



FAGBLADET FOA

**KOM I
GANG MED
SUPERVISION**

SIDE 24

**UNGES
SYGEFRAVÆR
OVERHALER
DE ÆLDRES**

SIDE 8



SOSU-HJÆLPER MARIA BUSBORG JØRGENSEN ARBEJDEDE GRATIS I 11 ÅR:

**JEG FØLTE, JEG
HELE TIDEN VAR
PÅ ARBEJDE**

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

SNAPSHOT

DEN SIDSTE TID
PÅ HOSPICE

SIDE 18

INDHOLD

Chefredaktørens leder

SIDE 4

Fag og fremtid: Elever får hjælp til
at håndtere kulturchok

SIDE 6-7

FOKUS Sygefravær

Blandt de unge medarbejdere i kommunerne stiger sygemeldingerne.

SIDE 8-13

Groft sagt

SIDE 14

Formandens klumme & debat

SIDE 16-17

Snapshot: Sosu-assistent på hospice:
"Jeg giver mig tid til at lytte"

SIDE 18-21

Fagligt talt

SIDE 22

TEMA Supervision

Medarbejdere på ældreområdet har stor gavn af 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: Kræfttramte Charlotte får
styrke af beboerne

SIDE 42

Faglig praksis: Sociale robotter
giver livskvalitet

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

FAG OG
FREMTID
HØJERE
FAGLIGHED
I PRAKTIKKEN
SIDE 6TEMA
SUPERVISION
SIDE 24

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 virkelighedschok, 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.



Arbejdsomængden 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

Vil hjælpe elever mod kulturchok

To kliniske undervisere står bag ny idé, der skal få sosu-assistent-elever gennem hospitalspraktik og forebygge frafald.

AF JOACHIM PLOUG HANSEN | FOTO: JØRGEN TRUE

56

elever på HovedOrto-Centret har været igennem programmet det første år.

KILDE: PERNILLE KJÆR SVENDSEN OG SIDSEL BALNAGOWN ROSS

Et hurtigere tempo med både komplekse og akutte sygdomsforløb. Det er den verden, der ofte venter social- og sundhedsassistenteleverne, når de skal i deres første praktik på et hospital og kun kender den virkelige verden fra det primære sundhedsvæsen. For nogle kan det virke som et 'kulturchok' og i værste fald betyde, at de falder fra.

Det har Pernille Kjær Svendsen og Sidsel Balnagown Ross, sygeplejersker og kliniske undervisere på HovedOrtoCentret på Rigshospitalet, dog ikke oplevet. Men de har oplevet elever, der har udskudt den fortsatte uddannelse, fordi de havde svært ved at inddrage deres erfaringer og bruge den teori, de havde lært på skolen.

Det besluttede de to at gøre noget ved, og de har nu skabt et program, der er bygget op af tre refleksionsseancer, som hver består af en skriftlig opgave og en mundtlig refleksion, hvor eleverne udveksler erfaringer sammen

med de to kliniske undervisere. Og resultaterne har været positive.

"Eleverne bliver fagligt bedre, og de forstår hurtigere arbejdsgangen på et hospital. Og så har de været glade for, at læringen er sat i system, og de har fået et rum, hvor de kan dele erfaringer," siger Pernille Kjær Svendsen.

Sosu-direktør: Godt initiativ

Gitte Brodersen, der er uddannelsesdirektør på SOSU H, anerkender, at social- og sundhedsassistentelever møder en anderledes hverdag, når de kommer i praktik i det sekundære sundhedsvæsen.

"De møder et andet faghierarki, hvor der er mere fokus på et tværfagligt samarbejde, og patienterne er mere syge end i det primære sundhedsvæsen. Derfor er det godt, hvis et praktiksted har vejlederressourcer til at gøre nogle ekstra indsatser som med refleksionsprogrammet," siger hun. ★

SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTELEV JAKOB BØLLINGTOFT:

REFLEKSION HAR HØJNET MIT NIVEAU MARKANT

"Da jeg var i praktik i hjemmeplejen, kunne jeg bare gå i gang, fordi jeg vidste, hvad jeg skulle, og det var trygt. Selvom jeg har flere års erfaring inden for det sundhedsfaglige, var det en udfordring, da jeg startede her."

Sådan lyder det fra 38-årige Jakob Bøllingtoft, der efter flere år som social- og sundhedshjælper nu uddan-

ner sig til assistent og netop har været i praktik på Rigshospitalets Afdeling for Plastikkirurgi og Brandsårsbehandling – og her fulgte det nye refleksionsprogram.

Efter de første par uger var logbogen fyldt med flere noter, end der har været i den øvrige del af hans praktiktid. Den største forandring var arbejdsgan-

gen, hvor opgaverne er velstrukturerede, og patienterne hele tiden skal vurderes.

