



FAGBLADET FOA

Magtanvendelse

**FÅ GODE
RÅD TIL AT
FOREBYGGE**

SIDE 28

Seniorordninger

**SÅDAN KAN
DU HOLDE
TIL FLERE ÅR**

SIDE 36

PSYKOLOG DÖRTHE BIRKMOSE HAR FÅET NYT HÅB:

DER ER VEJE UD AF FORRÅEELSE

SIDE 8



LYT TIL FAGBLADET FOA



EN FORRÅET KULTUR

Den 'nemme' løsning er at udpege syndebukke

'Brodne kar' lyder skældsordet ofte, når skjult kamera har fanget situationer med omsorgssvigt, men er de nu også det?



SEX OG HUDSULT

Mange taler først om borgernes seksualitet, når den er blevet et problem

Hvad skal man kunne håndtere, og hvad skal man ikke finde sig i, når det handler om borgernes seksualitet?



VÆKKE ELLER EJ?

Myter og amnestuesnak forstyrrer børns søvn

Der er mange holdninger til, hvordan og hvornår små børn skal sove. Find ud af, hvad der er op og ned.



DU MÅ IKKE VÆRE MED

De voksne kan nemt misforstå børns måde at beskytte legen på
Det kan virke brutalt, når børn afviser hinanden, og i bedste mening griber de voksne ind. Men virker det?



KAN VI FEJRE UDEN GUF?

Dagtilbud har sagt farvel til, at børnene deler ud til fødselsdage
Hvordan reagerer børn og forældre på, at kage og andre lækkerier er taget ud af fejringen?



DIGITAL VELFÆRD

Velfærdsteknologi fylder mere og mere – hvad går det egentlig ud på?
Digitale kompetencer bliver stadig vigtigere, og nogle sosu-skoler har fået særlige Digitech-linjer.



Husk, at du kan høre mere fra Fagbladet FOA i podcasten 'Færdigt Arbejde'. Find for eksempel disse seks episoder, hvor du normalt lytter til podcast – eller gå ind på [Fagbladetfoa.dk/podcast](https://fagbladetfoa.dk/podcast).



INDHOLD

SNAPSHOT
DU KAN GODT
SIDE 20

TEMA
PRØVER AT
UNDGÅ MAGT-
ANVENDELSE
SIDE 28



**MAN KAN BLIVE SÅ TANKELØS, AT MAN KAN KRÆNKE
OG SVIGTE ANDRE UDEN AT ERKENDE DET. SIDE 13**

DORTHE BIRKMOSE
PSYKOLOG OG EKSPERT I FORRÅELSE



FOA KONGRES
FREMTIDENS
VISIONER
SIDE 5

- 4 Chefredaktørens leder**
- 5 FOA Kongres 2023**
Her er visionerne for de næste fire år
- 8 FOKUS Forråelse**
Mange oplever tegn på forråelse. Dorthe Birkmose peger på løsninger
- 16 Groft sagt**
- 17 Forskerzonen**
Sådan oplever borgere at blive udsat for magtanvendelse
- 18 Striiben & Medlem til medlem**
- 20 Snapshot**
Få tip til ture ud i naturen med borgere, der har handicap
- 26 Julevarme i en kold tid**
Man ved, man arbejder med børn, når ...
- 28 TEMA Magtanvendelse**
Reglerne er blevet mere klare, men dilemmaerne er der stadig
- 34 Kollegakram**
Gertrud har været på hjerteafdelingen i 50 år
- 36 INDBLIK Seniorordninger**
Få et overblik over mulighederne, hvis du gerne vil trappe ned
- 42 Brug FOA**
Usaglig fyring: "Du er den, vi bedst kan undvære."
- 44 Faglig praksis**
Borgere med autisme kan selv styre deres hverdag med ny app
- 46 FOAs A-kasse**
Bedre service i A-kassen fra nytår
- 48 Det sker**
- 49 Quiz**
- 51 Mad på farten**

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

INGENS SKYLD MEN ALLES ANSVAR

VELKOMMEN | I Fagbladet FOA kan du denne gang møde to seje FOA-medlemmer – Lillian Nielsen og Manje Hasso – som har sagt fra over for en forrået kultur på deres arbejdsplads. Vi bringer også et interview med psykolog Dorthe Birkmose, der i de seneste 20 år har beskæftiget sig med forråelse.

Fagbladet har i den seneste tid udgivet artikler, videoer og podcast om forråelse. For der er desværre nok af den. 43 procent af de ansatte på det specialiserede socialområde oplever ugentlige tegn på forråelse på deres arbejde. I ældreplejen er det 49 procent. Det viser en medlemsundersøgelse fra FOA. Den viser også, at jo oftere bemanningen er utilstrækkelig, jo oftere oplever de ansatte tegn på forråelse.

Tidligere på efteråret viste TV 2's Operation X 'Nødråb i natten' om handicappede beboere, der blandt andet vedvarende slog sig selv eller skreg på hjælp, uden medarbejderne reagerede. Som altid ved disse hjerteskerende sager bliver medarbejderne – og nogle gange hele faggrupper – udsat for fordømmelse. Også socialminister Pernille Rosenkrantz-Theil (S) – der ellers har nedsat en arbejdsgruppe og varsler en specialplanlægning, der blandt andet skal styrke fagligheden – har flere gange talt om at 'fange de brodne kar'.

Her hælder jeg mere til Dorthe Birkmose, der taler om, at 'forråelse er ingens skyld, men alles ansvar'. Alle kan blive forråede, hvis de presses for hårdt. Ledelsen har ansvar for at lytte, når medarbejderne slår alarm. Og medarbejderne har ansvar for at sige fra, hvis en kollega udviser tegn på forråelse.

Manje Hasso siger det sådan: "Ingen tropper op på en arbejdsplads og tænker, at her skal jeg bare udøve omsorgssvigt. Men når arbejdsmiljøet er så dårligt, og kulturen er så ringe, så kan man ende med at handle sådan." ★

Gitte Hejberg
GITTE HEJBERG
ANSV. CHEFREDAKTØR

99

JO OFTERE
BEMANDINGEN ER
UTILSTRÆKKELIG,
JO OFTERE OPLEVER
DE ANSATTE TEGN
PÅ FORRÅELSE.



@GITTEHEJBERG

LÆS MERE
OM FOAS
KONGRES PÅ
DE KOMMENDE
SIDER

HVAD MENER DU?

Hvad er det vigtigste, du som delegeret tager med dig fra FOAs kongres?

AF GITTE HEJBERG OG
ALLAN WAHLERS

Ungdommen tilbage

Rikke Riis Jensen
Social- og sundhedsassistent
i psykiatrisk akutmodtagelse
FOA Odense



At vi får vores ungdomsrepræsentanter tilbage i FOAs top. Jeg ser også frem til en bredere repræsentation af det menige medlem. Flere medlemmer ude på arbejdspladserne vil i højere grad kunne se sig selv i FOA.

Stærkere sammen

Marianne Kramer
Pædagogisk assistent i dagtilbud, FTR, FOA Sønderborg



Det største er styrkelsen af vores fællesskaber. Mange er så pressede derude. Vi er blevet mere skarpe på, at vi skal stå stærkere sammen for at løfte de enkelte grupper – i stedet for at have kikkertsyn.

Sejre med genlyd

John Larsen
Serviceassistent på sygehus
TR, FOA Århus



Vi har styrket samhörigheden internt. Jeg håber meget, at FOA kan få nogle sejre, der giver genlyd ude i samfundet, så flere får øjnene op for fordelene ved at stå i et fællesskab. Vi skal mere på landkortet.

4 ting du skal vide om kongressen

FOAs 6. ordinære kongres blev afholdt sidst i november.

AF REDAKTIONEN | FOTO: RASMUS HARGAARD BREUM

”Vi skal aldrig glemme, at medlemmerne skal kunne mærke, smage og føle, hvad visionen er.”

Sådan lød det fra FOAs genvalgte forbundsformand Mona Striib, da hun afrundede kongressen i Aalborg torsdag 23. november.

”Vi går efter resultater, venner.

Uanset forskellige holdninger til organisering (at få nye og flere medlemmer, red.) – så skal vi sparke røv på den opgave,” lovede hun.

Herunder får du overblik over nogle af de vigtigste ting, der skete.

1

FLERE MED TILLID

En anden vigtig debat på kongressen handlede om, hvordan tillidsrepræsentanter bliver endnu mere synlige over for ikke mindst nye kolleger.

En vigtig opgave, som ikke kan undervurderes ifølge forbundsformand Mona Striib.

2

VISIONER

Øget organisering, større indflydelse, grundigere introduktion og bedre normeringer.

Det er blot 4 af de overskrifter, der indgår i det nye målprogram, FOA skal arbejde efter de kommende 4 år.

Få hele overblikket i spalten på side 7.

3

FOA STØTTER

På kongressen blev der uddelt 3 donationer:

- 50.000 kroner til Oxfam Danmarks humanitære arbejde.
- 100.000 kroner til organisationen International Børnesolidaritet.
- 50.000 kroner til Lev Uden Vold.

4

DE BLEV VALGT

Kongressen i Aalborg valgte også den øverste politiske ledelse i forbundet, og det er stadig med forbundsformand Mona Striib i spidsen:

Mona Striib
Forbundsformand

Thomas Enghausen
Næstformand

FOA | 2023
KONGRES

Find hele
Fagbladet FOAs
dækning af
kongressen



UDDANNELSE ER NØGLEN

Faglig opkvalificering er en stor del af løsningen, når det handler om at øge kvaliteten i dagtilbud eller forholdene på det specialiserede socialområde, lød det på årsmødet.

AF GITTE HEJBERG | FOTO: TOBIAS STIDSEN

I sin beretning på sektorens årsmøde 20. november i Aalborg tog sektorformand Kim Henriksen afsæt i minimumsnormeringerne, der træder i kraft 1. januar 2024.

”Jeg er glad for loven om minimumsnormeringer. Men det handler langt fra kun om flere ansatte. At opkvalificere medarbejderne er en stor del af løsningen. Derfor er jeg glad for opkvalificeringspuljen og ikke mindst for, at det lykkedes os at få dagplejerne med i puljen,” sagde Kim Henriksen.

Dermed slog han et afgørende tema for årsmødet an. For der blev talt rigtigt meget om uddannelse. Også da talen faldt på kvaliteten i de kommunale dagtilbud.

”Når den nationale undersøgelse af kvaliteten af dagtilbud for 0-2-årige kan vise, at 38 procent af tilbuddene i daginstitutionerne og 43 procent af tilbuddene i dagplejen ikke lever op til standarderne – ja, så kalder det altså på mere uddannelse,” fastslog Kim Henriksen.

Faglært på 42 uger

Som sektorformand vil han gerne inspirere flere medlemmer til at tage en pædagogisk assistentuddannelse på 42 uger.

”Vi skal udnytte, at der er kamp om arbejdskraften, og at der skal ansættes

mere pædagogisk personale i dagtilbud, på det specialiserede socialområde og på skoleområdet,” sagde Kim Henriksen og fortsatte:

”Fremtiden bliver et faglært arbejdsliv. Det løfter kvaliteten, giver et bedre arbejdsliv og sikrer et bedre økonomisk levegrundlag.”

Det godkendte målprogram beskriver, at man godt kan være ansat på den samme arbejdsplads eller i 10, 20 eller 30 år. Men arbejdsgiverne skal fremover sørge for, at de medarbejdere, som ikke har en pædagogisk uddannelse, får den i løbet af deres ansættelse.

Den megen fokus på uddannelse og faglærte fik FOA-afdelingen LFS til at sætte foden ned.

”Vi skal kunne favne alle medlemmer på det pædagogiske område. Faglig kunnen kommer ikke kun fra formel uddannelse,” fremhævede Martin Kragballe, der er formand for almenområdet i LFS.

Han blev bakket op af afdelingsformand Kirsten Gunvor Løth fra LFS:

”Omsorgs- og pædagogmedlemmerne er en stor gruppe, og mange betragter ikke sig selv som uuddannede. Alt handler ikke om uddannelse. For eksempel var det en omsorgsmedhjælper, der hej-



Læs mere om
FOAs mål



18 MÅL FOR FREMTIDEN

På FOAs kongres vedtog man 18 mål, FOA særligt vil arbejde for frem mod 2027. Målene var fordelt på fire områder. Her er et overblik.

AF REDAKTIONEN



Fremtidens Fællesskab

- Flere skal opleve at have en tillidsrepræsentant (TR).
- Organisering har højeste prioritet.
- Ordentlige vilkår for TR og fælles-TR hos arbejdsgivere.
- Tættere relation mellem alle TR'ere og den lokale FOA-fagforening.
- Vi kontakter alle nye kolleger, allerede før de tiltræder, i forhold til lønindplacering.
- Hyppige besøg på alle uddannelsessteder, også erhvervsskoler.



Fremtidens Arbejdsliv

- Flere medlemmer skal have større indflydelse på deres daglige arbejde.
- Medlemmer skal have større fleksibilitet i arbejdslivet med mulighed for hensyn til forskellige faser i livet.
- Det skal være attraktivt og fysisk og psykisk holdbart for medlemmerne at arbejde fuldtid.
- Konkrete, mærkbare forbedringer af arbejdsmiljøet.



