



FAGBLADET FOA

Professionel omsorg

HVOR GÅR GRÆNSEN?

SIDE 24

Mød danskpopduoen Keld & Hilda:

VI FLYTTER GERNE PÅ PLEJEHJEM

SIDE 44

ANITA BIGOM FIK DEL I LOKALLØNSPULJE

FÅR 14.000 EKSTRA OM ÅRET

**STORT
TEMA OM
LOKALLØN
SIDE 34**



BØRNEBIFFEN I DAGTILBUD

NYT WEBSITE

Leg med film, lyd og billeder

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



dfi.dk/bornebiffen

BØRNEBIFFEN
DET DANSKE FILMINSTITUT

SNAPSHOT

**PÆDAGOGISK
ARBEJDE PÅ
FÆRGEFARTEN**

SIDE 18

INDHOLD

4 Chefredaktørens leder**6 Fag og fremtid**

Kommuner satser på at uddanne pædagogiske assistenter

8 FOKUS Mistrivsel

Yngre rammes af stress, pres og følelsen af utilstrækkelighed

14 Groft sagt**15 Forskerzonen**

Børn i mistrivsel får mindre udviklingsomsorg

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

Pædagogisk arbejde på færgen til Lyø og Avernakø

22 Fagligt talt**24 TEMA Professionel omsorg**

Kan du skelne mellem de tre P'er: Privat, Personlig og Professionel?

30 Brug FOA

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

32 Kend din ret

Så meget må arbejdsgiveren bestemme over din ferie

34 INDBLIK Lokalløn

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

42 Tæt på

OK23: Den afgørende fase

44 Interview med Keld & Hilda

Duo'en er begejstret for landets plejehjem

49 Min vej

Mød Danmarks første kvindelige redningsdykker

50 Faglig praksis

SFØ har succes med at holde på børnene

52 A-kassen

Få hjælp til jobsøgning, hvis du har fysiske skavanker

53 Mad på farten**54 Quiz****56 Det sker****58 Kollegakram**
BRUG FOA
 DET KAN KOSTE
 DYRT AT VÆRE
 TIMELØNNET
SIDE 30

INDBLIK
 FÅR DU NOK
 UD AF LOKAL-
 LØNNEN?
SIDE 34

99

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

ARBEJDSMARKEDSFORSKER OG PROFESSOR VED ROSKILDE UNIVERSITET

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

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

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

EN LUNS AF LOKALLØNNEN

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

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

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

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

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

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

Gitte Hejberg
GITTE HEJBERG
ANSV. CHEFREDAKTØR

SE
GENNEMGANG
AF OK23-
FORLØBET
PÅ
SIDE 42-43

”

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



@GITTEHEJBERG



HVAD MENER DU?

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

AF ALLAN WAHLERS

Find på noget andet

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



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

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

Rigtig, rigtig svært

Heidi Holst Knudsen
Sosu-hjælper og tr Vordingborg Kommune



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

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

Det er noget fis

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



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

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



Skaf et nyt medlem – og få et gavekort

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

AF MORTEN BRUUN | FOTO: JACOB NIELSEN

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

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

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

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

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

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

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

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

Alle medlemmer kan deltage

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

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



Læs mere
foa.dk/indmeld-kollega

Ny minister: Vi skal have flere faglærte

Antallet af pædagogiske assistenter på børneområdet er fordoblet på 10 år. Minister er særligt optaget af merituddannelsen.

AF LAURA MARIE RASMUSSEN | FOTO: ROBERT ATTERMANN

Næsten hver 10. ansatte – helt nøjagtigt 8,4 procent – i dagtilbud, SFO'er, klubber og skoler er nu pædagogiske assistenter. Det viser nye tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Fra 2012 til 2022 er antallet af pædagogiske assistenter på børneområdet steget fra godt 1.900 til cirka 3.800, og står det til børne- og undervisningsminister Mattias Tesfaye (S), skal der sættes yderligere skub i den udvikling.

”Jeg ved, at der er diskussioner mellem FOA, BUPL og KL om, hvor meget mere de pædagogiske assistenter skal fylde, men at de skal fylde mere, mener jeg, ikke er til diskussion. Jeg er særligt optaget af merituddannelserne, som gør, at voksne, der ved, hvad det vil sige at arbejde med børn og unge, og som har interesse for pædagogik, får gunstige vilkår til at kunne tage en uddannelse, også selvom de ikke er unge mere.”

Vejen er en af de kommuner, der satser på

at uddanne erfarne pædagogmedhjælpere, og siden 2019 er 13 medhjælpere blevet færdige som pædagogiske assistenter, fortæller områdeleder Janni Kruse Olsen.

”Det hænger sammen med de styrkede læreplaner – at vi gerne vil øge den pædagogiske kvalitet. Den feedback, jeg får fra lederne, er, at medarbejderne får styrket deres professionelle dømmekraft. Det viser sig blandt andet ved, at de har et anderledes blik for, hvad der er behov for i børnegruppen. Det er helt afgørende i et læringsmiljø,” siger hun.

Kim Henriksen, formand for Pædagogisk Sektor i FOA er glad for stigningen i antallet af pædagogiske assistenter.

”Den tendens skal hjælpes yderligere på vej, og derfor vil jeg opfordre kommunerne til at lægge langsigtede planer for uddannelse på det pædagogiske område i samarbejde med alle parter, og det vil vi i FOA gå i dialog med kommunerne om. ★ LMRA@FOA.DK

PÆDAGOGISK ASSISTENT GITTE HENRIKSEN:

JEG HAR FÅET ET BOOST AF SELVTILLID

Erfaring har hun masser af. Gitte Henriksen har arbejdet som pædagogmedhjælper i 16 år – de seneste syv år i dagtilbuddet Spiloppen i Vejen Kommune. Et job, hun har været fint tilfreds med.

Men i 2019 fik hun et kærligt skub. Eller måske lidt mere end det. For kommunen meddelte hende og andre erfarne medhjælpere, at der i takt med styrkede læreplaner ville komme endnu mere fo-

kus på fagligheden, og at uddannelse var en måde at fremtidssikre sit job på.

”Jeg var løbende blevet opfordret af kolleger til at tage den pædagogiske assistentuddannelse, men jeg har altid tænkt, at jeg var for gammel, så jeg var lidt presset over at skulle starte. Heldigvis var undervisningen afstemt med, at jeg og de andre på holdet havde mange hverdagshistorier med i bagagen,” siger

Gitte Henriksen, der blev færdiguddannet fra UC Syd i Kolding i januar 2020.

Skruet op for motorik

I dag ser hun uddannelsen som en gave. Hun har altid interesseret sig for udeliv og bevægelse, og nu har hun fået mere indsigt i, hvorfor motoriske færdigheder er så vigtige for børns udvikling – ikke kun fysisk, men også mentalt. For børn, som har



57-årige Gitte Henriksen blev færdig som pædagogisk assistent i 2020. Hun elsker at bevæge sig udenfor med børnene, og med uddannelsen har hun fået kombineret sin erfaring med mere teori om børns sanse-motoriske udvikling.

PÆDAGOGISK ASSISTENT PÅ 42 UGER

- Pædagogmedhjælpere over 25 år, som har arbejdet mere end 2 år inden for området, kan blive pædagogiske assistenter på 42 uger.
- I børnehaver og vuggestuer er der nu 7.968 personer – altså næsten 8.000 pædagogmedhjælpere – som kan tage uddannelsen på den måde. Det viser tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

KILDE: PÆDAGOGISK SEKTOR, FOA

&
Læs mere
om uddannelse
foa.dk/pau

kropsfornemmelse og ved, hvordan deres krop reagerer, når de løber, hopper og triller på forskelligt underlag, har nemmere ved det sociale med andre børn, fordi de ikke skal bruge energi på at tænke over, hvordan de styrer kroppen. Derfor arbejder hun nu mere bevidst med deres sanse-motoriske færdigheder og laver for eksempel morgenløb for at få pulsen op, før børnene skal sidde stille i en fordybende aktivitet. Hun tilføjer også et konkurrenceelement, hvor børnene konkurrerer med sig selv og får et diplom med hjem.

”Før brugte jeg min livserfaring, og den er nu suppleret med teoretiske perspektiver, som gør, at jeg både får og tager mere ansvar – også i forhold til forældre-dialogen,” siger Gitte Henriksen.

Nyt gå-på-mod

Generelt føler hun sig mere modig og kalder uddannelsen for et ’selvtillidsboost’.

”Før, når pædagogkollegerne brugte fagtermer, kunne jeg godt være usikker på, om jeg havde forstået det rigtigt – den følelse er næsten væk nu. Selvom jeg

aldrig har været bleg for at sige noget, så kommer jeg nu med flere faglige indspark – for eksempel hvis jeg har spottet et barn, der ikke er inde i flokken. Og så er det jo dejligt, når pædagogerne siger: ’Hov, det var da et guldkorn’.

Efter uddannelsen til assistent har Gitte Henriksen taget en vejlederuddannelse, så hun nu er vejleder for de pædagogiske assistenterelver, der er i praktik i Spiloppen. Her bruger hun både sin livserfaring og faglighed. ★

YNGRE RAMMES AF STRESS, PRES OG UTILSTRÆKKELIGHED

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

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

HEALTHY WORKER EFFECT

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

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

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

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

Det viser en ny arbejdsmiljøundersøgelse blandt FOAs medlemmer.