"Jeg kan godt lide at snakke med patienterne, men hvis man er i gang med en hyggelig dialog, kan det være svært at være koncentreret om de praktiske opgaver og de kliniske vurderinger. Jeg skulle vænne mig til



DE TRE REFLEKSIONS-SEANCER

1. Sygeplejeprocessen:

Her skal eleverne reflektere over den basale sygepleje. De skal komme omkring vurderings-, identifikations-, planlægnings-, udførelses-, og evalueringsfasen.

2. EWS: Også kaldet Early

Warning Score. Det bruger man til at vurdere patienter ud fra målinger som blodtryk og vejtrækning, hvilket kan forudsige, om en patient er på vej til at udvikle kritisk sygdom.

3. Medicinlogbog:

Her skal eleverne præsentere en patient og patientens aktuelle medicin. Der skal blandt andet reflekteres over etiske dilemmaer og potentielle bivirkninger.

KILDE: PERNILLE KJÆR SVENDSEN
OG SIDSEL BALNAGOWN ROSS



**Se refleksions-
programmet**
foa.dk/elevrefleksion

I tidligere praktikforløb har Jakob Bøllingtoft selv været ansvarlig for at skemalægge læringsaftaler og vejledningssamtaler. Rigshospitalets nye refleksionsprogram er mere struktureret og dybdegående, og derfor lærer han mere.

at holde fokus mere,” siger Jakob Bøllingtoft.

Han har også oplevet fagsproget på hospitalet som en udfordring. Derfor har refleksionsprogrammet været gavnligt for Jakob Bøllingtoft, fordi der til hver seance var et specifikt fokus.

Højet fagligt niveau

Den skriftlige opgave skulle udfyldes ud fra et skema med spørgsmål, hvor

han tog udgangspunkt i en patient, han arbejdede med. Dagen efter fremlagde Jakob Bøllingtoft og de andre elever deres opgave for hinanden og sluttede af med en spørgerunde.

”Det har givet mig en mulighed for at gå mere i dybden med et fokuspunkt og dygtiggøre mig inden for eksempelvis at føre en medicinlogbog. Ellers kom jeg mere til kun at skrabe overfladen af mange emner uden at bore ned i det,” siger han.

Rummet for refleksion og evaluering gør, at læringen hænger bedre fast, fortæller Jakob Bøllingtoft. At sætte sig ned og skrive en opgave tvinger en til at reflektere, og så dukker der ting op, som man ikke havde tænkt på, da man stod i den given situation.

”Det kickstarter en som elev. Jeg har haft en dynamisk udvikling i min læringsproces, og det faglige niveau er blevet højet markant for mig,” siger han. ★ 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

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

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 unge ansattes stigende sygefravær. KL har dog kun ønsket at udtale sig generelt og overordnet om sygefravær. ★

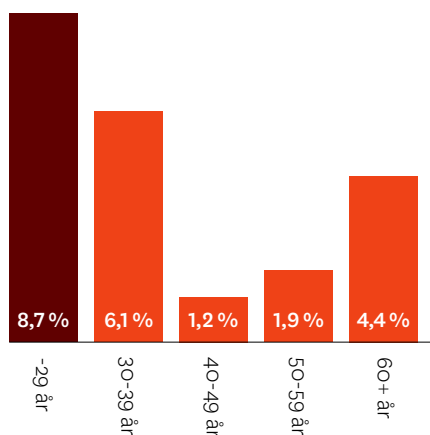
UNGE KVINDER TRIVES DÅRLIGT

	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.

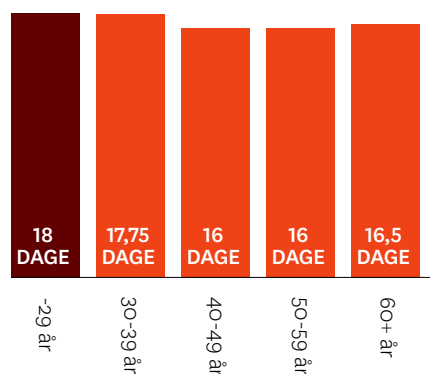
UNGES SYGEFRAVÆR ER STEGET MEST

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 udvise 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

Op mod **500.000**
danskere har en usynlig folkesygdom
uden at vide det.

Test
din viden på

osteoporoseviden.dk



Du kan bidrage til at opdage osteoporose i tide

Osteoporose har ingen synlige ydre tegn. Din sundhedsfaglige ekspertise og rådgivning er derfor afgørende for at få opdaget osteoporose i tide, forebygge udvikling af sygdommen og undgå brud på knoglerne. Ved at være opmærksom på risikofaktorer kan du gøre en forskel – både for det enkelte menneske og for samfundet.