Fremtidens Faglighed

- Løn under uddannelse, også voksen-elevløn.
- Nye karriereveje, der også har fokus på tværfaglighed og den grønne omstilling.
- Nye medarbejdere og elever på FOAs arbejdspladser skal have en ordentlig introduktion til opgaverne og en god start på det nye arbejde.
- Aftaler med arbejdsgiverne om, at alle ufaglærte nyansatte skal i gang med uddannelse senest to år efter ansættelse.



Fremtidens Velfærd

- Bedre normeringer baseret primært på faglært arbejdskraft.
- Offentlige velfærd skal vokse i takt med, at vi som samfund bliver rigere.
- Opgør med budgetloven. Kommuner og regioner skal have en økonomisk ramme for mere end et enkelt år, så de undgår kortsigtede løsninger.
- Udbygning af det offentlige velfærds-samfund og modstand mod øget privatisering og profit på velfærd, for eksempel private sundhedsforsikringer.

ste flaget, kontaktede TV 2 og fortalte om omsorgssvigt, hvilket førte til dokumentaren 'Nødråb i natten' (se side 11)."

Flere har brug for støtte

Hvad angår det specialiserede social-område, slår målprogrammet fast, at antallet af børn, unge og voksne, der har behov for hjælp og støtte er stigende. Og samtidig bliver deres behov stadig mere komplekse og sammensatte.

"Desuden har vi den udfordring, at mange på området er timelønnede, så her skal vi presse på for flere fastansatte – og igen: mere uddannelse."

Kim Henriksen blev genvalgt som sektorformand uden modkandidat. Beretningen, målprogrammet og den nye sektorbestyrelse kan ses på foa.dk. ★

GITH@FOA.DK

På årsmødet i november satte Pædagogisk Sektor kursen for de næste fire år. "Rejsen fra ikke-uddannet til uddannet er vigtig og giver faglig stolthed," sagde sektorformand Kim Henriksen.



OPDAG DE FØRSTE TEGN PÅ FORRÅELSE

**Alle kan blive ramt, når vilkårene
for at yde omsorg er for ringe**

Derfor er udtrykket 'brodne kar'
skadeligt og misvisende, siger gæ-
sterne i Fagbladet FOAs podcast.

DET BLEV FOR RÅT

Lillian Nielsen oplevede forråelse på sin tidligere arbejdsplads. Og hun er langt fra det eneste FOA-medlem, som kender til begrebet.

AF IDA ØSTERLUND, IDBO@FOA.DK | FOTO: RASMUS HARGAARD BREUM

Irritation, skældud og manglende interesse. Negative ord om borgere, patienter eller deres pårørende. Konflikter over småting.

Lige knap syv ud af ti ansatte i ældreplejen oplever tidlige tegn og faresignaler på forråelse. Det viser en ny undersøgelse fra FOA.

En af dem, der har prøvet det, er social- og sundhedshjælper Lillian Nielsen, som i foråret sagde sit job op på et plejecenter i Herning Kommune. Hun kunne ikke længere stå inde for den behandling, de ældre fik.

Hun kommer oprindeligt fra smedeb Branchen, men efter en konkurs besluttede hun sig for i en alder af 55 år at tage uddannelsen til social- og sundhedshjælper.

Lillian Nielsen blev ansat på samme plejecenter, hun havde været elev på, i oktober 2021. Allerede dengang syntes hun, der var travlt, men hun håbede, at tingene ville blive bedre.

I starten af 2023 varslede Herning Kommune dog besparelser på ældreområdet. Det betød blandt andet, ifølge Lillian Nielsen, at weekendnormeringen blev til hverdagsnormering. Så fra at være fire medarbejdere på en dagvagt blev de tre. Samtidig blev de skåret i timer.

Hun fortæller, at nogle af borgerne måtte blive i sengen til klokken 11 og få morgenmad, når de kom op klokken 11.30, og allerede klokken 11.45 få middagsmad. At personalet var nødt til at se gennem fingre med, at borgere sad

MØD
DEM PÅ
DEN NÆSTE
SIDER



Manje Hasso:
"Jeg måtte
råbe op på
deres vegne"



Dorte Birkmose:
"Der er, trods
alt, løsninger"



BAG OM ORDET

Forråelse er en overlevelsesstrategi, hvor vi gør os mere uempatiske, kyniske og følelseskolde – for eksempel for at dæmpe følelsen af utilstrækkelighed og håbløshed under pressede arbejdsforhold. En proces, hvor vi bliver så rå eller tankeløse, at vi svigter andre.



68%

af de ansatte i ældreplejen oplever tidlige tegn på forråelse.



i kørestolen til middagshvil og var i risiko for at udvikle tryksår. At nogle borgere, der havde brug for hjælp til at spise og drikke, ikke fik nok mad og væske, fordi der ikke var tid til at hjælpe dem.

"I mine øjne førte besparelserne til en begyndende forråelse blandt medarbejderne," siger Lillian Nielsen, der sagde op og i stedet fik job på et bosted, hvor bemandingen er "en anelse bedre".

Skrev til borgmesteren

I sommer sendte hun en mail til Venstre-borgmester i Herning, Dorte West, for at fortælle, hvorfor hun havde sagt sit job op. I mailen opremsede Lillian Nielsen en række eksempler på de svigt, hun oplevede på plejecentret.

"Vi medarbejdere blev stressede, glemte ting, og den gode kollegagruppe, vi havde haft, gik i opløsning på grund af dårligt arbejdsmiljø. Så for at beskytte mig selv og overleve, opsagde jeg min stilling," skrev hun blandt andet.

Borgmesteren svarede, at hun forstod Lillians kritik af forholdene, og at byrådet efterfølgende havde afsat 20 millioner kroner til ældreområdet.

"Men jeg har stadig kontakt til mine tidligere kolleger, og der er ikke sket en disse, siden jeg stoppede," siger Lillian Nielsen.

"Ikke noget quickfix"

Dorte West fortæller til Fagbladet FOA, at Herning Kommune siden starten af sommerferien har igangsat en lang række initiativer til at forbedre ældreplejen.

"For første gang i 20 år har jeg foreslået, at vi skal hæve skatten med 0,5

procent, fordi vi har været for presset på vores velfærdsområder, og fordi vi stod til at skulle finde yderligere besparelser. Vi syntes faktisk selv, vi var nået til et sted, hvor vi ikke længere kunne være det bekendt," siger borgmesteren.

Kommunen har afsat varige midler til at sikre faglært uddannet personale i alle vagter, til oplæring af ufaglærte, inddragelse af frivillige på plejehjemmene og til at fokusere mere på ledelse.

"Vi ville da ønske, at vi kunne komme med flere penge, men nu er vi startet. Der er ikke noget quickfix," siger Dorte West.

FOA: Se på årsagerne

Tanja Nielsen, formand for Social- og Sundhedssektoren i FOA, kalder resultaterne i medlemsundersøgelsen om forråelse for "triste og forventelige".

Hun håber, at undersøgelsen og FOA-medlemmernes ærlige opråb kan være med til at nuancere debatten om ældreplejen og skabe en forståelse for, at forråelse er en konsekvens af og en forsvarsmekanisme mod ikke at have mulighed for at give den omsorg og pleje, man som ansat ønsker.

"Det er let at pege fingre af medarbejderne, som i tv-dokumentarer ikke yder ordentlig omsorg. Men vi bliver nødt til at se bagom deres handlinger. Der er ingen, der har lyst til at se mennesker ikke få opfyldt deres behov," siger Tanja Nielsen og peger pilen mod politikerne.

"Når ældreområdet ikke prioriteres højt nok, og ingen fra hverken Christiansborg og byrådene vil tale om konsekvenserne, vil det uundgåeligt betyde en ringere kvalitet af hjælpen til vores ældre." ★

NYE TAL: MANGE OPLEVER FORRÅELSE

- 68 procent af de ansatte i ældreplejen oplever tidlige tegn på forråelse.
- 49 procent oplever et eller flere tegn mindst én gang om ugen.
- Blandt de medarbejdere, som stort set dagligt oplever utilstrækkelig bemanding på deres arbejde, oplever hele 90 procent et eller flere tegn på forråelse. Blandt dem, der sjældnere end månedligt oplever utilstrækkelig bemanding, er det 44 procent, der svarer, at de ser tegn på forråelse.
- 87 procent af de medlemmer, der stort set hver dag oplever utilstrækkelig bemanding, svarer, at de ikke har nok tid til at støtte eller trøste en borger, der har brug for det.

KILDE: FOA-UNDERSØGELSE OM FORRÅELSE BLANDT 1.951 MEDLEMMER ANSAT I ÆLDREPLEJEN, JULI 2023

Manje gik til TV 2

Forholdene på et bosted i København blev så grelle, at Manje Hasso valgte at gå til pressen.

Fyldte bleer og medarbejdere, der ikke reagerer. En beboer, der skriger på hjælp i mere end en time uden held. Og en ledelse, der ikke lytter, når medarbejderne klager.

I dokumentaren 'Nødråb i natten' fra TV 2's Operation X blev seerne i november vidner til, at der på Lynghuset i Københavns Kommune og Odinsgård i Vojens i Haderslev Kommune, som begge er bosteder for borgere med handicap, er medarbejdere, der opfører sig forråede overfor beboerne.

Det blev dokumenteret med både skjulte lydoptagelser og videooptagelser foretaget af en 'muldvarp' – en journalist, som har været ansat på Lynghuset.

"Beboerne bliver omsorgssvigtet, de får ikke bad, de får ikke bleskift. De får

ikke den pleje og omsorg, de skal have. Det sker dagligt. Hver evig eneste dag," lyder det fra whistlebloweren Manje Hasso, der er tidligere omsorgsmedhjælper på Lynghuset.

Sad i sin egen urin

På en normal dagvagt mødte Manje Hasso ind på Lynghuset klokken 8. Da hun var ved at finde dagens medicin frem til en borger, opdagede hun, at dosisrullen ikke passede. Både nat- og aftenmedicinen fra dagen før hang stadig fast. Så hun løb ind til beboeren, som medicinen tilhørte:

"Der så jeg en grædende, ældre beboer sidde på sengen i sin egen urin. Beboers pupiller var virkelig store, og jeg kunne se, vedkommende var bange. Det første, jeg hørte fra beboers mund, var: 'Har I glemt mig?' Jeg fik sådan en klump i halsen."

Hun fik trøstet borgeren, gjort rent og givet mad og medicin, og så trampede hun ind til ledelsen for at få en forklaring.

"Jeg var rasende," siger Manje Hasso, for det var ikke første gang, hun påpegede overfor ledelsen, at der var problemer på institutionen.

Ledelsen kunne ikke give hende et ordentligt svar på, hvorfor borgeren ikke havde fået sin medicin, syntes hun, men bad hende i stedet sende en mail til de kolleger, der var på arbejde aftenen og natten før.

Det blev dråben for Manje Hasso, som i stedet skrev en mail til TV 2.

Har fået tilbudt nyt job

Manje Hasso gjorde sig mange overvejelser, inden hun kontaktede tv-stationen, for hun var bange for, hvad det ville betyde for hendes fremtidige arbejdsliv at stå frem.

"Men hver gang jeg så beboerne, tænkte jeg, at jeg skal sgu nok overleve, men de har ikke en jordisk chance for at råbe op og blive hørt. Så jeg måtte råbe op på deres vegne," siger Manje Hasso, der efter Operation X-udsendelsen er blevet tilbudt job på et andet bosted.

Personalet på Odinsgård og Lynghuset er ikke alene om at være en del af en forrået kultur.

43 procent af de ansatte på det specialiserede specialområde – i socialpsykiatrien og på kommunernes handicapområde – oplever ugentlige tegn på forråelse på deres arbejde. Det viser FOAs medlemsundersøgelse om forråelse.

Samtidig oplever 55 procent af de ansatte på landets bosteder, at bemandingen hver uge er utilstrækkelig i forhold til de opgaver, der skal løses. ★



Manje Hasso fik nok af forholdene på sin tidligere arbejdsplads og gik til pressen.



Læs hele interviewet
med Manje Hasso og de andre
artikler, Fagbladet FOA har
skrevet om forråelse.



HER ER DE TIDLIGE TEGN PÅ FORRÅELSE

- Manglende interesse eller nysgerrighed blandt kollegerne om, hvordan borgere og patienter bedst hjælpes.
- Irritation, vrede eller frustration over borgere, patienter, børn eller pårørende.
- Mange konflikter – også om småting.
- Nedsat empati.
- Ingen udfordrer længere hinanden på, hvordan arbejdet udføres.
- Nye kolleger, for eksempel nyansatte eller praktikanter, undrer sig over hårdheden og tonen i sproget.
- Personalegruppen undgår bestemte borgere, patienter eller børn, fordi der er for travlt til at hjælpe dem.
- Fjendebillede eller mistro blandt kollegerne om de borgere, patienter eller børn, de arbejder med.
- Latterliggørelse og parodier af patienter, borgere, børn, pårørende eller forældre.
- Stigende brug af afvisninger, skældud, straf med videre fra personalet overfor borgere, patienterne eller børnene.



