kolding/Vejle.

Flere webinarer på vej

FOAs A-kasse har udover jobsøgning også webinarer om, hvordan du kommer i aktivering på en arbejdsplads, og hvad du skal gøre, hvis du søger job på et nyt fagområde med mere.

Alle er velkomne til at deltage i webinarerne. Er du ledig, vil du modtage en indbydelse i din postkasse på foa.dk/min-post. Er du ikke ledig, skal du sende en mail til jobmatch@foa.dk. ★

REDAKTIONEN@FOA.DK

SE WEBINARER

Du kan se kommende webinarer på foa.dk/a-kasse-webinarer, hvor du også som ledig tilmelder dig. Herfra er der også link til at se eller gense tidligere webinarer.

FARVERIG BØNNESALAT MED TOMAT

Savner du inspiration til en velsmagende madpakke, der kan holde energien oppe, så kig med her. Kolde kogte bønner og linser er perfekte i en salat med en dressing, der er kraftig i smagen.

AF KATRINE KLINKEN | FOTO: LINE FALCK

HAPS!
Et stykke melon
er dejlig med
lidt mynte
og feta

Spis friske
og tørrede bønner
– de er fyldt med
proteiner

Bønnesalat

4-5 portioner

1 dåse blandede kogte bønner
f.eks. røde kidneybønner, sorte
og hvide bønner, ca. 400 g
1 dåse kogte grønne linser,
ca. 400 g
1 dåse eller pakke kogte kikærter,
ca. 250 g
250 g friske grønne bønner
500 g tomat

Sennepsdressing

1 dl olivenolie
2-3 spsk. dijonsennep
2 spsk. æbleedikke
1 spsk. salt
friskkværnet peber
2-3 fed hvidløg
1 lille løg
1 håndfuld frisk sar eller timian

Opskrift

Lad de kogte bønner og linser
dryppe af i en si.
Nip enderne af de grønne bønner
og skær dem ud i stykker på ca. 2
cm. Kog dem ca. 3 min. i letsaltet
vand og lad dem dryppe af.
Vask tomaterne og skær dem
i små stykker.

Rør dressingen af olie, sennep
og eddike og tilsæt salt og peber.
Knus hvidløg og riv løget fint.
Rør det i dressingen med skyllet
finthakket sar eller timian. Dres-
singen skal være kraftig i smagen.
Bland alle ingredienserne sam-
men til en salat. Smag til med
salt, sennep m.m.

Salaten kan opbevares i køleskab
ca. 3 dage, hvis der ikke er tilsat
friske krydderurter og rå løg.
Det kan tilsættes løbende.

Katrine Klinken er kok og
ernærings- og husholdnings-
økonom og arbejder som
madskribent.



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

DET
SKER

FREDERIKSSUND

Seniorklubben. 15. sep. kl. 13.30: 'Min far-mor og de andre faldne kvinder' v. historiker, foredragsholder og journalist Henning Frandsen. 13. okt. kl. 13.30: 'Mads Westfall – den underholdende trubadur'. 17. nov. kl. 13.30: Billedforedrag v. Finn Greiner 'Med bumletog fra Borup til Singapore'.

HORSENS

Afdelingen. 5. dec. kl. 10-12.30 eller kl. 14.00-16.30: Juletræ på Scandic Bygholm Park i Horsens. For medlemmer og deres børn/børnebørn. Maks. 3 voksne. Billetsalg i perioden 25. okt.-12. nov. Pris pr. billet 30 kr. Betales via MobilePay eller kontant på beløbet.

Seniorklubben. 7. sep. kl. 13.45: Hyggedag og rundvisning i vores nye hus. Der er kaffe og kage. 21. sep. kl. 14: Vi mødes på Kystens Perle. En mulig rundvisning i området. Kaffe, boller og lagkage for 50 kr. 5. okt. kl. 14: Klaus Skjærlund fortæller om en spændende tur til Canada. Der er kaffe og kage. 26. okt. kl. 14: Besøg i Enner Mark Fængsel, hvor fængselspræst Jesper Birkler fortæller om livet der. Der er kaffe og kage for 20 kr. For at deltage i seniorklubbens arrangementer skal du være medlem – årligt kontingent 160 kr. Årligt kontingent i FOA 222 kr. Tilmelding til udflugterne skal ske til formand Dorrit Bank på 60 19 70 16 eller kassierer Sonja Møller Andersen på 60 71 17 80. Træffes bedst kl. 17-18.