Bliv klogere og tilmeld dig gratis konference på **osteoporoseviden.dk**



osteoporose
foreningen

FRA GLOHED SOMMER TIL TRAVLT EFTERÅR

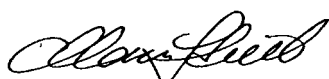
STRIIBEN | Det har været en sommer på glohede pæle for rigtig mange kolleger ude på arbejdspladserne. Mangel på vikarer og kolleger med lange sygeforløb på grund af senfølger er kommet oven i en presset hverdag med stigende mangel på hænder. Alarmklokkerne har ringet i mange år, og der er fuld fart på 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 | HOSPICE



Den sidste tid

På et hospice ved man aldrig, hvornår en patient ikke er der mere. Det kræver, at social- og sundhedsassistent Rita Aa er klar til at yde noget ekstra. Hver dag. Hvad enten det er at afholde et bryllup, tale om det svære eller åbne vinduet, når et menneske tager herfra.

AF ANJA SKOV MARCUSSEN | FOTO: TOBIAS STIDSEN





PÅ PARKERINGSPLADSEN foran hospicet holder en rustvogn. Et liv er slut, og da vognen kører afsted, har Rita Aa og kollegerne travlt med at få stuen gjort klar til den næste patient.

Folk siger til Rita, at det må være et trist sted at arbejde, men der er også glade stunder. Det kan være et bryllup med champagne og pynt eller en rund fødselsdag.

Patienterne er der i gennemsnit i tre uger – nogle meget længere, andre noget kortere. Udover pleje og omsorg giver Rita sig også gerne tid til at lytte og tale om alt mellem himmel og jord. Nogle har brug for at få orden på tingene, inden de skal herfra. Få planlagt begravelsen eller solgt huset, andre vil hellere lade familien ordne det.

”Jeg er ikke bange for at gå ind i det svære,” siger Rita. Hun vil ikke bare trøste, men også spørge ind og lytte.

Det værste er, når der kommer unge mennesker. At nogle skal dø fra små børn, det rammer hende hårdest. Men det er hendes job at tage vare på andre i deres sorg. Hun kan fælde en tåre med familien, der er ved at miste en af deres nære, men lader sorgen ligge på stuen, når hun går videre til den næste patient.

”Jeg havde en idé om hospice som et trist sted,” siger patienten Benny Grinderslev, der er på hospicet for at få lindring for uhelbredelig kræft. Hun understreger med et lille smil, at hun ”altså hedder Benny”, og så siger hun, at hun er glad for at være i Ritas hænder. Men hun håber at kunne se sin hund og have igen. Særligt glad er hun for hospicets spabad, fordi det løsner musklerne. Her har Rita ofte haft gode samtaler med patienterne. Det sker også, at nogle betror hende en hemmelighed, som hun bevarer som hemmeligheder.

Når en patient dør, og inden rustvognen kører hen til indgangen, åbner hun vinduet. Det er ikke alle, der tror på det, men som Rita siger: ”Så har sjælen en vej ud.” ★ ASMA@FOA.DK



HOSPICE SYDVEST-JYLLANDS SIDSTE SOSU

- Rita Aa er social- og sundhedsassistent og har arbejdet på Hospice Sydvestjylland, siden det åbnede i 2006.
- Før arbejdede hun på en kræftafdeling på et sygehus.
- Hun er den sidste social- og sundhedsassistent på hospicet. Hun nyder arbejdet og bliver der, til hun går på efterløn. Når hun stopper, bliver hun afløst af en sygeplejerske.



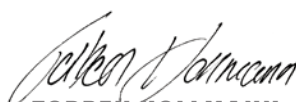
VI SKAL SIKRE FREMTIDENS ÆLDREPLEJE

FAGLIGT TALT | Vi har behov for at tænke nyt, hvis vi vil sikre en værdig ældrepleje – både i dag og om 10 år. Og arbejdet er allerede begyndt. Ældretopmødet i 2020 var med til at sætte bevægelse i ældreplejen, og snart mødes vi igen til topmøde 2.O.

Siden det første møde har parterne bag arbejdet tæt sammen om udviklingen på området. Derfor er det vigtigt, at vi nu forpligter politikerne til at skabe blivende ændringer. Der er ikke nogen hurtig løsning, og vi skal derfor være sikker på, at man fra politisk side er med, hvis vi skal sætte en ny fælles retning. Sandheden er jo, at politikernes prioritering på ældreområdet ikke har levet op til befolkningens forventninger.