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

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

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



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

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

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

Er vant til evaluering

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

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

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



6

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



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

BLIVER BEDRE, NÅR MAN RUNDER 50 ÅR

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

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

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

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

Styr på de gode rutiner

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

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

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

Hos Servicekorpsen i Køge Kommune

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

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

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

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

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

IDBO@FOA.DK

24

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

54

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

3

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

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



GUIDE

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

1

Trivselssamtaler

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

2

Bisidder til ansættelsessamtale

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

3

Priorité og vurdér

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

4

Exitsamtaler

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

5

Personlige julekort

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



”Vi unge er bange for, hvad andre tænker”

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



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

EMMA KATHRINE SPAABÆK
SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT

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

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

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

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

Så hun sagde op. I stedet søgte hun et

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

Ældre: ’Vi når det i morgen’

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

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

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

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

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

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

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

Vokset op med skærm

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

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





BRANDVARME HVEDER

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

ILLUSTRATION: GITTE SKOV

ALLE BØRN HAR BRUG FOR UDVIKLINGSOMSORG

Omsorg kan både opfylde basale behov, opdrage og udvikle. Ofte bliver det sidste neddroglet, når mange børn har det svært, siger forsker.

AF MALIN SCHMIDT

De fleste, der arbejder i dagtilbud, har prøvet det: Et barn, der sidder på skødet det meste af formiddagen eller ikke viger fra den voksnes side. Når børn har det svært, bliver det især den type omsorg, der handler om at opfylde basale behov som trøst og nærhed, der folder sig ud blandt det pædagogiske personale i dagtilbuddet. Det, vi kalder behovsomsorg, lyder det fra lektor Kirsten Elisa Petersen.

"I de dagtilbud, hvor mange børn har det svært, oplever medarbejderne, at de bruger meget tid på at opfylde de helt basale behov," siger Kirsten Elisa Petersen, der netop har gennemtrawlet flere hundrede internationale og nordiske studier om mistrivsel blandt børn.

Tre typer af omsorg

Kirsten Elisa Petersen skelner mellem tre typer omsorg: Behovsomsorg, opdragelsesomsorg og udviklingsomsorg.

"Børn, der bliver vurderet til at være i dårlig trivsel, modtager især den sensitive, faglige opmærksomhed på basal omsorg, mens børn, der bliver vurderet til at være i god trivsel, især får udviklingsomsorg, som stimulerer leg, kreativitet, fantasi og nysgerrighed. Men det er vigtigt, at også børn i risiko for mistrivsel får udviklingsomsorg," siger hun og understreger, at de tre typer omsorg ikke er adskilt. De er forbundet og spiller sammen på forskellige måder.

Behovsomsorgen kan handle om at

have et barn siddende på skødet hele formiddagen, så barnet kan klare hverdagen i børnehaven eller vuggestuen. Det kan også være at hjælpe barnet med at blive vasket og få rent tøj på. Eller hjælp med tøj til årstiden og at få ordentlig mad at spise.

Opdragelsesomsorg handler om, hvordan barnet oplever sig i fællesskabet, hvordan vi er sammen med hinanden, og hvordan vi er gode kammerater.

"Det er hele den generelle opdragelse, der ligger i at være i dagtilbud, hvor man lærer, hvordan man indgår i fællesskab med hinanden," siger Kirsten Elisa Petersen.

Den tredje – udviklingsomsorgen – er alt det pædagogiske arbejde, der handler om at igangsætte, understøtte og hjælpe til at stimulere til kreative, nysgerrige, skabende processer.

"Det kan være at tegne, synge, tage ud i naturen, læse højt eller læse sammen. Alt det, der stimulerer den aktive refleksion hos børnene, der munder ud i spørgsmål hos barnet som: Hvorfor det?"

Bruger især tid på behovsomsorg

Når medarbejderne bruger en stor del af deres tid på behovsomsorg hos børn i risiko for mistrivsel, handler det ikke om, at de fagprofessionelle ikke synes, det er vigtigt at opdrage eller udvikle. Det handler især om tid og rum til at udføre opgaven.

"Det er et presset system på alle niveauer. Opgaverne er mange og mangfoldige, og ressourcerne er knappe. Derfor oplever mange fagprofessionelle, at de bruger deres tid på det helt basale, når der er mange børn i dagtilbud, der trives dårligt." ★ MASCH@FOA.DK



Kirsten Elisa Petersen
Lektor

Pædagogisk Psykologi ved
DPU, Danmarks Institut for
Pædagogik og Uddannelse,
Aarhus Universitet

FORSKNING I BØRNS MISTRIVSEL

Lektor Kirsten Elisa Petersen har gennemgået nordiske og internationale studier for at finde ud af, hvad vi forstår ved mistrivsel blandt børn i dagtilbud, hvordan vi forebygger, opsporer og underretter om børn i risiko for mistrivsel. I den forbindelse fandt hun ud af, at der er et stort hul i vores viden om tiden efter en eventuel underretning til myndighederne.

"Hvad sker der i den pædagogiske praksis i den måske lange tid, mellem man har afleveret underretningen, og man står med barnet og forældrene? Vi mangler simpelthen mere viden her."



**Læs forsknings-
oversigten**
kortlink.dk/2hp5b

DERFOR KÆMPER VI FOR STORE BEDEDAG

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

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

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

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


MONA STRIIB
FORMAND

”

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



@STRIIBMONA

MEDLEM
TIL
MEDLEM



SÅDAN HÅNDTERER VI SVÆRE FØLELSER

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

Louise Maria Dalbro

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

Eli Katrine Jensen

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

Marianne Ilona Jørgensen

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

Bo Bergstrøm

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

Suzi Baun

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

Annette Mørch

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

FØLG
OS PÅ



Bent Nielsen

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

Anja Elisabeth Kristensen

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

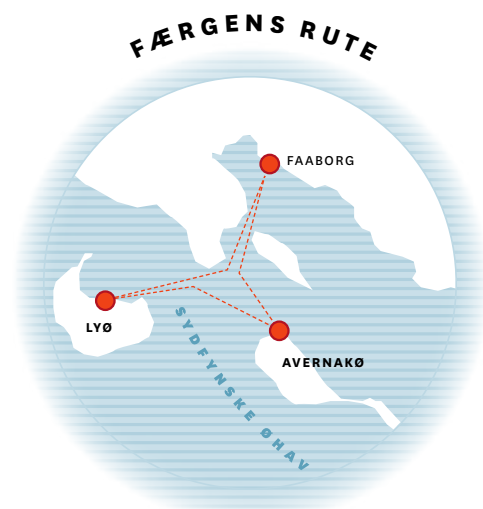
Søstærk pædagogik

Under corona flyttede flere børnefamilier til øerne syd for Fyn. Faaborg-Midtfyn Kommune har derfor genoptaget en ordning, hvor børnene bliver hentet i institution og skole i Faaborg og fulgt med færgen hjem til Lyø og Avernakø. Pædagogisk assistent Ina Henriksen og hendes kollega skaber en hyggestund på færgen – med nysgerrige passagerer som tilskuere.

AF THOMAS BJERG | FOTO: HEIDI LUNDGAARD



Første stop Lyø. Ina Henriksen er gået ned på vogndækket med Rasmus for at aflevere ham til moren, der står klar på Lyø. Mens en traktor og fire biler kører fra borde, fortæller Ina om Rasmus' dag i Børnehuset Sundbrinken, hvor hun arbejder om formiddagen. Rasmus er det eneste barn på Lyø, de syv andre børn i ledsageordningen bor på Avernakø.



På med huen. I Børnehuset Sundbrinkens garderobe hjælper pædagogisk assistent Ina Henriksen ø-børnene med at blive klar, inden turen går mod færgen. Inas kollega, Laila Eskildsen, er gået hen til friskolen for at hente de to ældste børn. Det kræver overblik at få alt tøj og alle ting med – og få talt med kolleger om børnenes dag. Lidt efter cykler de en kilometer hen til færgeløjet med op til fire børn i hver ladcykel.



Klar til afgang. Ina og Laila har parkeret ladcyklerne bag den lille færgeterminal og gør klar til at gå ombord på Faaborg III. Sejltiliden til Lyø og Avernakø er 70 minutter. I dag har de kun ansvaret for fire børn – de andre er hjemme med sygdom.



Ø-LEDSAGEORDNINGEN

- Faaborg-Midtfyn Kommune har genstartet en ordning, hvor op til otte børn ledsages til Lyø og Avernakø.
- Tidligere stod en pensionist for det, men i marts 2021 ansatte kommunen en pædagog og en pædagogisk assistent 15 timer om ugen. Begge arbejder også i Børnehuset Sundbrinken, hvor seks af børnene går.
- Udgiften på 336.000 kroner dækker løn og pendlerkort til færgen samt køb af to ladcykler.
- Forældre afleverer selv børn i institution og skole i Faaborg om morgenen.
- Tilbuddet gælder alle børn i kommunen, men personalet kan kun afhente børn på skoler og institutioner i Faaborg by.