MARIAGERFJORD

Afdelingen. 23. sep.: Årsmøde i pædagogisk sektor. Spisning kl. 18 og årsmøde kl. 18.30. Dagsorden jf. lovene. Indkommende forslag skal skriftligt være sek-

toren i hænde senest 16. sep. kl. 12. Valg af ny sektorchefordmand de næste 4 år – ønsker man at stille op, skal man senest 8 dage før, skriftligt indsende ønske til bedl@foa.dk. Bagefter foredrag v. Sofia Sølvig/Mindful Børneliv: Hvordan man anvender mindfulness og meditation i hverdagen. Tilmelding senest 6. sep. kl. 12 til bedl@foa.dk eller 27 52 97 01. 28. okt. kl. 18: Generalforsamling. Der er spisning fra kl. 18. Generalforsamlingen starter kl. 19. Dagsorden jf. afdelingens love. Indkomne forslag, herunder forslag til valg af formand, næstformand, faglig sekretær skal være afdelingen i hænde senest 8 dage før generalforsamlingen. Revideret regnskab samt indkomne forslag ligger til gennemsyn i afdelingen 7 dage før generalforsamlingen og på hjemmesiden. **Seniorklubben.** 6. okt.: Generalforsamling. Dagsorden jf. lovene. På valg næstformand Marianne Enevoldsen, bestyrelsesformand Lis Pedersen, suppleant Ingerlise D. Jørgensen, suppleant Kirsten Fur Eriksen. Indkomne forslag til afdelingen senest 4 dage før.

ODENSE

Seniorklub. 14. sep.: Udflugt til Fejøl. 28. sep.: Tur ud i det blå/Humlemagasinet. Afgang kl. 8.15 Vejerboden Nyborg, afgang kl. 8.45 Dannebrogsgade, afgang kl. 9. Amtsgården, Ørbækvej. Vi skal opleve løvfaldsscenerier, smukke romantiske herregårde og panoramaudsigter. Undervejs får vi sand-

wich med øl/vand. Turen går til Humlemagasinet, hvor vi kan se en stor dukkesamling, Sigfred Pedersen Museet og gåtur i haverne m.m., vi slutter med kaffe og lagkage. Forventet hjemkomst kl. ca. 17.30. Pris 400 kr. Pris ikke-medlem 545 kr. 12. okt.: Underholdning/socialt samvær. Kl. 9.30-10: Tilmelding/betaling til julefrokost/indkøbstur 23. nov. Pris 450 kr. Pris ikke-medlem 550 kr. Kl. 10-13: Underholdning v. Maler Villy Høj, som fortæller om sit liv. Bagefter er der socialt samvær med spisning af madpakke. Øl/vand kan købes. 26. okt.: Valgmøde til kommunal-/regionalvalg. Kl. 10-12. Valgmøde i FOA, Vesterbro 120, Odense. 9. nov. kl. 10-12: Afdelingslæge Tanja Tvistholm Sijær, Aarhus sygehus, fortæller om knogleskørhed i FOA, Vesterbro 120, Odense.

SILKEBORG-SKANDERBORG

Afdelingen. 1. nov. kl. 18.30: Generalforsamling på Scandic Silkeborg, Udgårdsvej 2, Silkeborg. Dagsorden jf. lovene. Forslag, herunder forslag til valg af lønnet formand for 4 år, skal være afdelingen i hænde senest 14 dage før. Alle medlemmer modtager skriftligt materiale senest 14 dage før. Regnskab og budget samt evt. forslag eller yderligere materiale kan læses på afdelingens hjemmeside foa.dk/silkeborg-skanderborg eller bestilles i afdelingen 14 dage før generalforsamlingen på 46 97 20 20. Der vil i forbindelse med generalfor-

samlingerne være spisning fra 17.30-18.30 samt kaffe/kage under generalforsamlingen.

SYDFYN

Afdelingen. 21. sep. kl. 17.30-21.30: Generalforsamling på Hotel Faaborg Fjord. 3. nov. kl. 17.30-21.30: Sektorårsmøde for Sundheds- og Servicesektoren. 11. nov. kl. 18-22: Sektorårsmøde for Pædagogisk Sektor. 18. nov. kl. 17-21: Sektorårsmøde for Teknik- og Servicesektoren. Alle tilmeldinger foregår via foa.dk/afdelinger/foa-sydfyn/arrangementer.