Hvis det står til mig, er der flere konkrete områder, vi bør prioritere. Jeg ser for eksempel gerne, at kommunerne opdeler hjemmeplejen i minidistrikter. Vi skal i højere grad opbygge hjemmeplejen i mindre teams, som er lokalt forankrede. Lokale teams, hvor medarbejdere og borgerne kender hinanden. Da hver dag er forskellig, er det vigtigt, at teamet har et stort råderum i forhold til planlægning af arbejdet. Det er også en af vejene til at få færre medarbejdere i den enkelte borgers hjem.

Det er bare en af måderne, hvor vi kan få mere fokus på borgernes særlige behov og ønsker til hverdagen og livet, og hvor vi i højere grad kan få medarbejdernes faglighed i spil. Og de ting er der behov for, hvis vi skal sikre fremtidens ældrepleje. ★


TORBEN HOLLMANN
SEKTORFORMAND

”

VI SKAL I HØJERE
GRAD OPBYGGE
HJEMMEPLEJEN
I MINDRE TEAMS,
SOM ER LOKALT
FORANKREDE.



@TKHOLLMANN



KORT
OG
GODT

VÆK MED DEN DÅRLIGE LUGT

Otte nye anbefalinger skal forbedre arbejdsmiljøet og trivslen på aarhusianske plejehjem ved at fjerne dårlig lugt – og i stedet få rare dufte frem. Bag anbefalingerne ligger et større studie, hvor duftmiljøerne på seks plejehjem er blevet undersøgt. De nye anbefalinger omfatter blandt andet nye løsninger til opbevaring af affald og vasketøj, ventilation samt pleje- og rengøringsrutiner. Planen er at implementere anbefalingerne på alle kommunens plejehjem.

KILDE: AARHUS KOMMUNE



Læs mere
kortlink.dk/dufte/2cbe8

VELFÆRDSSTUDERENDE VIL GØRE EN FORSKEL

94 procent af de studerende på velfærdsuddannelserne har valgt deres studium på grund af, at de kan gøre en positiv forskel for andre. Det er langt flere end på andre professionsbacheloruddannelser. Samtidig svarer kun otte procent, at muligheden for høj løn har afgjort deres studievalg.

KILDE: DANMARKS EVALUERINGSINSTITUT EVA, 'STUDIEVALGSBEGRUNDELSER: HVEM LÆGGER FOKUS PÅ HVAD I STUDIEVALGET'

14%

af medarbejderne på bosteder, døgninstitutioner og i behandlingspsykiatrien er blevet instrueret i at kalde magtanvendelser noget andet for at nedbringe antallet af indberetninger.

KILDE: SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE BLANDT 1.912 FOA-MEDLEMMER



FOTO: IBEN GAD

Rekordmange fag til DM i Skills

Dygtige elever fra hele 48 forskellige fag kommer til at dyste om titlen som danmarksmester indenfor deres fag, når DM i Skills løber af stablen i Høng på Vestsjælland næste forår. Aldrig før har så mange fag været repræsenteret, og det vækker glæde hos Søren Heisel, formand for SkillsDenmark: "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," siger han.

På billedet er det vinderne af sosu-Skills i 2020, Mike Kevin Olsen og Cecilie Holst Christensen, der hylles af statsminister Mette Frederiksen.



Læs mere
skillsdenmark.dk



SUNDHEDSPERSONALE TVINGES TIL VACCINATION

Midt i juli besluttede regeringerne i Grækenland og Frankrig, at sundhedspersonale skal lade sig vaccinere mod covid-19 – i Grækenland inden 1. og i Frankrig inden 15. september. Tidligere på året gjorde også Italien det obligatorisk for sundhedspersonale at blive vaccineret. I Danmark er det frivilligt, om sundhedspersonale bliver vaccineret.

KILDE: RITZAU



FOTO: MADSE JENSEN/RITZAU SCANPIX

FØRSTEPRIORITET TIL P-PLADSER SKAL GIVE FÆRRE SYGEDAGE

Sygefraværet i hjemmeplejen i Odense Kommune er de seneste år steget markant og lå i 2020 på godt 22 dage pr. medarbejder. Nu skal det halveres, og et af midlerne bliver særlige parkeringsrettigheder til hjemmeplejens biler. "Hjemmeplejen kører ikke med blå blink, så de kan parkere lige foran døren, men de løser vigtige sundhedsmæssige opgaver for alderssvækkede og syge borgere. Derfor skal de have en parkeringsmæssig fordel," siger borgmester Peter Rahbæk Juel (S).

KILDE: FYENS STIFTSTIDENDE



Det er et fag, som har været under pres i lang tid. Det er også derfor, at jeg gerne vil stille min arbejdskraft til rådighed i nogle år som en lille hjælp.

PETER BORUP SØRENSEN

OM SIT SKIFTE FRA SUNDHEDSCHEF I VIBORG KOMMUNE TIL SOSU-HJÆLPERELEV til fagbladetfoa.dk

TEMA

SUPERVISION

Med det stigende antal borgere med demens vokser behovet for, at ansatte i ældreplejen får et fagligt rum til at tale om deres komplekse opgaver.