Eftermiddagsmad. Børnene får frugt og madder som det første i færgesalonens hjørne, der er reserveret til ledsageordningen. Med normalt otte børn på ni kvadratmeter i et offentligt rum gælder det om at undgå, at børnene går sukkerkolde.



Pædagogik i offentligt rum.

Færgen har passeret den lille Bjørnø, og nogle børn laver figurer af papir, pinde og garn, mens andre laver perlekæder. På gulvet leger Rasmus med plus-plus'er, som Ina Henriksen henter i de to skuffer i hjørnet. Indimellem trøster hun børn, der er trætte. "Det mest udfordrende er, at vi er omgivet af mennesker, der holder øje med vores arbejde. Der bliver kigget på os, hvis børnene bliver uvenner eller ikke kan falde til ro. Fra starten gjorde vi det klart for børnene, hvad man gør og ikke gør i det offentlige rum, og rutinerne skaber tryk-
hed," siger hun.



Far-tur. Gustav Killander er far til Gerda og Vegard. Han er med på færgen i dag, fordi et af børnene er ringet hjem på grund af sygdom. "Det er en fantastisk ordning – uden den kunne vi ikke bo på Avernakø, for det ville tage os fem timer at aflevere og hente. Desuden er Ina og Laila superdygtige, og børnene får meget tid med voksne," siger han.

JA TAK TIL MERE UDDANNELSE

FAGLIGT TALT | Uddannelse og kompetenceudvikling er et centralt element i regeringsgrundlaget for den nye regering. Det hilser FOA og Pædagogisk Sektor velkommen, for der er et stigende behov for uddannet personale på hele det pædagogiske område, både i daginstitutioner, dagplejen, skole- og fritidsområdet og det specialiserede socialområde for børn og voksne.

Regeringsgrundlaget har både fokus på, at flere unge tager erhvervsuddannelser som den pædagogiske assistentuddannelse, men også på, at det skal være muligt at uddanne og opkvalificere sig hele livet. Begge dele er vigtigt. Der er både behov for, at flere unge tager den pædagogiske assistentuddannelse, og at der er pladser til de unge, der ønsker uddannelsen. Men der er også behov for og et stort potentiale i at løfte de mange dygtige ufaglærte medarbejdere, der allerede er ansat på det pædagogiske område, så de får en uddannelse knyttet til deres erfaring.

At uddanne sig hele livet handler også om, at både uddannede og ufaglærte ansatte løbende opkvalificeres via kurser og kompetenceudvikling. Pædagogisk Sektor håber, at regeringens fokus på uddannelse vil få flere både unge og ufaglærte til at tage uddannelsen til pædagogisk assistent, og at alle kommuner vil lægge langsigtede strategier for uddannelse. Så vil der i fremtiden være en uddannet pædagogisk arbejdskraft til hele det pædagogiske område, og vi sikrer, at medarbejderne løbende holder deres viden og kompetencer opdateret via efteruddannelse. ★


KIM HENRIKSEN
SEKTORFORMAND

”

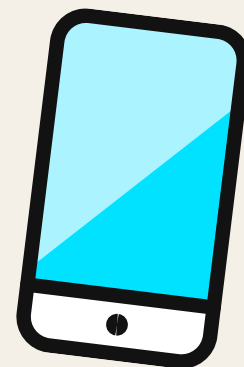
**PÆDAGOGISK SEKTOR
HÅBER, AT REGERINGENS
FOKUS PÅ UDDANNELSE
VIL FÅ FLERE BÅDE UNGE
OG UFAGLÆRTE TIL AT
TAGE UDDANNELSEN TIL
PÆDAGOGISK ASSISTENT.**



@FOAHENRIKSEN



KORT
OG
GODT



MANGE UNGE SES KUN ONLINE

45 procent af danske unge mellem 11 og 19 år er dagligt i kontakt med deres venner via sociale medier eller computerspil – og næsten hver fjerde er udelukkende sammen med deres venner online, viser en ny rapport. Især blandt 11-årige drenge ses et fald i fysisk samvær sammenlignet med 2009. Undersøgelsen viser, at de børn og unge, der både har fysisk og online kontakt, hyppigere oplever at have et fortroligt forhold til vennerne end dem, der kun har kontakt online.

KILDE: VIVE, DET NATIONALE FORSKNINGS- OG ANALYSE-CENTER FOR VELFÆRD, 'BØRN OG UNGE I DANMARK'

55%

af dagplejerne vurderer, at de i løbet af de seneste to år har haft børn med særlige behov, som burde tælle for to, men som ikke gjorde det.

KILDE: FOA-UNDERSØGELSE

VIL DU LÆRE MERE OM RELATIONS-KOMPETENCER?

Er du pædagogisk konsulent eller dagtilbudsleder, så kan du tilmelde dig EVA's Kvalitetssaloner, der handler om samspil og relationskompetencer i dagtilbud. Her kan du høre om den nyeste forskning, knytte nye kontakter og få interessant viden.



Læs mere
eva.dk/dagtilbud-boern



FOTO: NIELS AHLMANN OLESEN, RITZAU SCANPIX

Minister vil styrke fritidspædagogikken

Det er ikke, fordi han har glemt dagtilbuddene, understreger han. Men det første, den nye børne- og undervisningsminister, Mattias Tesfaye (S), nævner som fokusområde er den pædagogik, der foregår i SFO'er, klubber og ungdomsskoler.

"Jeg synes, den er voldsomt underprioriteret nogle steder, og den har ikke fyldt meget i den politiske debat, men jeg er overbevist om, at mange af de børn, der ikke trives, ville få det bedre, hvis de havde et godt fritidstilbud.

Især når jeg ser, at det kun er halvdelen af alle

børn i fjerde klasse, der går i klub," siger Mattias Tesfaye.

"Det vender den socialt tunge ende nedad. Det er børn fra familier med de laveste indtægter, som glider væk fra fritidstilbuddene. Det gør mig bekymret. Jeg synes, det er vigtigt, at man kommer væk fra gamerlivet og ind i fællesskaber, som er organiseret af voksne, der interesserer sig for pædagogik og børns udvikling, og at man mødes om noget uden for en selv – om det er fodboldkamp, sløjdværksted eller et mooncarløb."

270

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

VIDSTE DU AT ...

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



**Download
vejledning
Se under
kommuner**



”

At alle kan være glade og lykkelige hele tiden er en farlig illusion, vi foregøgler de unge. Derfor synes jeg, vi skal holde op med at sige, at de mistrives. Jeg synes, vi skal sige, 'det kan du sagtens klare'.

BIRGITTE VEDERSØ

GYMNASIEREKTOR I 23 ÅR, HAR VALGT AT SIGE OP til Berlingske



FOTO: TIKTOK

FOA ER PÅ TIKTOK

Hvorfor synes Christine, at det er maks. pinligt, når hendes mor fortæller om alle de gode ting, der er forbundet med at være medlem af en fagforening? Og har hendes mor fat i noget? Du kan finde ud af det ved at følge FOAs profil på TikTok med brugernavnet @foa.dk. TikTok er på kort tid blevet et af de mest populære sociale medier for især yngre mennesker.



**Følg på TikTok
@foa.dk**

TEMA

PROFESSIONEL OMSORG

Et anbragt barn, der higer efter kærlighed. Et barn, der har brug for mere omsorg end de andre børn. Eller et barn, der fremkalder vrede hos dig, selvom du ved, du bør rumme det? Hvor meget kan – og skal – du give af dig selv i pædagogisk arbejde?

JOHAN ODMANN/JOHNER/RITZAU SCANPIX



BAG OM ORDET

De 3 P'er:

Professional er den del af vores person, som består af vores uddannelse, faglighed, teorier, viden, etik mv.

Personlig er en del af vores personlighed, vores måde at agere på, vores fremtræden mv.

Privat er den del, som er præget af vores opvækstbetingelser, oplevelser af traumer og succeser, vores psykiske baggage. Den side af os vedkommer kun dem, vi selv inviterer til at få del heri.

KILDE: ARBEJDSMILJOWEB.DK, BRANCHE FÆLLESSKABET FOR ARBEJDSMILJØ FOR VELFÆRD OG OFFENTLIG, BFA



”

Alle børn i dagtilbud har ret til professionel omsorg, uanset hvor nemme de er at holde af.

DITTE WINTHER-LINDQVIST
LEKTOR I PÆDAGOGIK

DE 3 P'ER:

GRÆNSERNE ER STADIG SVÆRE

Skillelinjerne mellem de 3 P'er – Professionel, Personlig og Privat – er mudrede, og det risikerer at gå ud over både medarbejdere og børn, siger forsker.

Jeg er mit eget arbejdsredskab. Jeg bruger mig selv, når jeg er på job. Sådan beskriver mange, der arbejder professionelt med børn, unge eller borgere deres arbejde – og det er ikke så mærkeligt, mener Ditte Winther-Lindqvist, lektor i pædagogik ved DPU, Aarhus Universitet. For sin egen person har man med sig alle vegne. Alligevel har hun igen og igen bidt mærke i en interessant detalje, når hun har været ude i daginstitutioner i forbindelse med sin forskning.