Birkmose fandt forklaringen

Psykolog Dorte Birkmose er blevet kritiseret for, at hun ikke peger på løsninger, når hun deler ud af sin viden om forråelse. Men nu har hun fundet den brik, hun har manglet.

AF PERNILLE MAGAARD BØGH | FOTO: ROBERT ATTERMANN

”Vi ved godt, at forråelse findes. Men hvad gør vi ved det? Hvordan undgår vi, at det breder sig på vores arbejdsplads?”

Det er typisk de spørgsmål og den indstilling, som psykolog Dorte Birkmose er blevet mødt med, når hun de seneste ti år har besøgt utallige arbejdspladser inden for velfærdsområdet.

Tidligere har hun brugt sin tid på at dokumentere, at forråelse eksisterer – men det var ’old news’ ude på arbejdspladserne, fortæller hun. De ansatte ville hellere høre om løsninger på problemerne, der får flere til at søge væk fra ældreområdet og andre dele af den borger-nære pleje og omsorg.

Nu er hun blevet bekendt med et psykologisk begreb, der har fået hende til at forstå forråelse bedre. Derfor kan Dorte

Birkmose se mulige løsninger i et klarere lys. Og disse erkendelser har fået hende til at opdatere sin bog ’Når gode mennesker handler ondt’ fra 2013 med de nye indsigter.

Knaphedens psykologi

”Jeg faldt over den gren af psykologien, der hedder ’knaphedens psykologi’, og det var en øjenåbner,” siger hun og uddyber, at knaphed på tid, muligheder, opbakning, ledelse eller kolleger kan gøre, at man bliver en kognitivt reduceret udgave af sig selv.

”Man kan blive så tankeløs, at man kan krænke og svigte andre uden at erkende det. Man bliver simpelthen dårligere fungerende, end man normalt er, og så er det, at forråelse kan blive en



MAN KAN BLIVE SÅ TANKELØS, AT MAN KAN KRÆNKE OG SVIGTE ANDRE UDEN AT ERKENDE DET.

DORTHE BIRKMOSE
PSYKOLOG

→ mestringsstrategi. Så uanset hvor tålmodigt, dygtigt og roligt et menneske, man er, vil man altså opleve sig selv i en dårlig version, når knapheden indtræffer,” siger hun.

Psykologen kender det også fra sig selv.

”Jeg har mange gange tænkt: 'Hvorfor gør du det ikke bedre? Hvorfor svarer du folk sådan? Hvorfor er du afvisende? Hvorfor bagatelliserer du, når du ved bedre?'” siger hun.

Lav en analyse af knapheder

Ifølge Dorthe Birkmose handler løsningerne på forrælsesproblemet – uanset hvor forskelligartede de er – om at bekæmpe knaphed. Derfor er det afgørende at lave en analyse af, hvad det er for nogle knapheder, som gør, at forrælsen kan opstå og udvikle sig.

”Er det knaphed på restitution? For så er det restitution, vi skal have. Er det knaphed på kolleger? Så er vi nødt til at have flere af dem og så videre,” forklarer Dorthe Birkmose.

Fordi man kan se så konkret på knaphederne, mærker Dorthe Birkmose en optimisme. For hvis der bliver gjort noget ved de forskellige former for knaphed, kan alle få adgang til deres kognitive ressourcer og være med til at finde de konkrete løsninger, der kan gøre forrælse unødvendig.

Dorthe Birkmose er blevet kritiseret for at påstå, at tabuet om forrælse er brudt. Flere medarbejdere og mellemledere har fortalt hende, at de bestemt ikke kan tale om forrælse på deres arbejdspladser. Og det er psykologen godt klar over.

”Når jeg siger, at tabuet er brudt, så tænker jeg generelt i samfundsdebatten, fordi det er blevet et ord, som meningsdannere, politikere og topledere nu bruger, og det gjorde de ikke for bare ti år siden.”

Næste skridt er, at tabuet også brydes på arbejdspladserne, så medarbejdere og ledere kan tale åbent om tegn på forrælse – og dropper at udskamme dem, som træder ved siden af og handler forkert over for borgerne.

De tavse vidner skal på banen

Og så handler det om at få de tavse vidner på banen. Faktisk er det netop dem, hun har sit store håb til. For ifølge Dorthe Birkmose viser forskning, at i 80 procent af de tilfælde, hvor et menneske krænker et andet menneske, er der et vidne til stede. Og hvis den, der ser på, lykkes med at reagere i situationen, så vil krænkelserne i halvdelen af tilfældene stoppe og aldrig ske igen, forklarer hun.

”Hvis man som professionel ser tegn på forrælse hos andre, har man et an-

svar for at handle. I det splitsekund, man opsnapper noget, skal man reagere. Og det er næsten ligegyldigt, hvad man siger – bare man siger noget. Det behøver ikke være en sætning eller noget, der er fint formuleret. Det kan såmænd bare være et 'hov,' eller 'aaahh'. Det er selve reaktionen, der er afgørende.” ★ PEMB@FOA.DK





Guide: 13 tip til at råbe op
Oplever du tegn på forråelse?
Scan koden og få et overblik
over, hvordan du og dine
kolleger kan gribe det an.

FIND MERE MATERIALE

FOA har gennem de seneste år haft fokus på moralsk stress, omsorgstræthed og forråelse – og på, hvordan det bedst forebygges. I temaet 'Sig det højt – gør det fagligt' på FOAs hjemmeside kan du finde masser materiale om emnet. Blandt andet er der links til webinarer med psykolog og ekspert i forråelsesrisiko Dorthe Birkmose.



Læs mere
foa.dk/temaer/sig-det-hoejt

Der er ingen lette løsninger på at komme forråelse til livs, men der er håb, fastholder psykolog Dorthe Birkmose, der har opdateret sin bog 'Når gode mennesker handler ondt'.



GUIDE DER ER INGEN LETTE LØSNINGER PÅ FOR- RÅELSE, MEN DU BIDRAGER HVIS ...

- Du ser knapheden i øjnene – lige fra knaphed på tid, plads, råderum og hjælp.
- Du bruger din stemme til at tale om knapheder og til at spørge andre om deres perspektiv på dem.
- Du insisterer på, at knapheden er problemet.
- Du holder fast i, at "Nej, sådan behøver vilkårene ikke at være".
- Du husker, at der er masser af penge i vores rige land.

KILDE: PSYKOLOG DORTHE BIRKMOSE

HVAD I ØNSKER, SKAL I FÅ ...

FOAs medlemmer har afleveret tæt på 4.000 forskellige bud på, hvilke krav FOA skal stille ved de kommende OK24-forhandlinger. Det er selvfølgelig ikke sikkert, alle krav bliver opfyldt, men hvis alle hænger denne Mona Striib-kravlenisse op, kan det vel ikke skade. Glædelig jul!

ILLUSTRATION: GITTE SKOV



SÅDAN FØLES DET AT BLIVE FASTHOLDT

At slå og kaste med ting giver en kortvarig følelse af kontrol i en hverdag, hvor man ikke har magt over sit eget liv, fortæller borgere på botilbud.

AF MALIN SCHMIDT

En beboer fortalte, hvordan aggressionen eskalerede og blev dobbelt så voldsom, da medarbejderne tog fat i hende. En anden sagde, at det gav en forløsende ro, når aggressionerne tog over. En tredje beskrev stolt, at de var tre til at holde ham på grund af hans voldsomhed.

Men fælles for de 16 mænd og kvinder, som adjunkt Stine Grønbæk Jensen har interviewet, var den totale afmagtsfølelse og selvdestruktion, der kom efter en voldsom episode – og den efterfølgende magtanvendelse.

”Først gav det en følelse af kontrol og magt, når de kastede med ting, råbte og slog. ’Nu er det mig, der bestemmer’. Men når de så blev holdt fast – eksempelvis for at forhindre, at de kom til skade – blev den kontrolfølelse ofte afløst af skam og selvdestruktion,” siger Stine Grønbæk Jensen, der blandt andet har forsket i magtanvendelse blandt psykisk sårbare borgere på bosteder.

Ond voldsspiral

”Det ironiske var, at voldsom adfærd – og den efterfølgende magtanvendelse – så ud til at give flere voldsomme hændelser,” fortæller Stine Grønbæk Jensen på baggrund af undersøgelsen.

”De sad tilbage med skammen, for de vidste, de havde gjort noget forkert ved at slå ud efter personer, der i andre situationer hjalp dem, og som de var glade for. Nogle gik bagefter rundt og sagde undskyld og græd. De følte sig forker-

klarer, at den selvudslettelse kan føre til mere vold.

”Når skammen bliver for massiv, ligger aggressionen der som overlevelsesmekanisme. Så man igen kan sige: ’Jeg er ligeglad’. Det var meget tydeligt, hvordan magtanvendelse sætter sig i deres selvbillede, og netop det kan ende med at blive til en voldsspiral.”

For eksempel beboeren, der havde været stolt af sin egen farlighed og på den måde tilpassede sig det billede, omverdenen havde af ham.

”Hvis man begynder at lægge stolthed ind i at være aggressiv, så får det en selvforstærkende effekt, fordi det væver sig sammen med selvbilledet.”

Ventil for frustration

Eller beboerne, som havde tillært sig, at volden kunne blive en ventil for frustrationer bygget op over længere tid.

”Når frustrationerne blev umulige for dem at bære, gav konflikten og den efterfølgende fastholdelse en ro, men på en dramatisk måde. Det blev en ond cirkel.”

Og netop den høje grad af magtesløshed var et fællestræk for beboerne, der forsøgte at løse den ved voldsomhed.

”Frustrationerne bliver en reaktion på, at der altid er andre, der bestemmer, hvad du skal og hvornår. De lever med personale og andre beboere, de ikke har valgt, og personalet kan altid låse døren op. De har ikke for alvor et privatliv, og hele deres liv er vævet ind i de her usynlige magtrelationer.”

Og det er måske det, vi kan lære, mener Stine Grønbæk Jensen. At når vores forklaring er, at beboerne er udadreagerende, så er deres, at andre hele tiden bestemmer over deres liv.

”De lever hele tiden på hjælpens præmisser, og i den ramme kan man se konflikterne som hverdagsmodstand.” ★



PRIVAT

Stine Grønbæk Jensen
Adjunkt ved Københavns
Universitet

Forsker i velfærd og sociale indsatser blandt anbragte, beboere på bosted og ældre

FORTÆLLINGER FRA ET BOSTED

Bogen ’Erfaret magt, frustrationer og fastholdelser på botilbud’ med udgangspunkt i 16 beboere på bosted er skrevet af adjunkt Stine Grønbæk Jensen og historiker Jesper Vaczy Kragh og bygger på et forskningsprojekt støttet af FOA.



Læs mere
[core.ku.dk/forskning/
erfare-magt](https://core.ku.dk/forskning/erfare-magt)

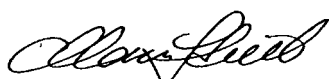
MIT NYTÅRSFORSÆT HANDLER OM DIG

STRIIBEN | Jeg ved allerede, hvad mit nytårsforsæt skal være. I starten af det nye år skal FOA nemlig forhandle med arbejdsgiverne om din og kollegernes nye overenskomster. Mit nytårsforsæt er, at jeres løn og arbejdsvilkår forbedres markant. Det fortjener I. Derfor har jeg sagt til arbejdsgiverne, at FOA forventer procentvise lønstigninger i to cifre i den kommende overenskomstperiode.

I november holdt FOA kongres i Aalborg. Jeg stillede forsamlingen et vigtigt spørgsmål: Hvorfor er vi samlet her i salen – hvad er vores projekt i FOA? Jeg synes, det er et vigtigt spørgsmål, for jeg oplever, at der er mennesker, der har den frækhed at påstå, at der ikke længere er noget at kæmpe for i fagbevægelsen. Sådan ser verden kun ud for mennesker, der ikke kender den virkelighed, du og kollegerne alt for ofte står i på ældrecentre, dagtilbud, beredskaber og sygehuse. Alle steder i velfærdssamfundet.

Der er for mange af os, der kender følelsen af, at uanset hvor hårdt vi og kollegerne slider os gennem vagten eller dagen, så rækker det kun til øllet. Alt for sjældent til smilet hos de borgere, vi er der for, og et grin med kollegerne, vi er sammen med. Du kender måske den følelse – hvis du for eksempel ved, hvordan det mærkes i maven at gå hjem efter en vagt, hvor du og kollegernes indsats ikke slog til. Så kender du svaret på det spørgsmål, jeg stillede de forsamlede på FOAs kongres tilbage i november.