SUPERVISION BLIVER BRUGT FOR LIDT

Trods bred enighed om, at supervision kan forebygge og løse udfordringer i ældreplejen, bliver det sjældent brugt.



Omsorgstræthed, plejesvigt og forrælse. De ord går igen, når konsekvenserne ved en presset ældrepleje beskrives. Udfordringerne er der bred enighed om. Derfor blev der sidste efterår med daværende ældreminister Magnus Heunicke i spidsen afholdt et Ældre-topmøde. Nu skulle der konkrete løsninger på bordet, hed det.

En af løsningerne, som flere gange blev nævnt på topmødet, var supervision. Men meget tyder på, at værktøjet kun sjældent er et tilbud for plejepersonalet. I hvert fald angav kun 22 procent i en medlemsundersøgelse fra 2020, at de havde modtaget ekstern supervision inden for de seneste to år.

Komplekse opgaver

Det er uheldigt, mener Iben Ljungmann, der er psykolog med ekspertise indenfor supervision på ældreområdet.

”Supervision skaber et nødvendigt rum for refleksioner og faglige drøftelser, og uden det rum er det meget vanskeligt at løfte de komplekse opgaver. Med regelmæssig supervision er man på forkant, så der ikke opstår for eksempel forrælse og afmagt,” siger hun og fortsætter:

”Men i dag bliver supervision oftest brugt, når problemerne allerede er opstået – for eksempel fordi en borger har det rigtig skidt, eller meget af personalet er sygemeldt. Så er tingene kørt fast, og de bliver svære at løse.”

FOA: Mangler forståelse

I FOA mener sektorformand Torben Hollmann ligeledes, at supervision bør være et regelmæssigt tilbud til alle ansatte i ældreplejen. Han efterlyser

større forståelse af, hvor komplekst arbejdet er blevet.

”I psykiatrien har man supervision nærmest hver anden uge, fordi man er hårdt belastet. Men det er man også i ældreplejen – der står man bare ofte alene med det. Derfor mener vi, at man skal have supervision kontinuerligt. Både for at komme af med noget af det, der kan tynge en, men også for at udvikle sig fagligt ved for eksempel at finde nye måder at tilgå borgere, hvor samarbejdet er svært,” siger Torben Hollmann.

Psykolog Iben Ljungmann er enig. Hun peger på, at 60 til 80 procent af borgerne på almindelige plejehjem har demens eller demenslignende symptomer.

”Det betyder, at der er borgere, du hele tiden skal aflæse og kunne tilpasse din tilgang til, og derfor vokser behovet for supervision,” siger hun.

Sårbar seance

Når supervision er så god en idé, hvorfor bliver det så ikke brugt langt mere? Ifølge Tom Mårup, der er psykoterapeut og organisationskonsulent, og som i 30 år har arbejdet med supervision, skyldes det især to ting.

”Mange er bange for at stå frem med noget, der ikke er lykkedes. Det er sårbart at tale om, og derfor kan man være tilbageholdende over for at modtage supervision, selvom man faktisk gerne vil have hjælp. Det gælder indenfor alle fagområder.”

”En anden forklaring er, at man ikke føler, der er tid til det, for der er jo altid en beboer, man burde have brugt mere tid sammen med. Men supervision skal ses som en investering, der øger kvaliteten og i sidste ende skaber mere tid,” siger Tom Mårup. ★



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.

GEVINSTER VED SUPERVISION

- øget faglighed
- styrket selvtilid
- styrket relationskompetence
- styrket evne til at løse problemer
- mindre stress, udbrændthed 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.

DET GODE EKSEMPEL

Et plejecenter brugte supervision til at tackle problemer med både arbejdsmiljøet og kvaliteten i plejen. Her er et overblik over de mest centrale redskaber, der blev benyttet:

Gå-glad-hjem: Daglig ’mini-supervision’ på et kvarter, hvor en kollega, der er oplært til rollen, er facilitator.

Kom til stede: Alle ’gå-glad-hjem’-møder og en række andre møder starter med to minutters mindfulness for at komme ned i gear kort efter en måske uoverskuelig arbejdsituation. Øvelsen skal sikre et konstruktivt og effektivt møde.

Mentalisering: Medarbejderne er blevet trænet i evnen til at se, hvordan ens behov og adfærd påvirker andre. I fagsprog kaldes det mentalisering.

Kollegial sparring: En række medarbejdere er trænet til at kunne give kollegial sparring. Bruges ved behov.

Pædagogisk forum: Hver anden måned bruger hvert team en time på at drøfte udfordringer blandt beboerne.