”Jeg oplevede, at skillelinjerne mellem det private og personlige var enormt mudrede. Det pædagogiske personale savnede et sprog for at arbejde professionelt med omsorg. Og fordi det sprog ikke er der, så begyndte de for eksempel at trække på, hvordan de giver omsorg der-

hjemme,” siger Ditte Winther-Lindqvist og forklarer, at medarbejderne brugte billeder fra familielivet, når de talte om professionel omsorg. For eksempel på deres forestillinger om kærlighed og om, hvordan de elskede deres egne børn.

Nemmere at elske nogle

Og når medarbejdere trækker på den private forestilling om kærlighed og overfører den til en professionel kontekst, kan forventningen om at elske de børn, de drager omsorg for på arbejdet, blive til et pres. Netop derfor er det afgørende at skelne mellem de tre p'er: professionel, personlig og privat.

”Det lægger op til udbrændthed og dårlig trivsel at have urimelige forventninger om, hvilke følelser man skal levere. Og det sker, hvis ikke man har



PRESSEFOTO

Ditte Winther-Lindqvist
Lektor i pædagogik
DPU, Aarhus
Universitet

styr på, hvad den professionelle omsorg er, og hvordan den adskiller sig fra den private,” siger hun og peger på en anden lige så vigtig konsekvens: Nemlig at børn og borgere risikerer at gå glip af omsorg, hvis den baseres på familielivets normer, værdier og erfaringer.

”Nogle er nemmere at elske end andre. Så hvis man baserer sin omsorg på mavefornemmelsen, så kommer man systematisk til at overse bestemte børn. Men alle børn i dagtilbud har ret til professionel omsorg, uanset hvor nemme de er at holde af. Du kan simpelthen ikke fastholde en omsorg for eksempelvis udadreagerende børn, hvis man baserer den på kærlighed,” siger hun og understreger, at professionel omsorg er noget, man kan lære, træne og blive god til.

Hvor går grænsen?

Derfor er grænsen mellem privat og personligt et tema, som ofte kommer op i

undervisningen, siger Lone Grundtvig Buss, der underviser i grundfagligheden på pædagoguddannelsen på Københavns Professionshøjskole. Denne grænse kan være vanskelig at trække, men hun oplever, at der er kommet mere bevidsthed om forskellen i de senere år.

”Et af de vigtigste spørgsmål, man kan stille sig selv, hvis man er i tvivl om, hvorvidt man går for langt i sit følelsesmæssige engagement er: ’Hvis behov er det?’ Prøver man at opfylde sine egne behov for at lykkes eller få anerkendelse, eller er det barnets behov? Det er noget af et detektivarbejde,” siger hun og peger på de klassiske hv-spørgsmål, når man vil finde frem til det. Hvad skete der, hvorfor, hvilke følelser havde jeg i klemme?

”Man vil gerne møde et menneske, man kan mærke, når man møder en pædagogisk medarbejder. Og så længe den professionelle handler ud fra faglig viden og kunnen, er et stærkt engagement ikke et problem, men en forudsætning for at udføre et godt stykke arbejde.”



GUIDE

VÆR OBS PÅ FORSKELLEN PÅ PRIVAT OG PROFESSIONEL OMSORG

1

Privat omsorg

Har rod i ansvar og kærlighed. Har med de livslange relationer at gøre. Den kan ikke styres eller kontrolleres.

2

Professionel omsorg

Har rod i ansvar og pligt. Professionel omsorg er ofte rettet mod en gruppe af mennesker, for eksempel i dagtilbud. Den faglige omsorg er bygget op af:

- Evnen til at give opmærksomhed
- Være ansvarlig og gribe til handling i forskellige situationer
- Have kompetence og vide, hvad der er brug for
- Være lydhør og åben over for egne fejl og være villig til at justere egen praksis.

KILDE: DITTE WINTER-LINDQVIST, LEKTOR I PÆDAGOGISK PSYKOLOG, DPU, AARHUS UNIVERSITET

Professionelt nær

At man er professionel og personlig på arbejde – og ikke privat – er efterhånden bredt vedtaget i det pædagogiske felt. Men hvornår er man personlig – og ikke privat – på jobbet?

Det er personligt at sige, at man elsker at arbejde med mennesker. At man holder af at være del af en pædagogisk proces. Eller at man er nysgerrig eller føler masser af empati i forhold til et barn eller borger, mener Ditte Winther-Lindqvist. Det er ikke for privat.

”Man er personlig alle steder, man har sine værdier, sine overbevisninger og sit personlige engagement. Det er det, jeg kalder ’professionelt nær’. Det kræver, at man har professionelle kompetencer, man har opøvet i et fagligt kollektiv, samtidig med at omsorgshensigten er ægte – at man vil børnene eller borgerne det bedste. Omsorg er ikke noget køligt, instrumentelt, for man står altid med noget af barnets eller borgerens liv i hænderne. Det er bare ikke nødvendigvis kærlighed.” ★

3 SITUATIONER, DU KAN DISKUTERE MED DINE KOLLEGER:

1. Forestil dig, at du arbejder med anbragte børn. Her vil nogle måske efterspørge et særligt engagement hos dig. De vil ikke bare være én blandt mange, som du arbejder med. Men mener du, det er et behov, som du skal prøve at opfylde?
2. Der er et barn i en særligt udsat position i din børnegruppe. Er det uprofessionelt, hvis du involverer og engagerer dig særligt meget i det barn? Må du gøre forskel i forhold til det enkelte barn?
3. Du skal have en samtale med forældrene til et barn, der har svært ved at indgå i fællesskabet. Du har observeret, at forældrene sjældent sætter grænser for barnet – hvor meget af dig selv, dine synspunkter og dine værdier bringer du med i samtalen?

KILDE: LONE GRUNDTVIG BUSS, LEKTOR OG UNDERVISER, KØBENHAVNS PROFESSIONSHØJSKOLE

”DE BLIVER LIDT ENS BØRN”

Forældre kan blive meget private hos dagplejer Pernille Arpe-Strøm, der fortæller, hvordan hun holder fokus på barnet.

Jeg kan ikke undgå at få følelser for børnene, for som dagplejer er man så tæt på. Både på børnene og familierne, for der er kun mig, vi er i mit hjem, og nogle børn er her i 48 timer om ugen. De kender min mand og leger med mine børn, når de kommer hjem fra skole og bliver en del af familien. Og når jeg går i Brugsen, møder jeg dem. Det gør nogle gange skillelinjerne mellem det private og professionelle lidt svære. Jeg har 19 års erfaring, og jeg kan efterhånden mærke, når følelsen for børnene bliver for privat, men jeg tænker også, at det ikke altid kan undgås.

Jeg har da tænkt, at 'hold da op, det ville jeg ønske, jeg ikke havde vidst'. For eksempel et forældrepar, der går fra hinanden, hvor den ene er sur, den anden er ked af det, og de begge fortæller mig, hvordan de har det med den anden. Det er situationer, hvor jeg skubber mig selv og mine egne følelser til side, er faglig og forsøger at fokusere på, hvad der er bedst for barnet.

Nogle børn går ind under huden

Jeg havde et barn, der var for tidligt født, og som havde svært ved at indgå, for eksempel i legestuen. Nogle dage var svære, og jeg kunne ikke slippe det bagefter. Her er kollegerne en kæmpe hjælp. At ringe til en,



ARKIVFOTO: JØRGEN TRUE

Pernille Arpe-Strøm er dagplejer i Holbæk Kommune.

der også kender barnet fra legestuen, og som kan sætte sig ind i det, lytte og se det fra et andet perspektiv end mit. Det er vigtigt at have sit bagland og sin pædagogiske viden i orden. At have faglig viden om barnets udvikling, tilknytning og leg, så vi kan holde fokus på barnet og dets behov.

Der er en klar forskel mellem mine egne børn og dagplejebørnene, men der er nogle børn, der kommer mere ind under huden end andre. Det er som regel, hvis der er problematikker i familien. Der, hvor man gerne vil holde lidt mere om barnet, passe lidt mere på det. De er svære at slippe, især hvis man har hjulpet, så de kommer godt videre. De familier glemmer man aldrig. ★



”Vi har følelser på spil hele tiden”

Pædagog Karina Hedegaard forklarer, hvorfor det kan være svært at skelne mellem at være privat og personlig.

Der er nogle børn, der rammer dybere ind i vores hjerter, og der er børn, jeg kunne tage med hjem i morgen, uden tvivl. Men de børn, der ikke rammer så dybt, skal jo have lige så mange kram og lige så meget kærlighed – altså professionel kærlighed og omsorg – som dem, der rammer dybest.

Jeg har lagt mærke til, at de børn, jeg ofte får det tætteste forhold til, er dem, der har det sværest. Måske fordi man tænker, at det her barn virkelig har brug for det, og fordi man har lyst til at give barnet alt det, det mangler hjemmefra.

Det kan være svært at skelne mellem at være personlig og være privat, for der er noget privat i de følelser, vi har med på arbejde. Når et barn bliver ked af det, så rammer det os på følelserne. Eller når et forældrepar skal skilles, så bliver vi ramt, for vi kender konsekvenserne for barnet. At være en god pædagog kræver, at man er autentisk, nærværende og ægte over for børnene. Jeg elsker ikke mine børnehavebørn, men jeg holder virkelig, virkelig meget af dem.