Vi skal have et arbejdsliv, vi kan holde til, og et arbejdsliv, hvor vores faglighed og indsats bliver anerkendt. Vi skal have et arbejdsliv i et samfund, der er tro mod det løfte, vi har givet hinanden for længe siden her i Danmark: At vi griber dig, når du falder, når du bliver syg, når du vakler, når alderen rammer, og kræfterne svigter. Det er FOA-projektet. Fællesskabet er løsningen. Tak fordi du er en del af det. God jul og godt nytår. ★


MONA STRIIB
FORMAND

”

**MIT NYTÅRSFORSÆT
ER, AT JERES LØN
OG ARBEJDSVILKÅR
FORBEDRES MARKANT.
DET FORTJENER I.**



@STRIIBMONA



MEDLEM
TIL
MEDLEM

MANGE VIL GERNE BLIVE KLOGERE PÅ FORRÅELSE

I november satte vi to eksemplarer af psykolog Dorte Birkmoses nye, opdaterede udgave af **'Når gode mennesker handler ondt'** på højkant i en konkurrence på Facebook. Her er nogle af de grunde, brugerne havde for at deltage:

Susanne Lund Smith

Jeg vil bare rigtig gerne læse den.

Bettina Liv

Fordi vi har rigtig meget brug for hjælp ...
Og håber, at vi kunne få en masse god viden til at komme videre. 🙌🙏😊

Lene Rabitz Metzchen

Jeg ville blive så glad, hvis bogen blev givet til alle medarbejdere og blev inddraget i undervisningen, hvor mennesker skal tage stilling til, om de er egnede til at kunne håndtere mennesker, som har stor brug for hjælp – og til om de kan være i et liv med handicap, fysik og psykisk sygdom (...)



Chanette Bruun Pedersen

Forråelse skal bekæmpes før den for alvor sætter ind 😞
er sikker på, at den kan give mine kollegaer og mig selv noget inspiration, til at undgå at havne i forråelsens klør. 🍀

LÆS MERE
I FOKUS
SIDE 8-15

Helle Condrup Boesen

Jeg arbejder sammen med hjemmeplejen, og vi har så meget brug for nogle mulige løsninger til alle de komplekse problemer, de møder. ❤️😊

Sabine Jensen

Jeg arbejder i det offentlige, hvor vi 'løber' stærkt hver dag. Derfor glemmer vi ofte at prioritere os selv og hinanden, og jeg tror bogen kan være med til at danne et godt grundlag for vigtigheden af, at vi ser og lytter til hinanden. 🙌🙏

Dorte Sørensen

Jeg vil dele den med alle mine kollegaer (...) så må vi læse den på skift.

Louise Holmberg

Den kunne jeg rigtig godt tænke mig at vinde. Da vi er helt nyt hus (plejehjem) med ny leder, en del nye kollegaer. Og ikke mindst fordi jeg er TR. 🌲😊😊

FØLG
OS PÅ





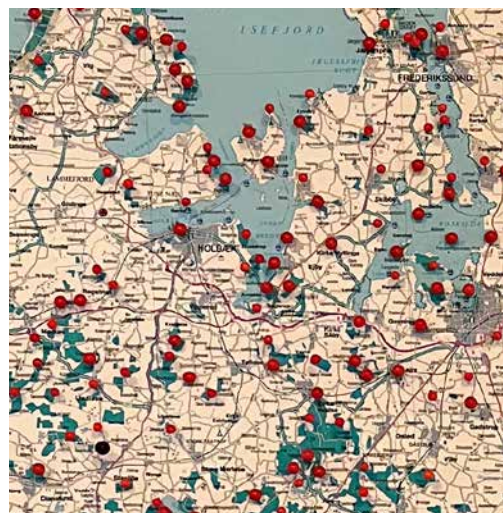
Du kan godt

De kaster sten i vandet og gjaletter Ronja Røverdatter-skrig ud i vinden. De udfordrer balancen og undersøger svampe og bænkebidere. Omsorgsmedhjælper Claudia Pernille König og kolleger fra dagtilbuddet ITC Roskilde tager hver dag borgere med funktionsnedsættelser på udflugter i Sjællands natur. Fagbladet FOA var med på tur til Kongsøre Strand.

AF THOMAS BJERG | FOTO: RASMUS HARGAARD BREUM



Ud i naturen. Mere end 300 røde nåle markerer de steder, Naturgruppen har besøgt gennem 17 år. Alligevel kan omsorgsmedhjælper Claudia Pernille König godt finde inspiration på hjemmesiden Udinauren.dk. "Det er et godt værktøj til at udforske nye steder og få specifikke informationer. Vi spiser frokost ude, så vi bruger funktionen 'Madpakkehus'."





Plask. Flere af borgerne har stor fornøjelse af at kaste sten og tang i vandet. Derfor går Naturgruppens ture ofte til smukke steder ved vandet.



Små væsener. På turene bliver borgerne tilskyndet til at udforske naturen, og medarbejderne hjælper med at sætte ord på, hvad de finder og oplever. "En foldsnegl," forklarer Leif Andersen, der også er naturvejleder.

Parasolhat. Den enorme svamp vækker glæde og forundring hos Anders, der er Naturgruppens selvbestaltede ekspert i insekter og smådyr og gerne deler ud af sin viden. Hans øjne stråler, når han finder bænkebidere under barken på døde træstammer.



Ronjaskrig. Emilie får hjælp til at lyne jakken i vinden fra Isefjorden. Hun drømmer om at blive skuespiller og spille Ronja Røverdatter, og hendes krøllede Astrid Lindgren-bog er med på tur. Langs stranden gjalder hun Ronjas forårsskrig ud. "Så trives hun," siger pædagog Leif Andersen.



Drømmejob. Hver eneste hverdag i 17 år er Claudia Pernille König og Naturgruppen taget på tur. "Det booster mig at komme ud i naturen, og jeg bliver glad, når jeg ser mennesker blomstre, komme i form og udvikle sig fysisk og psykisk. Naturen giver sanseoplevelser, som er meget anderledes, end dem man får indendørs.

FÅ TIP TIL HANDICAPVENLIGE TURE

- Nye funktioner på Naturstyrelsens hjemmeside Udinaturen.dk gør det nemt at arrangere udflugter for borgere med handicap.
- Du kan blandt andet søge efter natursteder med handicaptoliet og -parkering.
- Kommuner har p.t. lagt over 150 turforslag ind med informationer som for eksempel stiernes bredde og underlag, eventuelle trin og barrierer, ligesom der er fotos af stederne.
- Har du ansvar for borgere med kognitive eller psykiske handicap, kan du søge efter lavt besøgsniveau, ingen trafikstøj eller ruter, der ikke går igennem indhegninger med dyr.
- På den åbne Facebookgruppe 'Alle ud i naturen – projekt Natur for alle' kan man dele gode ture og få nyt om gratis ture i naturen.

KILDE: VIDENSCENTER OM HANDICAP

**& Se Naturgruppens
instagramprofil
naturgruppen**



HANDICAPOMRÅDET HAR AKUT BRUG FOR HJÆLP

FAGLIGT TALT | Tv-programmet Operation X har afsløret alvorlige omsorgssvigt over for borgere med handicap på to bosteder. Og en ny FOA-undersøgelse viser, at tegn på forråelse desværre er et udbredt problem på handicapområdet. Det kalder på en særlig indsats.

Fire ud af ti FOA-medlemmer på handicapområdet oplever ugentligt tegn på forråelse. Det kan være latterliggørelse af borgere, øget brug af skældud eller straf over for borgere, at nye kolleger undrer sig over hårdheden og tonen i sproget, eller at personalegruppen undgår bestemte borgere på grund af travlhed.

Forråelsen trives bedst, hvor arbejdspresset er størst. Jo ringere bemanning, desto mere udbredt er tegnene på forråelse. For forråelse opstår ud af afmagt. Den opstår, hvis man trods gode intentioner må indse, at rammerne for at gøre det godt bare ikke findes. Derfor er der akut behov for at forbedre rammerne på handicapområdet.

For FOA er et uddannelsesløft en central del af løsningen. Det kan blandt andet ske ved at ud-danne flere dedikerede omsorgs- og pædagog-medhjælpere til pædagogiske assistenter. Og så er vi nødt til at se på, hvordan vi får nedbragt antallet af timelønnede. For jo flere uddannede og fastansatte medarbejdere, jo vanskeligere har forråelsen ved at sive ind og gennemsyre kulturen på arbejdspladsen. Der er alt i alt behov for gennemgribende ændringer af specialområdet. I FOA ser vi derfor frem til de drøftelser, som socialministeren har inviteret til. ★


KIM HENRIKSEN
SEKTORFORMAND

”

**FORRÅELEN TRIVES
BEDST, HVOR ARBEJDS-
PRESSET ER STØRST.
JO RINGERE BEMANDING,
DESTO MERE UDBREDT ER
TEGNE NE PÅ FORRÅELSE.**

X

@FOAHENRIKSEN



KORT
OG
GODT



AFTENÅBENT FIK PÆDAGOGER OP I TID

I Nykøbing SFO på Sjælland har pædagogerne fået mulighed for at gå op i tid, da SFO'en begyndte at holde åbent om aftenen hver tredje uge. "Når vi holder aftenåbent, kan vi give vores børn noget helt særligt, og jeg ser dem i en anden kontekst," siger pædagog Trille Edlevang, der er gået fra 35 til 37 timer. Forsøget er udsprunget af Forhandlingsfællesskabets indsats 'En fremtid med fuldtid', som indebærer, at kommunerne afprøver forskellige modeller, der skal få pædagogisk personale op i tid.

KILDE: VIDEN PÅ TVÆRS

42 %

af de opslåede dagplejestillinger forblev ubesatte, viser nye tal. Det samme gælder for 20 % af skolepædagogerne, 12 % af pædagogmedhjælperne og 25 % af pædagogerne.

KILDE: STYRELSEN FOR ARBEJDSMARKED OG REKRUTTERING

MANGE ER UDEN FOR FÆLLESSKABET

93 % af lederne i landets fritids- og klubtilbud vægter fællesskabet højt. Alligevel siger over halvdelen af lederne (60 %), at der inden for den seneste måned har været børn og unge, der har stået uden for fællesskabet. Og 8 % oplever, at børn og unge bliver udsat for mobning. Det viser en ny rapport, der har set på kvaliteten i landets SFO'er og klubtilbud.

KILDE: EVA, DANMARKS EVALUERINGSINSTITUT

”

Jeg har sympati med, at I ønsker at skåne vores børn fra at glo ind i en skærm dagen lang, men jeg har aldrig hørt om et dagtilbud, hvor det sker.

SIMON SKOV FOUGT
LEKTOR VED AARHUS UNIVERSITET
til Altinget om en ny folketingsaftale
om brug af skærme



VIDEOKLIP FRA BRØNDERSLEV KOMMUNE. BRØNDERSLEV.DK

Kommuner på charmeoffensiv

Mange kommuner har svært ved at rekruttere dagplejere, og hvis det fortsætter, kommer der i 2030 til at mangle 5.000 dagplejere på landsplan, viser tal fra FOA. Det har fået nogle kommuner til at tænke kreativt, for eksempel med breve, der skal lokke nye dagplejere til, dagplejeoptog i byens gader eller kampagnevideoer, der skal tiltrække nye til faget. I Brønderslev Kommune er der kommet nye ansøgere som følge af en video,

fortæller dagplejer Helle Toft Christensen, der selv er med i den.

”Der gik lidt tid, inden det gav gevinst, for mange skal lige overveje, om det kan fungere. Om man har hjemmet til det, og om familien er med på det. Men har man det, så er det verdens bedste job. Som dagplejer har man kontakten til børnene hele dagen, og man får et helt særligt bånd til både børnene og deres familier.”



**Meld en kollega ind
– og få et gavekort**



Scan QR-koden eller gå ind på
linket foa.dk/indmeld-kollega

FOA SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

GOD JUL

... man ved aftensbordet opdager, at man har skåret sin egen mad ud i små bidder ...

... man går og synger børnesange i ferien 😊



DU VED, DU ARBEJDER MED BØRN, NÅR ...

FOAs medlemmer har på Facebook fuldført sætningen: Du ved, du arbejder med børn, når ... Det er blevet til denne samling, som er lige til at hænge op på opslagstavlen eller køleskabet. Glædelig jul!

AF REDAKTIONEN@FOA.DK | ILLUSTRATION: GITTE SKOV

... man kun hælder halvt op i en kop eller et glas 😊

... man altid har sten, grankogler og små grene eller sneglehuse i lommen 🐛

... 4 børn skal skiftes, og den sidste rejser sig, slår armene om din hals og siger 'jeg elsker dig' 🥰

... man har en navnesut i lommen og madrester på tøjet 🤢👤

... man sætter ord på alt – også selvom man går og handler ind i Brugsen 🤪

... ens bedste parfume er makrel med odeur af leverpostej 🐟

... man sætter melodi på 'nu skal vi spise' eller 'tak for mad' 😊



... man spiser frokost med familien og begynder at smøre deres mad

... man glemmer, man har været indianer eller sommerfugl og tager ud og handler med streger eller glimmer i hovedet 🌈

... man siger til familien derhjemme: 'Der er mad, I må gerne gå ud og tisse og vaske hænder' 😏

... man er til fest og sætter andres vinglas længere ind på bordet

... man i begejstring råber til sine teenage-drenge i bilen: Wauw se, der er en grøn John Deere traktor!