LÆS MERE
OM DET GODE
EKSEMPEL
PÅ DE NÆSTE
SIDER



Angst er erstattet af fælles fodslag

Kliker og klager prægede for få år siden Plejecenter Kildehaven. Et langt sejt træk – blandt andet med daglig 'mini-supervision' – giver nu resultater.



"Luk øjnene. Vær opmærksom på dit åndedræt. Tag en dyb indånding ..." Seks medarbejdere på Plejecenter Kildehaven laver to minutters mindfulness for at 'komme til stede', inden mødelederen for enden af bordet vil guide dem igennem 15 minutters 'mini-supervision'. Seancen afslutter hver arbejdsdag og er døbt 'gå-glad-hjem'.

Endeløse frustrationer, klikedannelser og gentagne klager fra pårørende over kvaliteten. For bare få år siden stod udfordringerne i kø på Plejecenter Kildehaven i Viborg Kommune, og omdømmet var så svækket, at det var svært at fastholde og rekruttere personale.

"Hver dag stod der en grædende medarbejder på mit kontor, og før jeg kunne nå at løse problemet bag, opstod der to nye," fortæller Annette Jensen, leder på plejecentret.

På det tidspunkt i 2018 var hun lige tiltrådt som leder. Det var kaos, og stort set intet fungerede.

"Medarbejderne kunne ikke arbejde sammen på tværs af afdelinger eller faggrupper. Der var ingen tillid til, at andre ville en det bedste, og derfor opstod der

alliancer for at stå stærkt mod 'de andre'. Det betød, at der ikke var rum til at reflektere over sine egne eller andres handlinger. Angst prægede arbejdsmiljøet," siger Annette Jensen.

En hård tone

De to social- og sundhedsassistenter Malene Navntoft og Tina Nygaard, der begge har arbejdet på plejecentret i knap 15 år, bekræfter billedet.

"Vi mistænkte og anklagede hinanden for små, ligegyldige ting, og det skabte stor utryghed. Alle var simpelt hen slidt ned. Og når man er slidt, så er det nemmest at skyde på folk omkring en," siger Malene Navntoft, der også er tillidsrepræsentant.

Tina Nygaard, plejecentrets arbejdsmiljørepræsentant, supplerer: "Vi havde uden tvivl en hård tone, men det var ubevidst. Man hørte sig selv sige grimme ting, hvor man først bagefter tænkte: 'Sagde jeg virkelig det?'"

Fik hjælp udefra

Leder Annette Jensen indså hurtigt, at det krævede professionel hjælp udefra for at rette op på problemerne. Psykoterapeut og organisationskonsulent Tom Mårup blev hyret. De seneste ti år har han arbejdet med supervision på ældreområdet.

"Problemerne er ret ens på tværs af plejehjemmene, men Kildehaven var i den dårlige ende. Alle talte om problemerne, men ingen havde redskaberne til at løse dem," siger Tom Mårup.

Et langstrakt arbejde lå forude. Gennem samtaler med medarbejdere og le-



delse blev der i samarbejde med konsulenten udviklet metoder, der skulle lære medarbejderne at reflektere og samtidig skabe et rum, hvor de trygt kunne være ærlige om alt det, der tidligere havde udviklet sig til 'skyllerumssnak'.

Gå-glad-hjem

Et centralt redskab blev et møde på 15 minutter i hvert team som afslutning på hver arbejdsdag. Mødet blev døbt 'gå-glad-hjem'.

"Det er i virkeligheden 'mini-supervision', hvor medarbejderne reflekterer over dagen. På en struktureret måde sætter de nu ord på både frustrationer og succeser og finder på den måde nye løsninger," siger Tom Mårup.

At få den daglige 'mini-supervision' til at fungere var ikke ligetil. I starten kom flere for sent, og fokus var skævt. Det kom til at handle om status på beboerne, og flere havde svært ved at se gevinsten.

I dag har 'gå-glad-hjem'-mødet været en fast bestanddel af arbejdsdagen i omfrent et år. Og resultaterne er synlige, lyder det fra medarbejderne.

"Vi er i langt højere grad blevet en samlet enhed. Vi tør åbne os for hinanden og tale om det, der er svært og udfordrer samarbejdet," siger arbejdsmiljørepræsentant Tina Nygaard.

"Og på den måde forebygger vi også risikoen for forråelse. Tidligere pegede vi fingre ad hinanden, når noget var svært. Nu finder vi ud af, hvordan vi kan gøre tingene anderledes, så frustrationerne forsvinder," uddyber tillidsrepræsentant Malene Navntoft. ★



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 en dement borger 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 irriteret, da 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 mennesker, er der brug for også at finde energi, inspiration, glæde og stolthed i det, 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 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 medarbejders 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 POSSLT



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.