Få sagt det højt

Jeg tror, man skal undgå at dele det, der er sårbart for en selv – ellers kan det være svært for eksempel at holde en forældresamtale, hvor der er noget i forældrerollen, vi ønsker anderledes. Omvendt kan det give noget tillid at være personlig. Når jeg for eksempel fortæller, at mine børn også kan finde på at skrike. Det giver en genkendelse, de har brug for.

Hvis jeg har en svær relation, så er det min erfaring, at det ændrer sig allerede, idet jeg siger det højt. Det gælder om at få sat ord på det over for mig selv og en kollega, for så er man allerede i gang med at bearbejde det, og så ændrer man sin adfærd – i stedet for at gå og skamme sig lidt og gruble over, hvorfor det er svært, når vi skal kunne rumme alle børn.

Jeg var i praktik i en institution med mange børn i udsatte positioner. Jeg fik at vide, at jeg ikke måtte involvere mig – jeg skulle jo kun være der i tre måneder, og børnene måtte ikke knytte sig for meget. Men det kan man jo ikke. Jeg skal kunne gå ind i børnene med al den nysgerrighed, engagement og omsorg, som jeg har i mig. ★

Karina Hedegaard er pædagog i den integrerede institution Stenurten i København (barnet på billedet er en model).



ARKIVFOTO: TOBIAS STIDSEN

”JEG SKAL VÆRE AUTENTISK, MEN IKKE PRIVAT”

Det kan være en kæmpe personlig skuffelse, når en ung bliver varetægtsfængslet igen, fortæller socialpædagog Morten Sørensen.

En grundlæggende mistro. Det er fællesnævneren for de unge, vi har her. Mistro til autoriteterne, til systemerne og til, at nogen vil dem det godt. Så det første, man som pædagog må gøre, er at arbejde med sin egen modstand mod dem. Det kan man kun, hvis man er autentisk.

Det handler ikke om at være privat. Hvor gammel du er, er irrelevant for behandlingen. Snitfladen er, at jeg ikke træder ind i den private sfære. Jeg gør mig ikke sårbar. Jeg fortæller dem ikke noget, jeg ikke vil have, de ved. Men de ved, at jeg kan lide fodbold, har tre børn og bor

på Amager. Det gælder om at være bevidst om sine egne personlige grænser, og det er sværere, når man ikke har erfaring og er helt ny i faget.

De unge skal kunne mærke dig

Jeg har haft kolleger, der var meget påpasselige med at give noget af sig selv, men jeg tror kun, man kan arbejde med og flytte mennesker, hvis de kan mærke dig. Du tager dig selv og dine erfaringer med i arbejdet og i din evne til at mentalisere, men de personlige erfaringer bliver ikke løftestangen. For jeg ved ikke, hvordan det er at blive seksuelt misbrugt som 12-årig, men jeg kan møde dem med en forståelse og en faglig viden. Og jeg kommer kun derind, hvis de mærker, at jeg er en voksen, de kan stole på.

Det er langsommeligt arbejde, hvor jeg også får at vide, hvor latterlig dum jeg er. Morgen efter morgen banker jeg på hos 12 unge, der ikke vil stå op, indtil



Morten Sørensen er socialpædagog på døgninstitutionen Nexus for 14-18-årige i Jægerspris.

de en dag måske alligevel finder ud af, at de gerne vil tage en uddannelse. Jeg tror dybest set, at inde i dem er der en glød, som kan blive til en ild, som kan blive til en flamme, som kan blive til et bedre liv.

Jeg har ikke mødt en ung, hvor jeg har tænkt, at det er formålsløst, men jeg har mødt mange unge, der har det svært. Når jeg har taget det med hjem, handler det mere om et uforløst potentiale. Når man arbejder intenst, og de så alligevel bliver varetægtsfængslet. Her gælder det om at holde sig for øje, at jeg er ansvarlig for processen, ikke hvad det ender med. Jeg kan evaluere min egen praksis og stille mig spørgsmål som: Kunne jeg have gjort noget andet?

I det faglige rum kan jeg også kræve mere af mine kolleger: Gjorde vi det godt nok? Sadlede vi om for sent? Hvor tabte vi bolden? ★

”

JEG KOMMER KUN DERIND, HVIS DE MÆRKER, AT JEG ER EN VOKSEN, DE KAN STOLE PÅ.

MORTEN SØRENSEN
SOCIALPÆDAGOG

Fra timelønnet til månedsansat

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

AF MERETE NIELSEN | FOTO: JØRGEN TRUE

KEND DIN RET

FORDELE VED AT VÆRE MÅNEDSLØNNET

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

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

KILDE: POUL SIMON RASMUSSEN,
FOA OVERENSKOMST

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

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

Bliver opsagt og hyret igen

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

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

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

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

Forlig på cirka 80.000 kroner

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

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

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

”

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

ALLAN MANSOUR
KØKKENMEDARBEJDER
I DAGINSTITUTION



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

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

FOA: Acceptér ikke at være timelønnet

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

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

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

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

DE FIK OGSÅ HJÆLP AF FOA

FÅR GODTGØRELSE EFTER FALDULYKKE

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

MEDLEM FÅR Knap 400.000 KRONER

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



Har du brug for hjælp

Kontakt din FOA-afdeling via foa.dk/afdelinger



FERIE, FERIE, FERIE

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

AF STINE ANDERSEN | ILLUSTRATION: ISTOCK

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

Krav på tre uger i hovedferien

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

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

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

ferieaftalerne på de respektive områder, der gælder.

6. ferieuge og feriefridage

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

SBK@FOA.DK

1

LEDEREN SKAL LYTTE, MEN KAN BESTEMME

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

2

TRE UGERS FERIE I SAMMENHÆNG

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

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

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

3

SKOLEBØRN VEJER TUNGT I SOMMERFERIEN

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

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

4

ØVRIG FERIE KAN OGSÅ VARSLES AF ARBEJDSGIVER

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

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

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

5

SJETTE FERIEUGE HAR SÆRSTATUS

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

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

KILDE: ETTIE TRIER
PETERSEN, CHEFJURIST I
FOA OVERENSKOMST

DEN ULIGE LOKALLØN

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

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



HVOR STOR ER DIN LOKALLØN?

Flere tusinde kroner i årsløn adskiller de 'bedste' og de 'dårligste' kommuner, når det kommer til at give medarbejderne lokal-løn. Se bare de udvalgte eksempler på kortet her, hvor en dagplejer i Aabenraa i gennemsnit får 1.563 kroner mere hver måned end i nabokommunen Tønder.

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



Dagplejere

AALBORG (1.264 KR.)
REBILD (3.422 KR.)

Pædagogmedhjælpere

HERNING (194 KR.)
VIBORG (1.300 KR.)

Pædagogmedhjælpere

RØDOVRE (319 KR.)
KØBENHAVN (1.183 KR.)

Dagplejere

TØNDER (591 KR.)
AABENRAA (2.154 KR.)

Enorme geografiske lønforskelle

Nogle kommuner åbner posen med lokale lønkroner, mens andre ser ud til at have glemt, at lokalløn eksisterer.

23.500 kroner om året. Så stor er forskellen i lokalløn på den kommune, som giver mest og den, der giver mindst til pædagogmedhjælperne. For dagplejerne er beløbet 34.000 kroner, mens det for pædagogiske assistenter er helt oppe på 35.600 kroner om året.

Det seneste år har omtrent halvdelen af kommunerne skruet op for lokallønnen, mens den er skrumpet i de resterende.

Helt i toppen har Rebild Kommune fordoblet lokallønnen for både deres

pædagogmedhjælpere, pædagogiske assistenter og dagplejere.

I Herning er virkeligheden den modsatte. Her har kommunen taget lokale lønkroner fra alle tre faggrupper, og dermed er lokallønnen for de tre grupper blandt landets absolut ringeste.

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

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

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

"I 11 ud af 17 kommuner er lokallønnen til pædagogiske assistenter for eksempel steget, så det ser ud til at virke, når vi går systematisk til værks, og derfor har vi også udvidet projektet til at tælle endnu flere FOA-afdelinger." ★

Tabellen viser, hvilke kommuner der i gennemsnit giver mest og mindst i lokalløn til pædagogmedhjælpere og dagplejere, og hvordan udviklingen i lokalløn har været fra september 2021 til september 2022.

KILDE: EGNE BEREKNINGER PÅ BAGGRUND AF TAL FRA KRL

PÆDAGOGMEDHJÆLPERE

TOP 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Langeland	2.157 kr.	-19,3 %	-516 kr.
Ærø	2.022 kr.	-25,3 %	-687 kr.
Morsø	1.972 kr.	27,1 %	421 kr.

BUND 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Herning	194 kr.	-16,0 %	-37 kr.
Sønderborg	279 kr.	-10,5 %	-33 kr.
Glostrup	309 kr.	-30,4 %	-135 kr.

DAGPLEJERE

TOP 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Rebild	3.422 kr.	92,9 %	1.648 kr.
Hørsholm	3.113 kr.	47,8 %	1.007 kr.
Ballerup	3.014 kr.	-16,4 %	-519 kr.

BUND 3	Lokalløn	Udvikling (%)	Udvikling (kr.)
Tønder	591 kr.	-16,5 %	-117 kr.
Herning	615 kr.	-62,3 %	-1.017 kr.
Hjørring	620 kr.	7,0 %	40 kr.