... lommerne er fulde af lommeletter, både nye og brugte 🤪

... man handler i Netto, og den unge mand ved kassen siger 'hej Tina'. ❤️
Passede ham i børnehaven i 2012 🌸

... man står og 'vugger' indkøbsvognen en søndag morgen 🧘

... man siger til sin mand: 'tager du lige den BLÅ kop eller jeg går lige ud og tisser' 😏😏

... der er sneglespor overalt på mit tøj 🐌🐌

... man altid tjekker skuldre og ærmer for snot og leverpostej, inden man går ud af døren. 🤢 Heldigvis betyder det, at man har fået mange kram, når trøjen er beskidt 🤗

... din hund ELSKER at snuse til dit tøj efter en dag på arbejde i en vuggestue 😊❤️

... man pludselig bliver krammet af en stor mand på gaden, der viser dig at være et af mine "børn" fra børnehaven. ❤️ Arbejdede med børn i 35 år 🧓

... de morgen efter morgen kommer løbende hen mod dig for at give og modtage et kram



TEMA

MAGTANVENDELSE

Reglerne for magtanvendelse blev revideret i 2020. Resultatet er klarere regler, flere indberetninger og flere beføjelser til medarbejderne. Men det fjerner ikke de dilemmaer, som opstår i hverdagen, når de ansatte skal balancere, hvor meget magt de skal bruge.



MAGT ER BELAGT MED GRÅZONER

Det er især dilemmaet mellem borgernes selvbestemmelsesret og medarbejdernes omsorgspligt, der volder problemer, viser evaluering. "En borger har ret til at sige nej," siger specialkonsulent.

TEMASIDERNE ER SKREVET AF MALIN SCHMIDT, MASCH@FOA.DK | FOTO: TOR BIRK TRADS



STIGNING I MAGT- ANVENDELSER

- I 2020 trådte de reviderede regler om magtanvendelse i kraft. De betyder blandt andet, at magtanvendelser nu skal registreres via et særligt skema, og det har givet øget refleksion og viden om, at al form for magt skal registreres.
- Det afspejles i tallene: På handicapområdet er antallet af magtanvendelser steget fra 5.551 i 2019 til 13.127 i 2022.
- Over halvdelen af medarbejderne vurderer, at reglerne er blevet klarere. Knap 30 % er stadig i tvivl om beføjelser. Især når man som medarbejder balancerer mellem omsorgspligten og borgerens selvbestemmelsesret, eller når sundhedslov og arbejdsmiljølov trækker i forskellige retninger.

KILDE: EVALUERING AF DE REVIDEREDE
MAGTANVENDELSEREGLER, RAMBOLL,
FOR SOCIAL- OG BOLIGSTYRELSEN

Skal du tilbageholde en borger, der risikerer sit liv ved at søge mod motorvejen? Og hvordan håndterer du den konflikt, der opstår ved tandbørstningen?

Det er den slags dilemmaer, medarbejderne står i, når de overvejer, om de skal gøre brug af en magtanvendelse. Det viser en evaluering af de reviderede magtanvendelsesregler, der trådte i kraft i 2020.

”Vi kan se, at der i dag er langt større bevidsthed og refleksion, men det betyder ikke, at det er blevet nemmere i forhold til de dilemmaer, man som medarbejder står i,” siger specialkonsulent Stine Arent Larsen, der arbejder med forebyggelse af magtanvendelse.

Som en del af Social- og Boligstyrelsens rejsehold hjælper hun bosteder, der har fået påbud eller er under skærpet tilsyn.

Retten til at sige nej

Af evalueringen fremgår det, at tvivlen om, hvilke beføjelser og ansvar reglerne giver, oftest opstår i to tilfælde. Når medarbejderne skal balancere omsorgspligt og borgerens selvbestemmelsesret – for eksempel i hygiejnesituationer. Og i situationer hvor flere lovgivninger er til stede.

”En borger har ret til at sige nej tak til et sundhedstilbud. Det skal man som fagperson acceptere, selvom det kan være svært at se på, og selvom man har de bedste intentioner. Det må dog ikke føre til omsorgssvigt,” siger Stine Arent Larsen.

I eksemplet med en borger, der søger mod trafikerede veje, må man afvente situationen.

”Det er først, når borgeren er meget tæt på vejen, at man skal gribe ind, for man ved ikke, om vedkommende faktisk har tænkt sig at udsætte sig selv for fare,” siger Stine Arent Larsen, som anerkender, at det arbejde er vanskeligt.





”Man skal altid forsøge at komme så langt, man kan ved hjælp af pædagogiske virkemidler, så man går ud fra mindsteindgrebsprincippet og skånsomhedsprincippet,” siger Stine Arent Larsen.

Det vil sige, at magtanvendelsen begrænses til det absolut nødvendige, og at indgrebet er så skånsomt og kortvarigt som muligt.

For hvis skyld?

Her er netop relationen mellem borger og medarbejder afgørende, forklarer Mie Engen, der forsker ved Aalborg Universitet og har set på selvbestemmelse og omsorg på det specialiserede socialområde.

”Borgerne er afhængige af, at medarbejderne kender dem og omvendt. Det er svært, fordi der ofte er stor udskiftning i personale, men det forebygger magtanvendelse, når medarbejderen ved, at Hr. Hansen kan lide at blive barberet på en særlig måde,” siger Mie Engen og understreger, at det kræver, at man ikke har ansvaret for fem borgere, der skal ud ad døren klokken otte.

”Man skal have tid til at gå ind i de pædagogiske processer. At man reflekterer over, hvem gør vi det her for? At medarbejderne har mulighed for at sætte sig i borgerens sted og ikke skal gøre noget, fordi det passer med vagtplanen eller primært af praktiske hensyn.”

Giver det mening?

Og den refleksion vil medarbejderne på bostederne gerne arbejde med, er hendes erfaring. Der, hvor medarbejderne bliver kritiske, er de steder, hvor de ikke synes, reglerne giver mening.

”For eksempel når de skal registrere, hver gang de spænder en sele i kørestolen, for at en meget handicappet borger ikke skal falde ud.” ★

”Hos os må man gerne sige nej”

På bostedet Mosetoft i Viborg har man sænket kravene. Det gør, at der kommer færre konflikter – og færre magtanvendelser.

Det kan være tanken om et bad, der gør borgeren forvirret eller bange. Eller når der skal gøres rent på værelset eller tages medicin. Situationer, hvor borgerne oplever krav, kan tænde op for frustrationer.

Det fortæller Kennet Egeberg Pedersen, der er pædagogisk assistent på Mosetoft i Viborg. Et bosted for voksne udviklingshæmmede med lavt funktionsniveau, problemskabende adfærd og for nogles vedkommende en dom.

”Når de ikke kan sætte ord på, hvordan de har det, og man misser deres signaler, kan det gå stærkt. Lidt som børn ville gøre med at slå og sparke, bare i en voksen krop,” siger Kennet Egeberg Pedersen.



Simon (tv.) har meget brug for social kontakt og for at blive set og hørt af personalet. "Det giver ham livskvalitet i hverdagen, og samtidig giver det os den relation, vi har så meget brug for, så vi undgår frustrationer," siger pædagogisk Kennet Egeberg Pedersen.

HVORNÅR MÅ DU BRUGE MAGT?

En magtanvendelse sker, når det i nogle situationer kan være nødvendigt for en medarbejder at gribe ind i selvbestemmelsesretten over for en borger for at sikre borgerens omsorg, værdighed og tryghed eller tilgodese hensynet til fællesskabet på bo- eller dagtilbuddet eller hensynet til andre. Før magtanvendelsen foretages skal alle muligheder for at opnå borgerens frivillige medvirken til den nødvendige foranstaltning være afprøvet.

KILDE: SOCIAL- OG BOLIGSTYRELSEN

Det er dog sjældent, at det når dertil. Dels fordi han og kollegerne har fået efteruddannelse i lovstof, målgruppe, hygiejne, omsorg og metoder som nænsom-nødværge, der går ud på at læse signaler og forberede sig inden mødet med borgeren – og at trække sig, hvis det skulle ende i konflikt.

Og dels fordi der er sket en kulturforandring, fortæller leder og pædagog Thomas Schyth Nielsen.

"For 10-15 år siden var holdningen, at borgerne havde bedst af faste rammer. I dag har vi sænket kravene. Hvis de bliver frustrerede og udadreagerende, så trækker vi os. Tidligere var hold-

ningen, at de havde bedst af, at man blev sammen med dem i svære situationer. At det gav tryghed. Men reelt eskalerede det konflikterne."

Motiverer til sundere liv

I stedet bruger medarbejderne tid på at motivere og appellere. For borgerne vælger selv, om de vil ryge eller drikke, og hvor rent der skal være på værelset. Medarbejderne kan ikke definere, hvad der er acceptabelt, men de kan motivere til et sundere liv. Som for eksempel borgeren, der elsker at blive barberet og komme i bad – selvom hans udgangspunkt altid er nej.

"Så siger jeg, o.k., vi tager barbering i dag og bad i morgen. Og fordi jeg kender ham, ved jeg, at når vi først er i gang, så kan jeg motivere ham ved at sige: Nu er vi jo i gang, skal vi ikke lige få det overstået, og så er der frokost bagefter," siger Kennet Egeberg Pedersen.

"Han synger i badet, elsker at blive barberet og få duft på bagefter og er glad hele dagen. Det er det, jeg ved. Men i starten kan han bare ikke overskue det," fortæller Kennet Egeberg Pedersen, der også ved, hvornår han helt skal undgå at presse på og droppe badet.





Thomas Schyth Nielsen er leder på bostedet Mose-
toft, der har gennemgået en kulturforandring.



Men det kan være svært, siger Thomas Schyth Nielsen. For magtanvendelse er ikke kun fysisk fastholdelse. Det er også magt at gå ind på en persons værelse mod vedkommendes vilje. Eller at motivere for længe og for meget.

”Vi kan også ramme et punkt, hvor vi reelt har brudt selvbestemmelsesretten, når vi arbejder pædagogisk med motivation.”

Har brug for det modsatte

Han nævner en borger med bipolar lidelse, der trækker sig og altid siger nej til socialt samvær, selvom han har brug for det modsatte. Så spørger de, om de ikke skal se en film sammen i sofaen.

”Måske får han fodmassage, og så bliver han løftet lidt ud den depressive tilstand. Men det er et etisk dilemma, for hvis vi tog hans ord for gode varer første gang, så havde vi brudt selvbestemmelsesretten,” siger Thomas Schyth Nielsen.

”Men når man kender borgeren og forstår situationen, så kan man mærke, at man bestemt ikke har brudt selvbestemmelsesretten. I stedet har vi givet ham lige præcis den hjælp, han har brug for.” ★

LÆS OGSÅ
FORSKERZONEN
SÅDAN OPLEVER
BORGERE AT BLIVE
UDSAT FOR MAGT-
ANVENDELSE
SIDE 17



HVEM GØR VI DET FOR?

Vi har de bedste intentioner, men husk det grundlæggende spørgsmål: Hvem gør jeg det for? Er det for at få vagtplanen til at gå op? Eller fordi mine egne standarder for hygiejne smitter af på, hvordan jeg synes, borgeren skal leve?

Det er ofte i situationer med krav, at en konflikt trappes op, og derfor er det så vigtigt at tage udgangspunkt i borgerens perspektiv. Der er nemlig evidens for, at indfra-perspektivet forebygger magtanvendelser. At man spørger sig selv: Hvad er der på spil for borgeren? På et bosted var der for eksempel en borger, der var klar til at åbne en øl fra morgenstunden. Ud fra vores almindelige normer, siger vi nej og sætter restriktioner op. Men for hvis skyld?

KILDE: STINE ARENT LARSEN, VIDENSPERSON I
FOREBYGGELSE AF MAGTANVENDELSER
OG VOLDSSOMME EPISODER PÅ BOTILBUDS-
OMRÅDET. HUN ER EN DEL AF SOCIAL-
OG BOLIGSTYRELSENS REJSEHOLD IFT.
FOREBYGGELSE AF MAGTANVENDELSE

5 spørgsmål, der forebygger magtanvendelse

2

HVAD SKER DER, HVIS JEG SIGER JA?

I stedet for at sige nej kan man stoppe op og spørge: Hvad sker der, hvis jeg siger ja?

Medarbejderen i eksemplet sagde: 'Ja, nyd du den øl, det ser dejligt ud', og det lagde en positiv bund for dagen i stedet for at starte med en konflikt. Hvis det bliver en udfordring på sigt, så må man forholde sig til den nye situation.

Generelt bør man som medarbejdergruppe forholde sig til: Kan vi slække på kravene og pligterne? Er det vigtigt for borgerens trivsel, at skraldespanden bliver tømt?

3

HVAD FORSØGER BORGEREN AT SIGE?

Tag udgangspunkt i ressourcer hos borgeren i stedet for uhensigtsmæssig adfærd. I stedet for at sige: 'Det er typisk Peter', så bevar nysgerrigheden og et udgangspunkt om, at Peter ikke vil noget ondt. På den måde er der en mulighed for, at noget kan ændres.

Når en borger bliver ved med at søge mod befærdede veje, så lav en analyse af borgerens interesser.