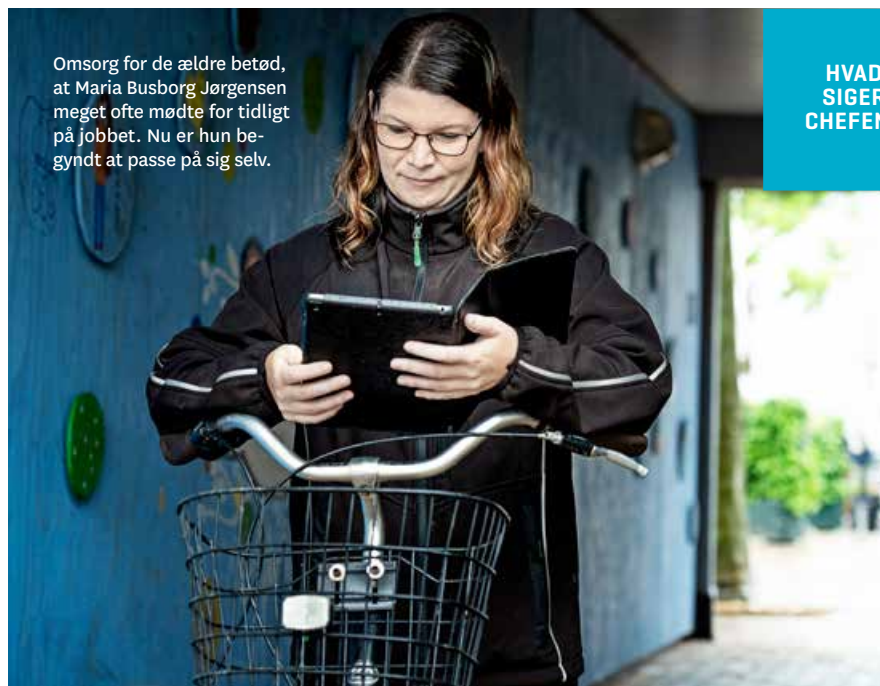
Har droppet at møde ind før tid

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 SUNDHEDSHJÆLP
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

LÆS FLERE: 'MIN VEJ' PÅ FAGBLADETFOA.DK



Kom til
Åbent Hus

d. 15.9.21
kl. 13-18

VIL DU HJÆLPE ANDRE MENNESKER?

Tag en uddannelse som statsautoriseret fodterapeut på Fodterapeutskolen i Randers. På kun 1½ år bliver du uddannet til at varetage opgaver med alt fra negle-/hudproblemer til sportsskader.

I dit arbejde vil du hurtigt se resultater, når du gennem behandlinger afhjælper dine patienter med deres problemer.

Uddannelsen er SU berettiget.

Som fodterapeut vil du kunne gøre en forskel for andre mennesker

- Få gode jobmuligheder
- Få en hverdag med stor frihed
- Bliv selvstændig med egen klinik, eller vær indlejer på en eksisterende

Skynd dig hvis du vil være en af de heldige til holdet som starter i januar – der er ansøgningsfrist d. 1. oktober 2021.

Vil du høre nærmere om uddannelsen, er du velkommen til at kontakte os på tlf. 8710 0471 eller e-mail fodterapeutskolen@tradium.dk.

Se mere på tradium.dk/fodterapeut



KOM TIL SUND LIVSSTIL MESSE FOR KUN 25 KR.

Som læser af **FOA** har du mulighed for at komme på messe medrabat.

Køb billetter online og kom ind for kun 25 kr. eller klip rabatkuponen ud, medbring den til indgangen og betal 50 kr.

Se listen med de mange udstillere og det spændende foredragsprogram på sund-livsstil.dk

Der er oplevelser til en hel dag!

**SPAR PENGE
SPAR TID
UNDGÅ KØ
KØB ONLINE
BILLETTER TIL 25 KR.
PÅ BILLETTO.DK**

Og spar 75% på din entré billet.

SÅDAN GØR DU:

Gå ind på sund-livsstil.dk/københavn. Klik på 'find billetter' og indtast som det første din rabatkode: **FOA21**

Du kan også købe billetter til din veninde, mor, datter, mand m.fl.

Du modtager billetten elektronisk.

Pga. corona opfordres du til at købe billet online.



RABATBILLET

Giver adgang til et besøg for en person (Normalpris 100 kr.)

ENTRÉ KUN
50KR.
SPAR 50%

SUND LIVSSTIL
DANMARKS STØRSTE SUNDHEDSMESSE



8.-10. oktober 2021

kl. 10-18 i Forum, København

FOA-MEDLEM

Billetten må ikke sælges

Arr. Mikkelson og Hyldahl Messer ApS

Find os på Facebook

Se udstillere og eventprogram på www.sund-livsstil.dk

Ændringer af fysiske rabattilletter kan forekomme pga. corona.