SØNDERJYLLAND

Afdelingen. 4. nov. kl. 17: Social- og sundhedssektorens årsmøde på Agerskov kro, jf. afdelingens love. Spisningen efter årsmødet og tilmelding er nødvendig. Herefter vil årsmødet afsluttes med en foredragsholder. 4. nov. kl. 17.30: Pædagogisk sektor årsmøde på FOA i Rødekro, jf. afdelingens love. Spisningen efter årsmødet og tilmelding er nødvendig. Herefter vil årsmødet afsluttes med en foredragsholder. Dagsordner til årsmøderne kan ses på FOA Sønderjyllands hjemmeside. **Seniorklubben.** 22. sep. kl. 14: Foredrag: Hvem og hvilket emne oplyses senere – afholdes i FOAs mødelokaler på Brundevvej 2, Rødekro. Tilmelding senest 15. sep. 21. okt. kl. 14: Lottospil på Brundevvej 2, Rødekro. Tilmelding senest 14. okt. 26. nov. kl. 13: Julefrokost på Øster Højst Kro. Pris for medlemmer 200 kr., ikke-medlemmer 250 kr. Tilmelding senest 17.

nov. på Ret til ændringer forbeholdes. Medlemmer betaler 20 kr. for kaffe, ikke-medlemmer 30 kr. samt entrépris ved arrangementer. Husk du er automatisk medlem af seniorklubben som efterløner og pensionist. Alle tilmeldinger foregår via soenderjylland@foa.dk.

VEST

Seniorklubben. 6. sep. kl. 14: 'Udsat' Generalforsamling i Foreningshuset, Byagervej 3 Brørup. Dagsorden jf. lovene. Efter generalforsamlingen er der bankospil. Der skal ikke medbringes gaver til banko. 20 kr. for 2 kort. Husk tilmelding. 6. okt. kl. 14: Udflugt til Skibelund Krat – vi mødes på P-pladsen. Helge Petersen vil give os en rundvisning/fortælling om genforeningen. Der efter kaffe på restauranten – pris 40 kr. Tilmelding nødvendig. 27. okt. kl. 13.30: Fælles LO i Væjen Hallen, Fuglsangsalle 10 – Poul Marcus holder foredrag om Kongeåen og den gamle grænse – pris 70 kr. Tilmelding til Inger Kristensen 23 45 71 91. 1. nov. kl. 14: Sognegården Vejen, Nørregade 98 – Jørgen Dieckmann Rasmussen og Inge Thygesen fortæller om 'Østerklev Hjerting Svangre hjemmet fra forsvundne tider'. 6. dec. kl. 12: Julefrokost i Markeds Restaurationen, Markedsvej 7, Brørup. Pris 175 kr. + drikkevarer. Tilmelding til bestyrelsen senest 22. nov.

VESTSJÆLLAND

Tilmelding med NemID. foa.dk/vestsjælland Kontakt.tlf.: 46 97 38 60. Telefon- og åbningstider:

MEDLEMSPULSEN

Vindere i juni 2021

Hovedpræmievinder

Inge Kjestrup Iversen, FOA Kolding

Gavekort til Coop

Tina Pio, FOA Odense
Marianne Oxland, FOA Vest
Susanne Villadsen, FOA Holstebro
Kell Roed Pedersen, FOA SOSU
Bente Stilling Pedersen, FOA Nordjylland

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

KONTAKT FOA

FOA, forbundshuset
Stauings Plads 1-3
1790 København V

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

FOA-afdelinger

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

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
Midtjylland: 46 97 30 30
foa.dk/midtjylland
Nordjylland: 46 97 29 00
foa.dk/nordjylland

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

QUIZ

1. Fra 2017-2019 er sygefraværet hos kommunalt ansatte under 30 år ...

- A. Faldet
- B. Steget
- C. Uændret

2. Hvor mange af FOAs medlemmer arbejder over mindst en gang om ugen uden at få løn for det?

- A. 27 procent
- B. 38 procent
- C. 42 procent

3. Hvorfor fortjener Allan Schou Pedersen et kram?

- A. Han har mange idéer og er en god sparringspartner
- B. Han husker altid kollegernes fødselsdage
- C. Han fornemmer, hvornår en kollega har brug for lidt ekstra omsorg