På et bosted blev en kvinde for eksempel afledt fra at søge ud mod vejene, fordi medarbejderne stillede en kasse med glimmer, guld og kreative ting frem, som hun godt kunne lide. Forandringen skete ikke på dag et eller to, men lidt efter lidt ændrede hun adfærd, og det betød et markant fald i magtanvendelser.

4

HVAD VAR FORLØBET OP TIL KONFLIKTEN?

Vær nysgerrig og arbejd for en fælles forståelse, fælles faglighed og et fælles sprog i medarbejdergruppen. Alle perspektiver på en borger giver mening, når der skal dannes et helhedsbillede – også mellem forskellige fagligheder på arbejdspladsen. Lav i fællesskab en analyse, der kortlægger, hvad der går forud, og om der er særlige situationer, konflikten opstår i.

En borger, der for eksempel konstant spurgte efter cigaretter, havde i virkeligheden større socialt behov. Så medarbejderne lavede en blomstervandingsrute til hende, som betød, at hun blev mere social, og cigaretbehovet blev mindre.

5

KAN VI GØRE NOGET ANDERLEDES?

På mange bosteder er medarbejderne blevet mere åbne over for egen indsats og forholder sig til, om der er noget, man kunne have gjort anderledes.

Det kræver en høj grad af psykologisk tryghed i medarbejdergruppen at være åben over for andre, når man står i et dilemma og ikke ved, hvad man skal gøre. Men den åbenhed er et stort værn over for situationer, der kan udvikle sig til en magtanvendelse. Se på situationen og forsøg at finde frem til andre handlemuligheder sammen.



Læs mere
kortlink.dk/sbst/2nqsm

MARIANNE FRIIS:

GERTRUD ER AFDELINGENS HJERTE



Marianne Friis, social- og sundhedsassistent på Sygehus Sønderjylland i Aabenraa, roser sin kollega Gertrud Henriksen.

Hvorfor fortjener Gertrud et kram?

Hun er helt unik. I november fejrede vi hendes 50-årsjubilæum, og i alle de år har hun arbejdet på hjerteafdelingen – først i Haderslev og nu i Aabenraa – så vi er mange, der har haft stor glæde af hendes omsorg, hjælpsomhed og høje standarder for sygeplejen. Hvis vi har problemer med at lægge et venflon, kalder vi på Gertrud. Hun er en af de dygtigste i afdeling til det.

Som hygiejneperson har hun et skarpt blik for, at der sprittes af, og hun sætter en ære i, at patienterne får hjælp til et brusebad. For Gertrud er det at komme i bad en meneskeret, tror jeg. Når man er indlagt, skal man kunne føle sig ren og pæn, så da vores føntørre gik i stykker, købte hun en ny, da hun havde fri. Så var det fikset. Gertrud er ikke typen, der tænker: 'Det er der nok andre, der tager sig af'. Er der et problem, så løser hun det, og hører hun brok i skyllerummet, er hun den, der giver det lidt modspil: "Er det nu så slemt," siger hun.

Med sin sans for ordentlighed er hun også vores indretningsarkitekt. Hjerteafdelingen er flyttet nogle gange, og Gertrud har et fantastisk blik for, hvordan alting skal placeres, så der ser pænt ud. Det er ikke til at se, men Gertrud er 72 år, hun arbejder på fuld tid og har ingen planer om at trappe ned. Hvor er vi heldige. ★

AF MERETE NIELSEN | FOTO: ROBERT ATTERMANN



KRAMMET
GÅR TIL

Gertrud Henriksen
Sygehjælper med
50 års erfaring

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.

Benyt dit PlusKort, og få rabat hele vinteren

– se alle rabatterne på pluskort.dk

PlusSport.

Shop alt indenfor sneakers og styles, sportstøj, sportssko og tilbehør hos adidas med rabat.

25%



PlusHerretøj.

Shop populære brands såsom Lindbergh, Martinique og JBS på toejeksperten.dk og i udvalgte butikker landet over.

4%

[TØJ | eksperten](http://toejeksperten.dk)

PlusMode.

Få rabat på gavekort til Zalando, og brug det oveni udsalg og kampagner på tøj, sko og andet fra flere tusinde brands.

10%



PlusFritid.

I Friluftsland finder du et kæmpe udvalg af beklædning og udstyr til friluftslivet fra nogle af verdens førende outdoorbrands.

9%



PlusBriller.

Benyt alle Synoptiks gode tilbud, og få 5% PlusKort rabat oveni. På ikke nedsatte varer får du 20% på normalprisen.

5-20%

Synoptik

PlusPolo.

U.S. Polo Assn. forener det sporty og det sofistikerede i alt fra klassiske poloer og skjorter til kjoler og stilfuldt overtøj.

30%



FOA PlusKort.

Skal du have en ekstra julegave i år?

Spil med i PlusKort julekalenderen fra 1. december og frem til jul, og vind skønne præmier fra PlusKorts samarbejdspartnere.

Åbn lågen, svar rigtigt på spørgsmålet, så er du med i dagens lodtrækning. Samtidig, samler du lodder og øger chancen for at vinde årets hovedpræmie - et gavekort til Apollo Rejser på 20.000 kr.

PlusKort donerer 1 kr. pr. deltager i julekalenderen til Dansk Folkehjælps Julehjælp, så spil med og støt samtidig en god sag.



Tilmeld dig nu!



FLERE FRIDAGE, FÆRRE SKÆVE VAGTER, STADIG FAST ARBEJDE

Lone Andersen er 66 år, men er ikke klar til at gå på pension. Landet over arbejder kommuner på at få flere til at gøre som hende. Lokkemaden er senioraftaler.

Hun kunne så let som ingenting geare ned og gøre sig klar til livet som pensionist. Men det er sygehjælper Lone Andersen slet ikke parat til. Hun har flere kilometer i benene og vil gerne blive i jobbet på Ældrecentret Gildhøjhemmet i Brøndby. Her har hun arbejdet i 34 år, og hun er glad for både beboere og kolleger.

”Jeg føler stadig, at jeg gør en forskel og har ikke nogen præcis plan for, hvornår jeg stopper. Jeg kan gå på pension til sommer, men tager som minimum et år mere,” siger Lone Andersen, der er 66 år.

Brøndby er en af de 43 kommuner, der har været med til at udvikle et nyt partnerskab mellem kommuner og fagforeninger, som landet over skal give ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere gode idéer til at lave aftaler, der får flere seniorer til at blive flere år på arbejdsmarkedet.

Det er der ikke alene behov for. Lysten er der også blandt de ældre. Vel at mærke hvis vilkårene er tiltrækkende og tager hensyn til den enkelte medarbejders ønsker. Det fremgår blandt andet af den undersøgelse, som Brøndby Kommune

AF MORTEN BRUUN, MOBR@FOA.DK | FOTO: JØRGEN TRUE



SENIORFTALER

De kommende år er der udsigt til voldsom mangel på medarbejdere – især på social- og sundhedsområdet. Derfor er der etableret et partnerskab, som kan inspirere ledere og ansatte til at indgå senioraftaler. Nøgleordet er, at de skal være individuelle og matche den enkeltes ønsker. Fagbladet FOA åbner værktøjskassen.





har gennemført. 850 medarbejdere over 55 år er blevet spurgt om, hvad der skal til for at få dem til at udskyde pensionen et par år. Og resultatet er tydeligt: En mere fleksibel arbejdstid og mere tid til familien prioriteres højt, og så skal det økonomisk kunne betale sig at forlænge sit arbejdsliv.

Får opfyldt mine ønsker

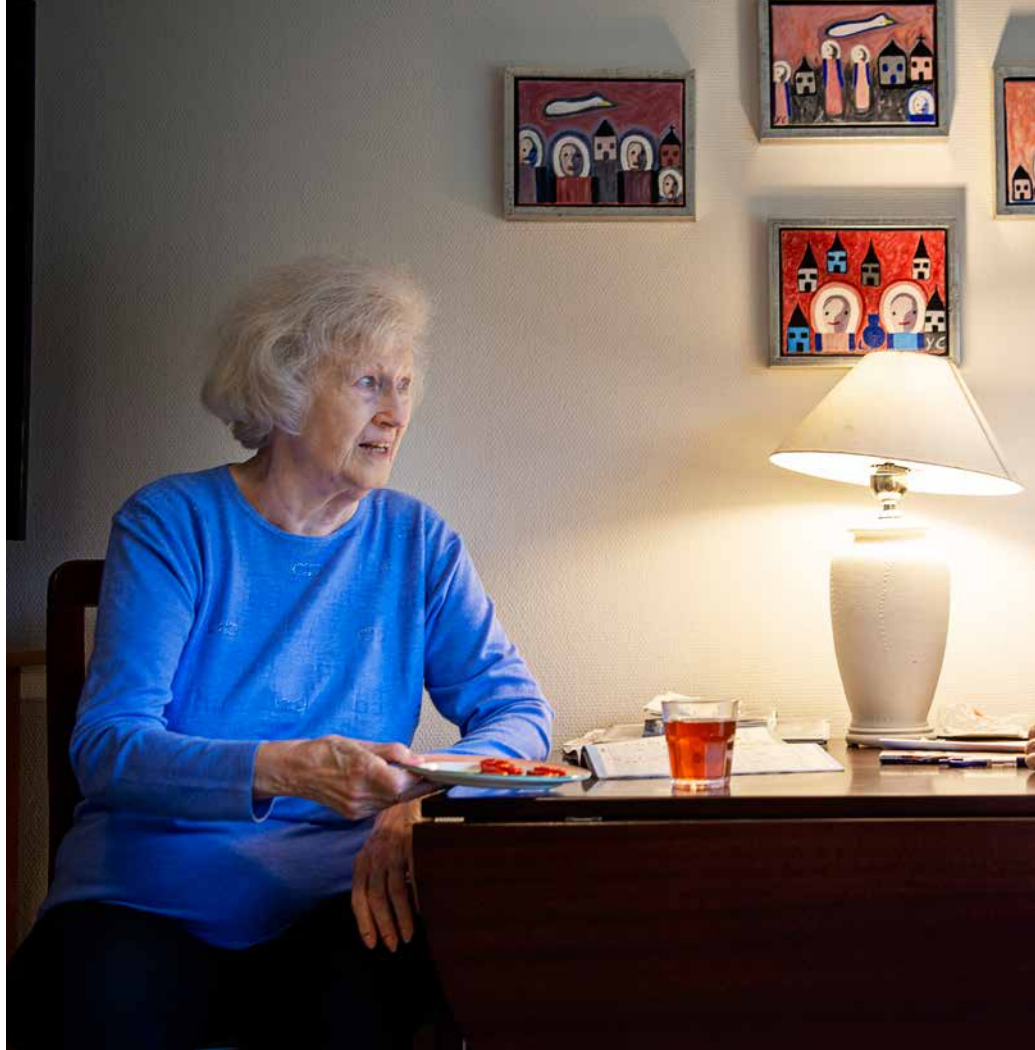
Det er præcis nogle af de ønsker, Lone Andersen har fået opfyldt gennem den senioraftale, hun har indgået med sin arbejdsgiver. Den betyder, at hun siden 1. oktober 2023 har arbejdet 28 timer om ugen i stedet for de 32, hun var vant til. Samtidig er antallet af week-endvagter halveret, og nu arbejder hun kun hver sjette weekend. Og så indbetales der stadig det samme til hendes pension, selvom lønnen er faldet.

”Det bedste er næsten, at det har været muligt at opfylde de fleste af de ønsker, jeg havde til placeringen af mine vagter. Aftalen giver mig flere sammenhængende fridage, og det betyder, at min mand og jeg lidt oftere kan tage af sted med vores campingvogn. Vi elsker de små ture rundt i landet,” siger Lone Andersen, som er gift med en pensioneret telemontør.

”Han fik kræft i starten af året, men er heldigvis rask igen. Forløbet fik mig dog til at tænke på, at der er andet i livet end arbejde. Samtidig ved han også godt, at jeg er meget glad for mit job, og han har ikke noget imod, at jeg bliver ved.”

Lederen var ikke i tvivl

Det var Lone Andersen selv, der tog initiativ til senioraftalen og forhandlede den på plads med sin afdelingsleder på Gildhøjhemmet og med hjælp fra fællestillidsrepræsentanten.



Lone Andersen lægger glad og gerne øre til, når Yvonne Christiansen – lige så glad og gerne – fortæller om sin opvækst på Nørrebro og sin karriere som ejendomsmægler i Brøndby.

Og lederen, Christine C. Holmsgaard, var ikke et sekund i tvivl om sin rolle. Hun hylder de ældre medarbejderes erfaring og kan slet ikke se formålet med at sige farvel til dem, hvis de har kræfter og lyst til at fortsætte:

”Min første tanke var selvfølgelig, at jeg gerne ville imødekomme så mange af Lones ønsker som muligt samtidig med, at jeg jo også skulle tage hensyn til driften,” siger hun og fortsætter.

”Det var første gang, jeg var så direkte involveret i en senioraftale. I virkeligheden var jeg nok ikke klædt godt nok på til sådan en forhandling, men det lykkedes, fordi jeg blandt andet havde en rigtig god dialog med fællestillidsrepræsentanten. Brøndby Kommune har endnu ikke sine overordnede retningslinjer på plads, men jeg tror, den politiske opbakning er vigtig,

så det hele ikke udvikler sig til for meget selvforvaltning.”