Anita Bigom er vild med sit job som dagplejer. Men hun er også glad for sin seneste lønforhøjelse. Alligevel kan hun ikke lade være med at tænke på alle de år, hvor kommunen blot sagde, at der ikke var flere penge til fordeling: ”Hold op, hvor er vi blevet snydt,” siger hun.

Anita fik et løft på 1.200 kroner

Stort set alle dagplejere i Rebild Kommune har fået del i pulje på 900.000 kroner til lokalløn.

AF MORTEN BRUUN | FOTO: TOBIAS STIDSEN

Hun betragter sit job som en livsstil, og det er lige før – men altså også kun lige før – hun vil arbejde gratis. Det indtryk får man i hvert fald, når dagplejer Anita Bigom fortæller om den daglige glæde, hun oplever, når børnene kommer for at blive passet i villaen i Støvring.

”De er jo en del af familien og huset, og det undrer mig, at folk ikke står i kø for at blive dagplejer,” griner den 53-årige nordjyde.

Selvfølge vil Anita Bigom have løn for sin indsats. Og hun brokker sig heller ikke, når hun præsenteres for en lønforhøjelse.

Derfor var hun også glad, da hun i 2022 fik et løft på cirka 1.200 kroner om måneden.

Forinden havde Rebild Kommune opsagt den aftale, der hidtil havde sikret dagplejerne løn både jule- og nytårs-aften. En aftale, der havde en værdi af cirka 250.000 kroner.





Anita Bigom og de andre dagplejere i Rebild er ofte blevet forbigået, når de lokale lønkroner skulle fordeles.

tale udløber, men hun forventer dog, at det konkrete beløb kobles på et andet tillæg.

Det er kun anden gang i sin 25-årige karriere som dagplejer, at Anita Bigom kan juble over sådan en lønforhøjelse. Første gang blev udbyttet også tæt på 1.200 kroner om måneden, men dengang var optakten meget mere tilfældig.

"Vores forrige leder skrev pludselig rundt til alle dagplejere og fortalte, at vi hver især havde en uge til at sende nogle linjer om, hvorfor vi fortjente lønforhøjelse. Vi var 12, der greb den mulighed, og vi fik alle en andel af pengene. Det virkede meget tilfældigt og uretfærdigt," siger Anita Bigom.

FOA kiggede på procenten

Denne gang er forløbet blevet håndteret meget mere seriøst – de lokale lønmidler er fordelt efter objektive kriterier, og FOA Nordjylland var med til at binde det hele sammen på en måde, som Anita Bigom kun kan bifalde.

"Det er vigtigt at have fagforeningen i ryggen. Der er mange, der ikke kender til alt det her med lokalløn og er usikre på, hvad man kan og skal bede om," siger Anita Bigom og tænker tilbage på de mange år, hvor dagplejere i Rebild måtte kigge langt efter lokale lønkroner:

"Vi fik hver gang at vide, at der ikke var flere penge i puljen. Hold op, hvor er vi blevet snydt."

Rebild Kommune er inddelt i ni distrikter, og i FOA Nordjylland var man usikre på, om dagplejere i alle ni ville blive tilgodeset i forhandlingerne.

"Vi havde fokus på lokallønsprocenten og må indrømme, at vi var lidt skeptiske over, om procenten kunne blive løftet i de enkelte distrikter. Men vores tvivl blev gjort til skamme, og vi har haft nogle virkelig konstruktive forhandlinger med dagtilbudslederne," siger forhandlingsleder Dennis Hjelm, FOA Nordjylland. ★



Kommunen var indstillet på, at de penge skulle falde tilbage til dagplejerne, og FOA Nordjylland og Rebild Kommune blev derfor enige om at revidere forhåndsaftalen på området.

Der var elementer, kommunen ønskede ud af aftalen for at frigøre midler til lokale forhandlinger, og da de var færdige, blev resultatet en samlet lønfremgang for dagplejerne på 900.000 kroner.

Nogle få dagplejere oplevede en løn nedgang, mens stort set alle andre fik en lønforhøjelse. Ligesom Anita Bigom.

"Og 1.200 kroner er altså så mange penge, at det kan mærkes. Det beløb rækker til mere end bare en flaske rødvin," siger hun.

Anden lønforhøjelse på 25 år

Anita Bigoms andel af pengene begrundes med, at hun løbende har taget kurser og derfor nu får særlige tillæg for tre kursusforløb.

Derudover har hun også et tillæg, der knytter sig til Velfærdsaftalen. De penge mister hun i princippet, når den af-

De bedst lønnede 'vinder'

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

AF RASMUS HANDBERG

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

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

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

Lokalløn skaber ulighed

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

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

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

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

Risikerer at fortsætte

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

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

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

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



PRESSEFOTO

Bent Greve
Arbejdsmarkedsforsker
Roskilde Universitet

CHEFERNE LØBER MED DET MESTE

	Lokallønsprocent 2010	Lokallønsprocent 2022	Forskel i procentpoint	Samlet lønstigning siden 2010
Chefer	15,8	20,9	5,1	30,0 %
Ledere, administration og it	14,7	19,9	5,2	25,9 %
Ledere, folkeskolen	15,7	19,8	4,1	25,5 %
Pædagogmedhjælpere	3,9	3,1	-0,8	16,0 %
Alle medarbejdere	8,4	8,3	-0,1	21,4 %

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

KILDE: EGNE BEREGNINGER
PÅ BAGGRUND AF TAL FRA KRL

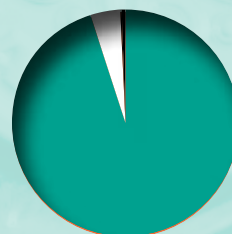


FORSTÅ DIN LØN

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



CENTRAL LØN • 96,6 %

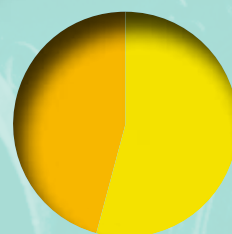


Central løn består af:

- Grundløn: 95,5 %
- Kvalifikationsløn: 3,7 %
- Funktionsløn + diverse: 0,9 %

Tallene er et gennemsnit af lønfordelingen for ansatte på overenskomsten for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i kommunerne.

DECENTRAL LØN • 3,4 %



Decentral løn består af:

- Kvalifikationsløn: 54,3 %
- Funktionsløn + diverse: 45,7 %

CENTRAL LØN

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

SÅDAN ER DIN LØN SKRUET SAMMEN

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

AF RASMUS HANDBERG, RAHBN@FOA.DK

DECENTRAL LØN = LOKALLØN

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



BAG OM ORDET

Hvor kommer pengene fra?

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

Hvordan får man lokalløn?

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

Individuelle tillæg

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

Uenighedsreferat

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

Tilbageløbsmidler

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



Læs mere om løn
foa.dk/loen

Find dine løntrin her
foa.dk/loenmagasin

TÆT PÅ

PRIVAT-
ANSATTE

OK23

DEN AFGØRENDE FASE ER I GANG

EFTERÅR 2022
INDSAMLING
AF KRAV

FOAs afdelinger
indsamler de
privatansatte
medlemmers krav.

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

2023/JANUAR-FEBRUAR
FORHANDLINGER MED
ARBEJDSGIVERNE

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

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

AFSTEMNING
OM FORLIGS-
RESULTATET

ENIGHED

1. MARTS
DE NUVÆRENDE
OVERENSKOMST-
AFTALER UDLØBER

JA

NEJ

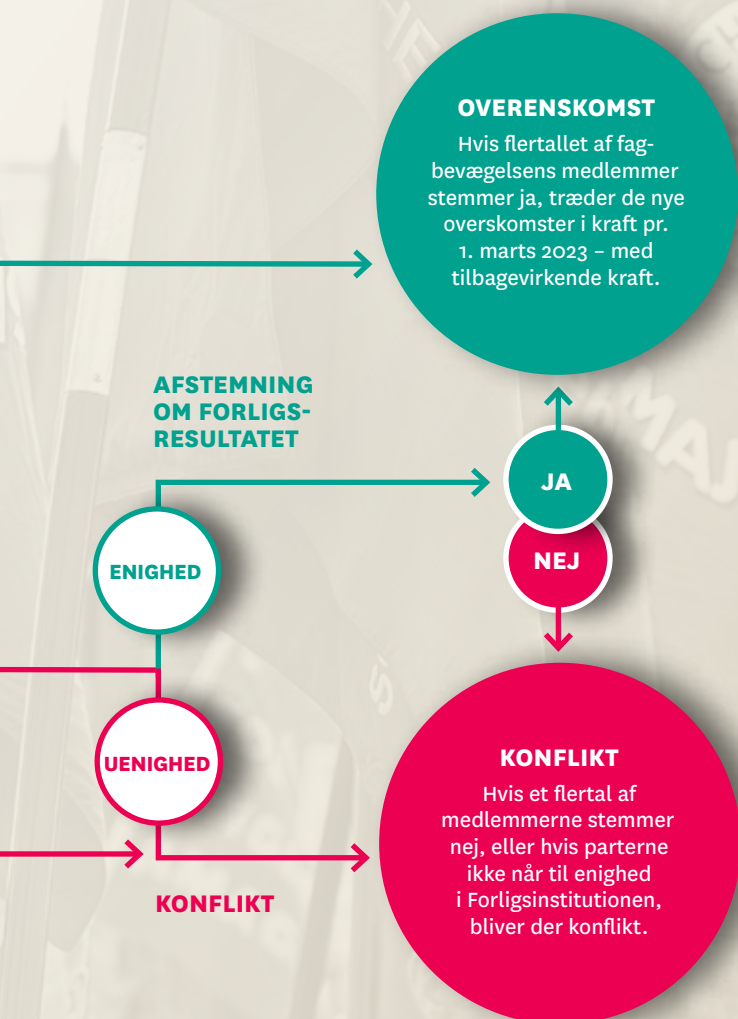
UENIGHED

**FORHANDLINGERNE
FORTSÆTTER**

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

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

AF REDAKTIONEN | FOTO: JØRGEN TRUE



GODT AT VIDE HVEM BESTEMMER DINE ARBEJDSVILKÅR?