4. Hvilken faggruppe har det mindst fysisk krævende job?

- A. Journalist
- B. Jurist
- C. Bibliotekar



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 **27. september**. Du kan også besvare quizen på foa.dk/quiz. Vinder af quizen i Fagbladet FOA nr. 3/2021 blev **Mika Vincentz, Odense**.

man./tirs. kl. 9-15, ons. lukket, tors. kl. 9-17 og fre. kl. 9-13. Hjemmeside: foa.dk/vestsjaelland. Mail: vestsjaelland@foa.dk. Akuttf. faglig: 46 97 21 63 kl. 16-22 på hverdage. A-kassens callcenter: 46 97 10 10 kl. 16-20 på hverdage. **Område Holbæk.** 27. sep. kl. 19: Områdegeneralforsamling, Stenhusvej 35, Holbæk. Spisning kl. 18. **Område Midtsjælland.** 28. sep. kl. 19: Områdegeneralforsamling, Japanvej 2, Slagelse. Spisning kl. 18. **Område Nordvest-**

sjælland. 29. sep. kl. 19: Områdegeneralforsamling, Banegårdspladsen 3, Kalundborg. Spisning kl. 18. **Fagforeningen.** 25. nov. kl. 18: Ordinær afdelingsrepræsentantskabsmøde, Filadelfia, Kurvej 4, Dianalund. Indskrivning kl. 17 og spisning kl. 17.15. Alle tilmeldinger til spisning foregår via foa.dk/vestsjaelland. **A-kassen.** FOA Job og Kompetencecafé – få styr på dine muligheder for at blive bedre til it, jobsøgning og for at styrke dine almenne kompetencer. Tilmel-

ding på 46 97 38 60 – efterfølgende kontaktes du af AOF om tid og sted. **Efterløn- og seniorklubben Holbæk.** 4. okt. kl. 13: En aften i Caminos tegn v. Jens Kjaer Olsen. Tilmelding ikke nødvendig. 1. nov. kl. 13: Klubbens årlige Andespil. Tilmelding ikke nødvendig. 6. dec. kl. 12: Julefrokost – medlem 200 kr. og ledsager 250 kr. **Efterløn- og seniorklubben Slagelse.** 13. okt. kl. 14: Bankospil. Tilmelding ikke nødvendig. 10. nov. kl. 14: 'Min farmor og de andre faldne kvinder'

v. Henning Frandsen. Tilmelding ikke nødvendig. 3. dec. kl. 13: Julefrokost – medlem 200 kr. og ledsager 250 kr. **Efterløn- og seniorklubben Ringsted.** 7. okt. kl. 14: 'Fra gadebetjent til et liv i PET' v. Christian Medom. Tilmelding ikke nødvendig. 4. nov. kl. 14: Generalforsamling og bankospil. Forslag til behandling på generalforsamlingen skal være formanden Lisbet i hænde senest 14 dage før på lang@os.dk. Medbring en pakke til ca. 25-30 kr. Tilmelding ikke nødven-

dig. 2. dec. kl. 13: Julefrokost på Knud Lavard Centret – medlem 180 kr. og ledsager 230 kr. **Efterløn- og seniorklubben Nordvestsjælland.** 16. sep.: Kørselv-tur til økosamfundet Egebjerg. 50 kr. pr. person. Tilmelding og betaling senest 9. sep. 6. okt. kl. 11: Bankospil og forslag til arrangementer i 2022. Spisning kl. 12. 50 kr. pr. person. 1. dec. kl. 13: Julefrokost i Asnæs – medlem 150 kr. og ledsager 200 kr. Alle tilmeldinger og betalinger via foa.dk/vestsjaelland.

Redaktionen sluttet
17. august

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

Frist til nummer 6
11. oktober
Frist til nummer 1/2022
4. januar

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

Annoncefrist
Nummer 5
29. september
Nummer 6
10. november

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

Nummer 5 udkommer
Uge 44

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

Vi tager ansvar for indholdet og er tilmeldt

PRESSE NÆVNET

Medlem af Danske Medier
DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL

Tilsluttet Specialmediernes
Oplagskontrol

Oplag:
174.374/10. årgang
Tryk: Stibo Complete
ISSN: 1901-0214



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

Vejle: 75 82 52 88
foa.dk/vejle
Vendsyssel:
46 97 10 30/46 97 13 43
foa.dk/vendsyssel
Vest: 76 10 93 50
foa.dk/vest
Vestsjælland: 46 97 38 60
foa.dk/vestsjaelland
Århus: 89 36 66 66
foa.dk/aarhus

PMF-afdelinger

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

Udgiver:

FOA

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



Bettina Djørup, pædagog i Børnehuset Lunden i Nibe i Aalborg Kommune, har peget på sin kollega, pædagogisk assistent Allan Schou Pedersen.