Seniorsamtaler som en selvfølge

Fællestillidsrepræsentant Lone Gitte Hansen var en af tovholderne på den undersøgelse, Brøndby Kommune gennemførte blandt de ældre medarbejdere. Og hun er glad for Lones Andersens aftale. Men samtidig har hun et ønske til de retningslinjer for seniorpolitikken, som kommunen forventes at formulere i 2024.

”Når medarbejderne fylder 55 år, bør lederen tage en samtale med dem om deres planer for fremtiden. Det signalerer, at der er plads til senioraftaler. Den automatik for seniorsamtaler har vi endnu ikke i Brøndby. Men jeg kunne godt drømme om, at det sker.” ★



38 %

af FOAs medlemmer finder det 'meget sandsynligt', at muligheden for gode seniorordninger kan få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet. Kun 20 procent mener, de har den mulighed.

KILDE: MEDLEMSUNDERSØGELSE FRA FOA, MAJ 2023

MANGE JOB I SPIL

Hvis halvdelen af de godt 3.000 sosu-ansatte over 60 år, der skønnes at have forladt deres kommunale eller regionale job i 2022 eller 2023, fortsatte 25 timer om ugen, vil resultatet ifølge FOAs beregninger svare til 1.030 fuldtidsstillinger.

KILDE: SENIORPOLITISK UDSPIL FRA FOA, 2021

PROFESSORENS KLOGE RÅD:

Lyt til medarbejderne

Mange vil gerne forlænge arbejdslivet – hvis de får indflydelse.

Lyt til medarbejderne. Det enkle råd kommer fra Lars L. Andersen, når han bliver spurgt om, hvad der skal til for at fastholde de ældste medarbejdere flere år på arbejdsmarkedet.

Lars L. Andersen er professor ved NFA, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Han har gennem sin forskning påvist, at mange seniorer faktisk er interesserede i at forlænge deres arbejdsliv.

"Men det kommer ikke af sig selv. Betingelserne skal være til stede," siger han og henviser til et projekt, hvor forskerne opsøgte en gruppe lønmodtagere, der var sidst i 50'erne, og fulgte dem i 10 år:

"Det var tydeligt, at de, der fortsatte efter folkepensionsalderen, oplevede at have gode udviklingsmuligheder i arbejdet, anerkendelse og indflydelse på eget arbejde," siger Lars L. Andersen.

Ønsker mere fleksibilitet

Han fremhæver derudover fleksibilitet, mulighed for at gå gradvist ned i tid og en arbejdsplads med et både psykisk og fysisk godt arbejdsmiljø som noget, seniorerne efterspørger, hvis de skal lokkes til at blive.

"Det handler meget om balancen mellem arbejde og fritid, så man både kan holde til og får lyst til at fortsætte," siger Lars L. Andersen og peger på den udfordring, der ligger i, at ikke alle arbejdspladser er gearet til at lade folk gå ned i tid, når de nærmer sig pensionsalderen.

"Både HR-afdelingerne og den enkelte leder skal kunne håndtere det. Og de skal vide, at det giver tryghed for den enkelte medarbejder, når man selv er med til at vælge sådan en aftale og ikke bare bliver skubbet ud." ★



10 IDÉER: DET KAN EN SENIORAFTALE INDEHOLDE

1. Nedsat tid (færre timer pr. dag eller færre timer pr. uge)
2. Flere seniordage
3. Individuelt tilrettelagt arbejdstid og større indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse – eksempelvis færre skæve vagter
4. Økonomisk gulerod – for eksempel 20 procent nedsat arbejdstid, men kun 10 procent reduktion i lønnen
5. Nye opgaver
6. Længere ferier, mulighed for orlov uden løn
7. Mindre fysisk/psykisk anstrengende arbejde
8. Færre krav til omstilling og forandring
9. Uddannelse og nye kompetencer
10. Bonus for at blive i jobbet

& Se inspirationskataloget
vpt.dk/seniorpartnerskabet

& Læs mere
fagbladetfoa.dk/
senioraftaler

”Jeg kan ikke bare gå derhjemme”

Fuldtidsarbejde er for hårdt, men en særlig attraktiv seniorordning gør, at Pia Kamp Rørbæk kan fortsætte.

AF LAURITS ERIKSEN

Hun er gået 20 procent ned i arbejdstid, men har kun fået reduceret sin løn med 10 procent – og hendes pensionsindbetaling er der ikke rørt ved.

Sådan lyder vilkårene i den senioraftale, som Pia Kamp Rørbæk, 62 år og social- og sundhedshjælper i hjemmeplejen i Aalborg, har indgået.

Modellen har fået navnet ’80-90-100’ og er altså økonomisk attraktiv, fordi der både er gevinst i forhold til løn og pension.

”I et lavtlønsjob betyder det meget,” siger Pia Kamp Rørbæk, der lider af en bindevævssygdom og derfor ikke længere kan passe et fuldtidsjob.

”Jeg elsker at være blandt mennesker, så jeg vil ikke bare gå derhjemme,” siger hun om sit motiv til at lave senioraftalen.

Modellen blev født i Aalborg og udspringer af det seniorpartnerskab, som Kommunernes Landsforening (KL) og fagforningerne i Forhandlingsfællesskabet etablerede i 2021 og for alvor inviterede alle kommuner med i, da partnerskabets inspirationskatalog blev præsenteret i september i år.

En af pointerne er, at alle senioraftaler



For sosu-hjælper Pia Kamp Rørbæk er det afgørende, at der bliver indbetalt det samme til hendes pension, selvom hun er gået 20 procent ned i arbejdstid.

er individuelle, og så understreger Helena Mikkelsen, fagpolitisk ordfører i FOA, at de ikke kun er møntet på ansatte i fag, der har svært ved at rekruttere nye medarbejdere.

”En teknisk servicemedarbejder, en parkeringsvagt eller en husassistent kan have lige så stort behov for en senioraftale,” siger hun. ★

SENIORAFTALER KAN FORLÆNGE ARBEJDSLIVET



Jørgen Sthen
Teknisk serviceleder
63 år

Kerteminde

"Jeg arbejder på kommunens plejecentre og har et godt job med fantastiske kolleger, alsidige opgaver og mange berøringsflader. Jeg har ikke planer om at stoppe, før jeg fylder 67. Bortset fra 14 dage med legionella og lungebetændelse for nylig har jeg aldrig været syg i de 35 år, jeg har været ansat, men det kan jo ændre sig. Og så er det godt at vide, at vi her i kommunen har mulighed for at gå ned i tid. Der skal være adgang til senioraftaler, for den slags kan jo være med til at forlænge arbejdslivet."

FORTSÆTTER SELVOM KROPPEN KNIRKER



Henrik Tygesen
Kok, 62 år
Hillerød

"Jeg er meget glad for mit job i kantinen på sygehuset i Hillerød og

har ikke planer om at stoppe. Men jeg døjer med både gig, ondt i ryggen og dårlige knæ, så det er klart, at jeg på et tidspunkt sikkert vil være interesseret i en senioraftale. Og det er muligt her i regionen, der har en politik om at tilbyde folk over 60 år at gå ned i tid for at holde fast i os. Det er fornuftigt, synes jeg, for selvom min leder måske helst vil have mig på fuldtid, er det jo også svært at rekruttere nye medarbejdere i dag. Og min økonomi kan godt tåle det."

FIRE DAGE OM UGEN VIL VÆRE FINT



Jytte Jakobsen
Dagplejer, 59 år
Årsløv

"Efter 34 år som dagplejer elsker jeg stadig børnene og mit arbejde og drømmer om at få mit 40-årsjubilæum med. Men jeg kan godt mærke, at alderen så småt begynder at trykke, og at en arbejdsuge på 48 timer er lidt voldsom – også selvom jeg nu kun har fire børn i dagplejen. På et tidspunkt vil det sikkert være rart med færre timer, og her er det nok mest realistisk med en arbejdsuge på fire dage. Der er jo nogle børn, der også kun passes fire dage om ugen. Dét puslespil bør kunne lægges."



GUIDE

KEND DIN RET TIL SENIORAFTALER

Alle offentligt ansatte har en række rettigheder, der er beskrevet i enten overenskomsten eller den rammeaftale, der er indgået mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Her er et par vigtige punkter.

1

Seniorsamtaler

I forbindelse med den årlige MUS (Medarbejderudviklingssamtale) skal seniormedarbejdere (55 år+) have tilbud om en seniorsamtale.

2

Pension og bonus

Hvis du går ned i tid i forbindelse med en senioraftale, går du også ned i løn. Men der ændres ikke på indbetalingen til din pension.

Hvis du er fyldt 55 år og indgår en senioraftale, der forringer din løn væsentligt, kan der indbetales op til to års ekstra pensionsbidrag på betingelse af, at du er over 62 år, når du fratræder din seniorstilling.

Når du aftaler en seniorstilling, kan et af elementerne i aftalen være en særlig bonus. Den udløses, hvis du først fratræder dit job, efter at du er fyldt 62 år.

3

Seniordage

Afhængigt af den enkelte overenskomst kan vilkårene variere fra faggruppe til faggruppe, men som udgangspunkt har alle ret til to årlige seniordage i det år, hvor de fylder 58 eller 60 år. Frem mod pensionen stiger antallet til fire årlige seniordage.

Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har en særlig fritvalgsaftale, som træder i kraft, når de fylder 55 år. Den giver adgang til at indløse fem årlige seniordage, som frem mod pensionen stiger til ni årlige seniordage.

4

Dagplejere

En dagplejer arbejder 48 timer om ugen i eget hjem. Ifølge den gældende overenskomst kan man sige nej til gæstebørn, når man fylder 58 år.

KILDE: FOAS OVERENSKOMSTAFDELING OG RAMME-
AFTALE OM SENIORPOLITIK FRA 2021 MELLEM KL OG FF

”Du er den, vi bedst kan undvære”

Kommunen ansatte en ny medarbejder, selvom der var besparelser på vej. Efter 32 års ansættelse var det Lone Kølander, der røg ud. ”Heldigvis havde jeg FOA i ryggen.”

AF LAURITS ERIKSEN | FOTO: RASMUS HARGAARD BREUM

§

KEND DIN RET HVIS DER BLIVER VARSLET FYRINGER

- Er der besparelser på vej, er det en god idé at orientere sig i dagsordener til MED-møderne. Jo tidligere man ved noget, jo bedre kan man påvirke processen og kvalificere, hvilke konsekvenser det har for medarbejderne, så beslutninger bliver taget på så oplyst et grundlag som muligt. Spørg din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling, hvad der skal drøftes i MED.
- Hvis du bliver påtænkt afskediget, har du ret til at blive partsført. Tag fat i din tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling. De kan hjælpe med at stille en bisidder til rådighed.
- Afdelingen kan desuden vurdere, om en afsked er sagligt begrundet.

KILDE: TRINE MARIA JØRGENSEN,
FAGLIG KONSULENT I FOA VEST-
SJÆLLAND



Læs mere
[foa.dk/raad-regler/
opsigelse-afskedigelse](https://foa.dk/raad-regler/opsigelse-afskedigelse)

”Du er den medarbejder, jeg bedst kan undvære.”

Sådan lød meldingen i telefonen, da social- og sundhedsassistent Lone Kølander spurgte sin leder, hvorfor det lige var hende, der skulle afskediges. De skarpe ord føltes som en kniv i brystet.

Lone Kølander havde ellers været en trofast medarbejder i Odsherred Kommune gennem 32 år. Hun havde flere administrative opgaver, og hun var den eneste i enheden, der kunne lave vagtplan på det daghjem for demente, hvor hun arbejdede. Men på grund af besparelser skulle der afskediges to medarbejdere, og selvom Lone Kølander var en af dem med mest erfaring, var det hende, der blev prikket, da fyringsdagen kom.

Kendte til besparelser

Beskeden ramte hende så hårdt, at hun var nødt til at sygemelde sig. Hun ringede til sin fagforening, FOA Vestsjælland, hvor faglig konsulent Trine Maria Jørgensen kunne høre, at noget var helt galt.

”Det ramte min retfærdighedssans. Lone har været ansat i 32 år, og der er intet at sætte en finger på i hendes personalemappe. Ikke en eneste samtale eller bekymring. Hun har bare passet sit arbejde,” siger Trine Maria Jørgensen.

Det, som især sprang i øjnene, var, at lederen havde fyret den erfarne medarbejder, kort tid efter hun havde ansat en ny medarbejder uden erfaring. Blandt andet derfor mente Trine Maria Jørgensen, at der var tale om en uretmæssig afskedigelse. FOA Vestsjælland tog straks initiativ til et møde med Lone Kølander og fællestillidsrepræsentanten, og i fællesskab fik de lavet et høringssvar til Odsherred Kommune.

Kæmpede for godtgørelse

Under forhandlingerne anførte FOA Vestsjælland, at kommunen ikke havde handlet i rettidig omhu, da de ansatte en ny medarbejder. FOA mente, at kommunen havde haft mulighed for at trække den nye ansættelse tilbage, da de kendte til besparelserne på demensområdet. Desuden bad FOA-afdelingen om en redegørelse for, hvorfor det netop var Lone Kølander med 32 års erfaring, der skulle sige farvel til sit arbejde.