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

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

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

Lovgivningsbestemt

- 5 ugers ferie
- Arbejdsmiljø

Overenskomstbestemt

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

HOLD ØJE MED

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

HVIS DER KOMMER KONFLIKT

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

OK24

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

& Læs mere
foa.dk/ok23
fho.dk/ok23

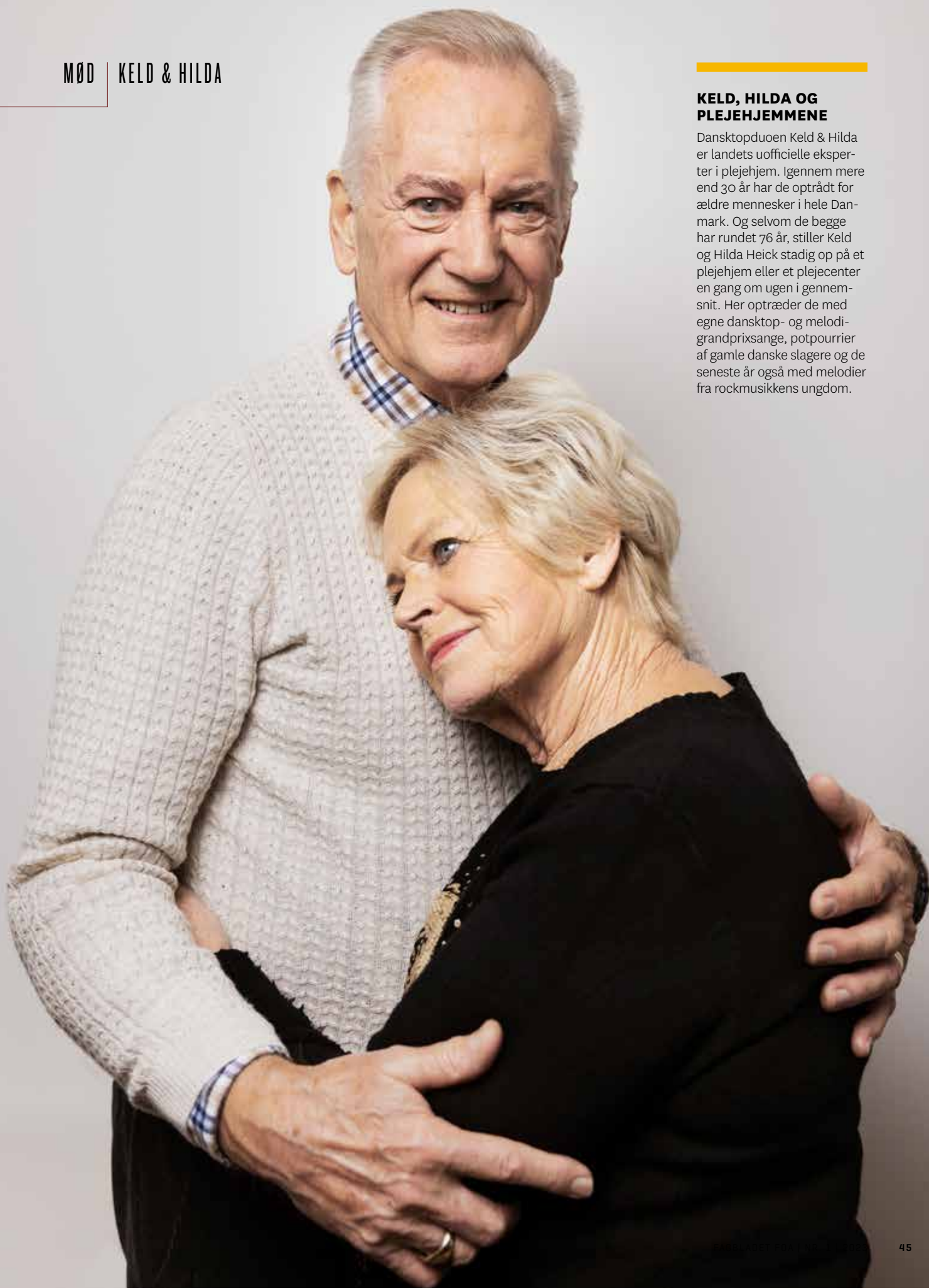
”

VI VIL GERNE
SELV PÅ
PLEJEHJEM

”

KELD, HILDA OG PLEJEHJEMMENE

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



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

AF ALLAN WAHLERS | FOTO: JACOB NIELSEN

HILDA HEICK FORTÆLLER:

Fysisk kontakt – før MeToo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Keld Heick supplerer:

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

Var bange for lederne

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

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

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

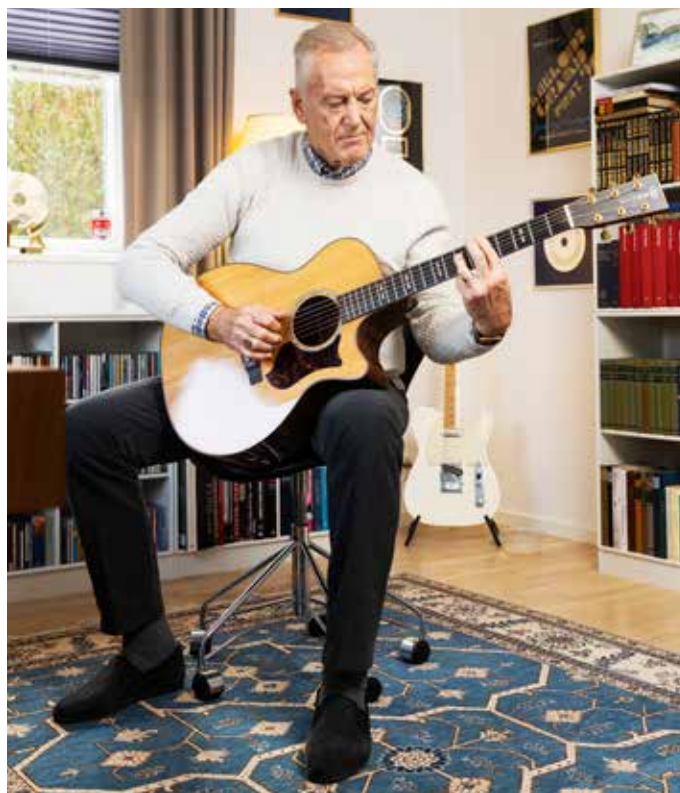
De grelle eksempler på det modsatte ligger efterhånden nogle år tilbage. Men de sidder stadig i erindringen.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Klar til at flytte, hvis ...

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Malik Ahlqvist Kallio
Velfærdens Talent 2022



Hjælp os med at hylde de unge velfærdstalenter

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

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

PenSam

FOA

REDNINGSDYKKER HANNE SEILING:

JEG KAN IKKE FÅ NOK SPÆNDING

AF STINE ANDERSEN | FOTO: TOBIAS STIDSEN

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

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

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

| CV |

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

Coronaårgang har fået liv i øjnene

Stort set alle børn i 0.-3. klasse på Tingløkkeskolen er tilmeldt SFO – og bruger den. Hemmeligheden er et stærkt fokus på inspirerende aktiviteter.

AF SOFIE JANERKA | FOTO: HEIDI LUNDGAARD

” Hvornår skal vi lave rollespil igen, Martin?”

Saga fra 3. klasse på Tingløkkeskolen i Odense er i gang med at skrive sit navn som et graffiti i det lokale, hvor 3. klasserne holder til i skolens SFO. Der er musik i højtaleren, og musikvideoerne kører på det store lærred bag fællesbordet.

Pædagogisk assistent Martin Sørensen pjatter lidt med hende og fortæller, at det er fast om mandagen i en periode.

”Uh, husk at skrive mig på,” svarer hun prompte, imens hun hopper på stedet og fægter med den lyserøde Posca-tus, hun lige har malet med.

Martin Sørensen er fast tilknyttet 3. klasse i både skoletiden og SFO, så han kender eleverne ret godt. Derfor har han også en god fornemmelse af, hvilke aktiviteter som begejstrer og inddrager dem i fællesskabet.