BETTINA DJØRUP:

ALLAN FÅR MIG TIL AT GRINE

AF ANJA SKOV MARCUSSEN | FOTO: TOR BIRK TRADS

Hvorfor fortjener Allan et kram?

Jeg får det ikke altid sagt i hverdagen, men jeg er rigtig glad for at have Allan som kollega. Vi griner sammen hver dag, og stort set alt kan lade sig gøre, når vi er på arbejde sammen. En dag skulle vi på en lang tur rundt i Nibe by med alle 15 børn fra Musvitstuen. Det blev til en gåtur på næsten fem kilometer, og på vejen hjem var børnene trætte. Så hoppedoede Allan over et hegn for at slå genvej, og sammen løftede vi børnene over og fik en masse fjollerier ud af det. Det smitter af på børnene, at vi har et godt kollegaskab.

Det er skønt, at Allan har så mange gode idéer. Når vi laver science med børnene, smider han lige en Mentos i en cola, så den sprøjter til alle sider. Børnene elsker det.

Allan er også en god sparringspartner. Når jeg for eksempel foreslår, at vi skal lave en ridderborg ud af mælkekartoner, er han straks med på det og siger: "Og så kunne vi lige ..." Det eneste minus er, at han holder med AaB – jeg er til Midtjylland. Det kan jeg godt lide at drille ham med. ★

ASMA@FOA.DK



KRAMMET
GÅR TIL

Allan Schou
Pedersen
Pædagogisk assistent

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



Kompetence-
løft på alle
niveauer

VOKSER JERES STRATEGI OG KOMPETENCER I SAMME TEMPO?

Det danske arbejdsmarked og dermed kompetenceefterspørgslen er i rivende udvikling. Lad VUC hjælpe med en uddannelsesstrategi, der understøtter din virksomheds mål og konkurrenceevne.

VUC ERHVERV tilbyder kompetenceløft i mange fag, der sikrer virksomheden og medarbejderne opdateret 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

Årsmøde i forbrugergrupperne i PenSam

PenSam indkalder forbrugergrupperne for

- Social- og Sundhed
- Pædagogisk sektor
- Kost- og Service
- Teknik- og Service

Torsdag
den 4. november
2021
på Nyborg
Strand

Har du forslag til dagsordenen, skal du sende dem skriftligt senest 6 uger før mødet af holdes til forbrugergrupper@pensam.dk eller med post til PenSam, Ledelsessekretariatet, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

Udover medlemmer af forbrugergrupperne, kan alle med en pension i PenSam deltage i årsmødet.

Hvis du vil deltage, skal du tilmelde dig senest fem dage før mødet på mail forbrugergrupper@pensam.dk

PenSam

Rådgivning og støtte til selvmordsramte

NEFOS (Netværket for Selvmordsramte) er en landsdækkende organisation, som yder rådgivning til mennesker, der er ramt af andres selvmordshandlinger.

NEFOS tilbyder gratis støtte og rådgivning til pårørende og efterladte i alle aldre, som har brug for at snakke med en professionel rådgiver. Du kan tage kontakt til NEFOS, hvis du aktuelt er ramt af andres selvmordshandlinger, eller hvis du er påvirket af hændelser, der er sket for længere tid siden. Hos NEFOS får du rådgivning gennem individuelle samtaler og/eller samtalegrupper.

Uanset hvor og hvordan du oplever selvmordshandlinger - på dit arbejde eller i dit privatliv - kan du hente hjælp hos NEFOS. Vi vil også gerne hjælpe dig med faglig sparring og supervision, hvis du er i tvivl om, hvordan du skal takle selvmord og selvmordsforsøg på din arbejdsplads.

NB: NEFOS hjælper alene pårørende og efterladte til selvmord.
Hvis du selv oplever at have selvmordstanker, henviser vi til Livslinjen (tlf. 70 201 201).

**Kontakt NEFOS på tlf. 6312 1226
eller skriv en mail til kontakt@nefos.dk**



! Du kan læse mere om NEFOS på www.nefos.dk