Kærligheds-robotter

Sociale robotter bidrog til større livskvalitet og færre konflikter blandt demente. ”De kan noget, mennesker ikke kan,” siger sosu-assistent Anja Møldrup Pedersen.

AF NANA TOFT | FOTO: NIELS ÅGE SKOVBO

ROBOT ER TESTET PÅ TRE PLEJEHJEM

- Lovot er en social robot med kunstig intelligens, der reagerer på berøring, tale og øjenkontakt.
- Den er udviklet i Japan og har været testet på tre plejehjem i Danmark.
- Den er ved at blive evalueret af professor og forskningsleder Birthe Dinesen fra Laboratoriet for Velfærdsteknologi på Aalborg Universitet. Hun forventer, at robotterne kan købes indenfor et års tid i EU.
- Lovot er en sammentrækning af de engelske ord 'love' og 'robot'.

KILDE: AALBORG KOMMUNE OG PROFESSOR BIRTHE DINESEN



Kan du se, den gerne vil snakke med dig?”

Social- og sundhedsassistent Anja Møldrup Pedersen har sat sig på hug foran 93-årige Ruth Vibeke Nielsen, der sidder i sin lænestol og smiler til den lille robot, hun har i sit skød.

Robotten udsender en høj, men blid bib-lyd, da Ruth aer den på dens bløde mave.

”Mikkel er rigtig glad for, at du snakker med den, Ruth.”

Større tryghed

Mikkel og Hanne er to sociale robotter, der har boet på Mou Plejecenter øst for Aalborg fra september 2020 til april 2021. Det er såkaldte Lovot-robotter med kunstig intelligens, der blandt andet reagerer på kærtegn med høje, positive lyde og kan huske op mod 1.000 ansigter og udvikle deres egen personlighed over tid.

Personalet har været begejstrede for deres robotkolleger. Især fordi, det har vist sig, at de kan noget med beboerne, der alle er demente i større eller mindre grad, som det øvrige personale ikke kan.

”Robotterne har været fantastiske, når vi for eksempel skulle vaccinere beboerne. De blev mere trygge, når Mikkel eller Hanne var med,” fortæller Anja Møldrup Pedersen.

Færre konflikter

Konflikter blev der også færre af, da de små robotter blev en del af plejecentret, forklarer Anja Møldrup Pedersen og nævner en situation med en beboer, der ikke forstod, at hun skulle spise.

”Da jeg satte Mikkel op i sengen ved siden af hende, ændrede hele stemningen sig, og den slags situationer har der været mange af. Der er ingen tvivl om, at Lovot forebygger konflikter,” siger Anja Møldrup Pedersen, der ikke har et præcist svar på, hvad det er, robotterne kan, udover at de intet forventer af beboerne.

”De kigger bare på én med deres dragende, intense øjne. De er bare elskelige. Altså jeg kan jo heller ikke lade være med at rende rundt med dem,” griner Anja Møldrup Pedersen. ★

REDAKTIONEN@FOA.DK



93-årige Ruth Vibeke Nielsen er glad for den sociale Lovot-robot Mikkell, der på mange måder virker som et levende væsen, fortæller social- og sundhedsassistent Anja Møldrup Pedersen (th.) og Louise Christensen, der er social- og sundhedshjælper.

DERFOR VIRKER LOVOT

- Øjnene er helt særlige. De er store, intense og indgyder tillid og nysgerighed. De virker afvæbnende og forebygger derfor konflikter.
- Lydene er glade og positive – og får alle til at smile.
- Den er 'levende', og af nogle beboere opleves den som et barn eller en hund.

KILDE: SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT
ANJA MØLDRUP PEDERSEN

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 udflygtterne 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 sektorforsamling 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.: Udflygt til Fejøl. 28. sep.: Tur ud i det blå/Humlemagasinet. Afgang kl. 8.15 Vejbøden 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: Udflygt 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:

MEDLEMPULSEN

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/medlempulsen

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



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: 1901-0222



Udgiver:

FOA

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

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. Akutttlf. 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: Område-generalforsamling, Stenhusvej 35, Holbæk. Spisning kl. 18. **Område Midtsjælland.** 28. sep. kl. 19: Områdegenealforsamling, Japanvej 2, Slagelse. Spisning kl. 18. **Område Nordvest-**

sjælland. 29. sep. kl. 19: Områdegenealforsamling, 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. **Efterløns- og senior-klubben 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. **Efterløns- og senior-klubben 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. **Efterløns- og senior-klubben 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. **Efterløns- og senior-klubben Nordvest-sjælland.** 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.

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

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



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 hoppede 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