Aktiviteterne er trækplasteret

Tingløkkeskolen i Odense er en af kommunens største skoler – og også en af dem med den højeste tilmeldingsprocent til SFO. 279 ud af 299

børn på 0.-3. klassetrin er tilmeldt, svarende til 93 procent af børnene. Dertil kommer, at 70 af 77 elever i 4. klasse er tilmeldt skolens SFO2-tilbud.

Martin Sørensen og hans kolleger ser selv deres faste aktivitetsplaner med daglige tilbud for eleverne som et trækplaster. Personalet er delt op, så de i rul på tre uger er sammen med én kollega om at stå for aktiviteter inden for udeliv, krea, kroppen eller science eller er en af de flyvere, som er lidt over det hele og tager sig af alle ad hoc-opgaverne.

Opdelingen har kørt godt i flere år, og udover at det giver inspirerende aktiviteter til børnene, bliver personalet også udfordret fagligt til at idéudvikle inden for de forskellige områder med skiftende kolleger. Personalet roterer nemlig sådan, at de kommer forbi alle områderne, og for hvert rul arbejder de sammen i nye hold.

En årgang præget af corona

I efteråret oplevede Martin Sørensen og hans kolleger en afmatning blandt eleverne i 3. klasse. Det var som om,

de trak sig lidt fra de fælles aktiviteter.

”Vi lagde mærke til, at 3. klasserne havde brug for noget, der var deres eget, og hvor de kunne være ’de store’ alene. Denne årgang er meget præget af at have været coronaisoleret. Vi oplevede, at eleverne holdt sig meget til klassekammeraterne og ikke var så meget sammen på tværs på årgangen,” siger Martin Sørensen.

Klar til at ændre praksis

Derfor har SFO’en ændret på arbejdsgangene, så nogle af medarbejderne nu udelukkende fokuserer på 3. årgang og laver en aktivitet hver dag, som er målrettet dem.

”For tiden har vi hver uge en rollespilsdag, hvor vi har 3D-printet figurer og borge og spiller med dem. Nogle dage er vi i køkkenet eller tegner graffiti som i dag. Det har de reageret virkelig positivt på. Det er enormt tilfredsstillende, for jeg kan se, at de har liv i øjnene og ikke længere vil hentes – men spørger om de selv må køre eller gå hjem sidst på dagen,” siger Martin Sørensen. ★



Eleverne på 3. årgang på Tinglekkeskolen i Odense har efter corona ikke været så trygge ved hinanden på tværs af klasserne. Derfor er pædagogisk assistent Martin Sørensen sammen med sine kolleger begyndt at give dem ekstra opmærksomhed ved at lave aktiviteter kun for 3. klasserne. Det har gjort, at flere elever ikke længere vil hentes tidligt.

EN TRAFIKSKOLE, DER UDVIKLEDE SIG

På Tinglekkeskolens SFO har medarbejderne oplevet, at der kan opstå en god dynamik ved, at de arbejder sammen i teams.

Et eksempel: To voksne ville lave en trafikskole med mooncars, så børnene havde en sjov udeaktivitet og samtidig kunne lære nogle færdselsregler. Den ene er meget kreativ, og den anden er blandt andet stærk på udeliv. De tegnede veje op på fliserne og malede vejskilte sammen med børnene. I løbet af de tre uger aktiviteten var på programmet, udviklede den sig i samspil mellem børn og voksne, så børnene kunne få et lamineret kørekort efter en køreprøve, og der kom flere og flere færdselsregler til. Børnene taler stadig om deres kørekort, når de kører mooncar.

KILDE: LISE KJEMS KNATTRUP, LEDER I TINGLØKKESKOLENS SFO

HUSK!**Husk at udfylde din joblog**

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

FOAs A-kasse har fået nye vedtægter

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

A-KASSENS CALLCENTER – en udvidet service til dig

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

HJÆLP TIL AT SØGE JOB MED FYSISKE SKAVANKER

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

AF METTE WIEDERHOLT PEDERSEN

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

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

Ikke dit ansvar at kompensere

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

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

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

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

Du behøver ikke fortælle alt

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

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

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

REDAKTIONEN@FOA.DK

**Få gode råd og redskaber**

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

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

VELSMAGENDE BØNNEBØF

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

AF KATRINE KLINKEN | FOTO: LINE FALCK

TIP!

Det giver velsmag at krydre med sojasovs og miso

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

Bønnebøf med grønkålsslaw

4 portioner

Bønnebøffer

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

Grønkålsslaw

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

Opskrift

Bønnebøffer

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

Grønkålsslaw

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

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



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

QUIZ

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

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

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

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

3. Hvornår ligger hovedferien?

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

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

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



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

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



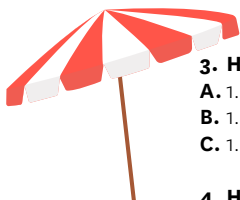
6. Hvorfor er Charlotte Høj helt uundværlig som kollega?

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



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

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



KAN DU DIT FAGBLAD?

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

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

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

GLÆD DIG TIL

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

ANNONCE



SOLUND
MUSIK-FESTIVAL
13. - 15. JUNI 2023

Find information om billetkøb på www.solundfestivalen.dk

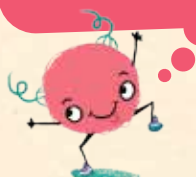
Glade børn synger!

Sang er den direkte vej til glæde, trivsel og et stærkt sprog.

Styrk din faglige udvikling som dagplejer. Få besøg af en sangkonsulent, som giver dig redskaber og lege til at synge mere med børnene.

Bliv Sangglad Mini-dagplejer:

Kontakt projektleder, Laura Flensted-Jensen,
på laura@sangenshus.dk / 30 57 30 41
– se mere på sangglad.dk



Sangglad
Mini



STYRK FAGLIGHEDEN. DET BETALER SIG.

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

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

Find nærmeste VUC på www.vuc-erhverv.dk

VUC-ERHVERV
MERE END UDDANNELSE

Scan og
læs mere



Kompetence-
løft på alle
niveauer

FREDERIKSSUND

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

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

GULDBORGSUND

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

HORSSENS

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

formanden i hænde senest 14 dage før. Der er kaffe/brød. | 28. feb. kl. 14: Jytte Møller vil vise og sælge os spændende hjemmelavede smykker. Hun kan også lave smykker på bestilling. Der er kaffe/kage. | 7. marts kl. 14: Lone Bach fra SF vil fortælle om oplevelser på godt og ondt, både politisk og privat. Hun blev politisk bevidst i 1975 og i 1998 valgt som byrådsmedlem for SF. Der er kaffe/kage. | 28. mar. kl. 14: Påskebanko. 1 kort 12 kr. - 3 kort 30 kr. Klubben giver gevinsterne. Der kan købes amerikansk lotteri. Der er kaffe/kage. | 11. apr. kl. 14: Birthe fortæller om at adoptere fra Korea for 38 år siden og om at møde sit barn for første gang. Der er kaffe/kage. For at deltage i seniorklubbens arrangementer skal du være medlem. Årligt kontingent i seniorklubben 160 kr. Årligt kontingent i FOA 222 kr. Tilmelding til udflugterne skal ske til formand Dorrit Bank på 60 19 70 16, dorrit.bank@stofanet.dk eller kasserer Sonja Møller Andersen på 60 71 17 80, sonja_andersen@stofanet.dk. Træffes bedst kl. 17-18.

MARIAGERFJORD

Seniorklubben. 1. marts: Generalforsamling. Dagsorden jf. lovene. På valg: næstformand Mariane Enevoldsen; bestyrelsesmedlem Ingerlise D. Jørgensen; bestyrelsesmedlem Kirsten Fur Eriksen; suppleant Edith Frederiksen. Indkomne forslag til afdelingen se-

nest 4 dage før generalforsamlingen.

MIDTJYLLAND

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

ODENSE

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

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

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

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

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

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

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

RANDERS

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

ROSKILDE

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

STORSTRØM

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

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

Gitte Liane Ravn, FOA Trekanten Vejle

Gavekort til Coop

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

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

KONTAKT FOA

FOA, forbundshuset
Stauings Plads 1-3
1790 København V

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

FOA-afdelinger

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

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

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

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



Vi har brug for
dit synspunkt

Scan QR-koden
og deltag i
undersøgelsen

Hvilke ønsker har du til os som din fagforening?

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

Hvordan synes du, vi skal gøre det?

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

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

FOA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Redaktionen sluttet
24. januar 2023

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

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

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

Annoncefrist
Nummer 2
8. marts
Nummer 3
4. maj

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

Nummer 2 udkommer
Uge 16 2023

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

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

**PRESSE
NÆVNET**

Medlem af Danske Medier
DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL

Tilsluttet Specialmediernes
Oplagskontrol

Oplag:
169.153/12. årgang
Tryk: Stibo Complete
ISSN: 1901-0214



Udgiver:

FOA

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

ANNETTE HANSEN:

CHARLOTTE ER HELT UUNDVÆRLIG



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

Hvorfor fortjener Charlotte et kram?

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

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

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

AF MERETE NIELSEN | FOTO: TOR BIRK TRADS



KRAMMET
GÅR TIL

Charlotte Høj
Social- og sundheds-
assistent

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

FÅ MERE UD AF DIT FAGBLAD

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

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



FAGBLADETFOA.DK

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



FACEBOOK

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



INSTAGRAM

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

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



Kurser når det passer jer

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

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