Kommunen var modvillig og ville ikke gå med til en godtgørelse. Men FOA Vestsjælland gav ikke op. De fandt gamle dagsordener og referater fra byrådsmøder, som kunne dokumentere, at der var planlagt nedskæringer på demensområdet allerede på tidspunktet for opslaget af den nye stilling. Samtidig argumente-

”

Jeg har mistet mit job, som jeg var glad for, men nu ved jeg, at det ikke var mig, der var noget galt med.

LONE KØLANDER
SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT



rede de for, at Lone Kølander på grund af sine mange kompetencer ikke var den, der burde have været afskediget.

Efter et længere tovtrækkeri fik de forhandlet en godtgørelse på 70.000 kroner og en fritstilling uden modregning.

Kan ranke ryggen igen

Lone Kølander er tilfreds med resultatet.

”Nu kan jeg ranke ryggen igen. Jeg har mistet mit job, som jeg var glad for, men nu ved jeg, at det ikke var mig, der var noget galt med,” siger hun.

”Jeg havde aldrig troet, jeg skulle stå i den her situation. Jeg har aldrig før haft brug for hjælp fra FOA. Min kollega,

som også blev afskediget, er ikke medlem, og hun har ikke fået nogen godtgørelse. Jeg kan kun være glad for, at jeg er medlem af en god fagforening.”

Trine Maria Jørgensen er også tilfreds med sagens udfald.

”Jeg håber, at Lones historie kan få ledere til at overveje en ekstra gang, hvad de siger til de medarbejdere, de afskediger. Det er fejlt og uacceptabelt at sige til nogen, at de er den, man bedst kan undvære.”

Fagbladet FOA har spurgt Lone Kølanders tidligere leder om en kommentar til forløbet, men det har hun ikke ønsket. ★ LAUE@FOA.DK

Lone Kølanders leder fortalte, at hun kiggede efter, om medarbejderne var kompetente, fleksible, samarbejdsvillige og engagerede. ”Hvis jeg ikke var det, havde jeg nok ikke været ansat i 32 år,” siger Lone Kølander.

DE FIK OGSÅ HJÆLP AF FOA

Pedel i alvorlig ulykke FIK 990.000 KRONER I ERSTATNING

Sten Andersen faldt ned fra et tag og fik et åbent kranielbrud, fem ribbensbrud og en punkteret lunge. Han vendte tilbage til livet efter 18 dage i koma. Skolen fortalte Arbejdstilsynet, at han var instrueret i ikke at gå op på det flade tag. Sten Andersen mente ikke, at han nogensinde havde fået det fortalt. FOA bistod Sten Andersen med socialrådgiver og advokat, og det endte med et forlig på 990.000 kroner.

Sosu-hjælper blev politianmeldt USKYLDIGT ANKLAGET

Et medlem blev bortvist og politianmeldt af sin arbejdsgiver, efter der var forsvundet afhængighedsskabende medicin. Angiveligt kunne man se på overvågningsbilleder, at medlemmet forlod medicinrummet med blisterpakker. Medlemmet kunne påpege, at overvågningen også viser, at hun afleverer pakkerne tilbage, og at hun tog dem for at vise dem til en læge. Politiet fandt ikke noget i en ransagning af hendes hjem, og en urinprøve var negativ. Med hjælp fra FOA afsluttede sagen uden sanktioner for medlemmet.



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

Nu kan Alex selv få styr på hverdagen

Ny app giver borgere med autisme større selvværd og selvbestemmelse. Botilbuddet Østruplund på Fyn har afprøvet den som del af et pilotprojekt.

AF ANJA SKOV GRANERUD | FOTO: ROBERT WENGLER

Appen viser et billede af Alex, der henter en bunke tøj. "Jeg henter det rene tøj," står der ud for billedet.

Alex markerer ved at trykke på billedet, at opgaven er udført og kan gå videre til næste opgave på skærmen.

Sådan fungerer det, når pædagogisk assistent Benjamin Juncker Andersen ved hjælp af appen 'Go Mission' hjælper en borger med at udføre de daglige opgaver på Østruplund ved Otterup på Fyn. Botilbuddet hører under Region Syddanmark og er en del af Specialcenter Syddanmark. Centret har de seneste år været en del af et pilotprojekt, hvor 'Go Mission' skal give borgerne større medbestemmelse og motivation i de daglige gøremål.

Da alle punkter på listen er krydset af, kommer der en lille animationsfilm frem på skærmen: "Godt gået, Alex!"

Et smil breder sig på den 31-årige borgers ansigt.

Benjamin Juncker Andersen hæver armene over hovedet og jubler sammen med Alex. Herefter tager han tabletten og forlader Alex' lejlighed. Først senere på dagen skal den bruges igen, når appen skal føre ham igennem aftenrutinen.

"Appen har givet Alex mere motivation, så det går lettere med at få gjort tingene," siger Benjamin Juncker Andersen og tilføjer:

"Han styrer det helt selv. Vores opgave som pædagogisk personale er at støtte ham undervejs."

Giver genkendelighed

På Østruplund bor domsanbragte borgere med udviklingshæmning, hvoraf flere har dobbeltdiagnoser som for eksempel autisme. For borgere med autisme kan appen hjælpe med at give noget genkendelighed i hverdagen. Billederne, som vises ud for de enkelte opgaver, er taget i borgerens eget hjem. Ligesom den enkelte borger selv kan være med til at bestemme, hvilke opgaver der skal indgå i planen. Det giver øget selvbestemmelse og selvværd at have indflydelse på sin egen hverdag.

"Vi er selvfølgelig med til at justere og bedømme, hvor mange opgaver han kan rumme i løbet af dagen, men ellers har han selv været med til at skrive opgaverne ind," siger Benjamin Juncker Andersen.

Det eneste, Alex savner i appen, er en fanfare, når han har udført opgaver-

ne. Ellers er han godt tilfreds med at få ros, når han er færdig.

Socialpædagogisk redskab

De ansatte har også glæde af appen. Den er med til at give ro i hverdagen, fordi borgerne ved, hvad der skal ske. Men den kan også hjælpe dem til at ensrette dagen for borgerne, fordi de helt konkret kan se, hvornår og hvordan borgeren ønsker at gøre rent eller børste tænder.

"Det giver en tryghed for borgeren at vide, at det bliver gjort på samme måde hver dag," fortæller Benjamin Juncker Andersen.

Han har været tilknyttet Østruplund som vikar under sin uddannelse og blev fastansat i august, da han blev færdiguddannet som pædagogisk assistent.

På Østruplund bruger de nu appen primært sammen med Alex. Men planen er, at den skal udbredes til flere af de borgere, der er velfungerende nok til at få glæde af den. Det kræver nemlig et vist kognitivt funktionsniveau at bruge appen, og det er ikke alle borgere på stedet, der for eksempel kan læse. ★ REDAKTIONEN@FOA.DK



Alex, der bor på Østruplund, får positiv feedback i appen 'Go Mission' og fra pædagogisk assistent Benjamin Juncker Andersen, når han er færdig med sine opgaver.

BOSTEDER HAR BIDRAGET TIL APPEN

- Udviklingen af appen 'Go Mission' begyndte i 2020 som et samarbejde mellem udvikleren Tele Call, Syddansk Sundhedsinnovation og botilbuddet Fangelbogård.
- Appen er blevet testet på en række bosteder, der har bidraget med erfaringer og ønsker til funktioner.
- Projektet sluttede i foråret 2023, og appen kan nu købes. Udvikleren er i kontakt med flere kommuner og private aktører, der har vist stor interesse for produktet.
- Formålet med appen er at bidrage til at øge udsatte borgeres selvstændighed og motivation i hverdagen ved at belønne dem for at udføre daglige gøremål.

KILDE: HENRIK BRYLD, UDVIKLER HOS TELE CALL

BEDRE SERVICE I A-KASSEN FRA NYTÅR

Fra 1. januar udvider FOAs A-kasse åbningstiderne. Ledige får desuden bedre mulighed for at booke digitale møder med a-kassens eksperter.

AF METTE WIEDERHOLT PEDERSEN

Er du medlem af FOAs A-kasse, har du i løbet af december fået besked i din FOA-postkasse om de nye og forbedrede kontaktmuligheder fra 1. januar 2024.

Der sker nemlig store ting i din a-kasse, der blandt andet betyder, at vi nu kan udvide åbningstiderne.

Samtidig har vi lyttet til medlemmernes ønske om bedre mulighed for at komme i kontakt med a-kassen via digitale møder. Vi bevarer naturligvis

muligheden for det personlige møde – nogle samtaler kræver, at man kan se hinanden i øjnene.

Fem regionale kontorer

Fysisk flytter a-kassen ind i fem nye regionale kontorer, hvor vi samler eksperter inden for hele a-kasselovgivningen. De regionale a-kassekontorer har fysisk åbningstid alle hverdage i tidsrummet 9-16 og en udvidet telefonisk åbningstid og adgang til videomøder mellem 8-18.

Fagforeningens medlemmer kan gøre brug af en særlig mulighed for at tage møder med a-kassen i deres faglige afdeling. Samtidig har medlemmer af FOA også mulighed for at møde op i fagforeningens åbningstid og få videokontakt til a-kassen. ★

HUSK!

20. december

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

A-kassen får nyt telefonnummer

Fra 1. januar kan du ringe til FOAs A-kasse i tidsrummet 8-18 på alle hverdage. Det nye telefonnummer er **46 97 37 77**.

Nyt job?

Find dit nye job på foa.dk/foajob.

Digital post

Har du husket at tjekke din post fra FOA? Det gør du på foa.dk/post. Husk, at du på Mit FOA i øverste højre hjørne på hjemmesiden kan se og evt. ændre, hvordan du får besked, når der er post til dig. Vi anbefaler, at du både får besked pr. mail og sms.

Nyledige kan nøjes med samtaler i a-kassen

Fra 1. januar 2024 overtager a-kassen hele kontakten i de første tre måneder, hvis du skulle blive ledig. Først efter de tre måneder skal du til samtale i jobcentret. Cv-samtale med a-kassen, de fælles jobsamtaler med jobcentret og to obligatoriske rådhedssamtaler afskaffes og erstattes af én obligatorisk samtaletype – kaldet 'jobsamtalen' – inden for de første tre måneder. ★



Læs mere
foa.dk/a-kassen

ATP eller ej?

Som efterløkker bestemmer du selv, om du vil indbetale til din ATP-konto, når du går på efterløn. I 2023 betalte du 1,78 kroner pr. time i ATP. Det svarer til 285 kroner for måneder med fuld efterløn som fuldtidsforsikret. Som deltidsforsikret var beløbet 231 kroner for måneder med fuld efterløn.

Før du gik på efterløn, traf du valget, om du ville indbetale til ATP eller ej. Ønsker du at ændre dit valg, skal du give skriftlig besked til din lokale a-kasse senest 10. januar 2024 via foa.dk/min-post. Valget får virkning fra den første udbetalingsperiode i kalenderåret, det vil sige fra og med januar 2024. ★



Se kortet
Find alle lokale a-kasser
på foa.dk/a-kasse



**BORGER
BEREDSKABET**

– så du kan tage ansvar



Bliv frivillig underviser

- og få en meningsfuld fritid

Var du også en af dem, der stod i kø med indkøbsvognen, da coronakrisen ramte?

Når større dele af samfundet rammes af en krise, skal borgerne kunne tage vare på sig selv, sin nabo og sin bolig. Og man kan gøre meget ved at gøre lidt.

Vil du være med til at lære borgerne, hvordan de kan forberede og handle, så de bliver kriseparate?

Som underviser får du

- faglig udvikling
- undervisningserfaring
- et socialt fællesskab
- en godtgørelse

Du forpligter dig til

- en introduktions-weekend
- at undervise mindst 4 gange om året

Skal der ske noget
nyt for dig i 2024?

Se mere om at blive underviser
- og se vores GRATIS kurser



www.borgerberedskabet.dk



Tag med FOA til Folkemøde

Ferie, folkemøde og fællesskab

FOA-camping 9.-16. juni 2024

FOA-Camping er stedet for alle jer; børnefamilier, unge og alle andre [FOA] familier, der både vil holde ferie og have oplevelser og fællesskab.

Der er hver dag tændt op i den fælles grill ved vores store telte, hvor man kan møde andre FOA-familier. Vi har en af dagene en faglig café-aften med et aktuelt tema.

Fra torsdag er der folkemøde med et overflødhedshorn af tilbud.

FOA giver tilskud til opholdet på Sandvig Fami- liecamping

Du skal enten medbringe telt, campingvogn eller camplet. Det er vigtigt, at du oplyser, hvad du overnatter i af hensyn til antallet af pladser.

Ved tilmelding betaler du for pladsleje i alt 280 kr. samt morgenmad [Voksne 375 kr. og børn 100 kr.] [Pladsleje og morgenmad kan ikke fravælges]. Hver morgen fra mandag til søndag er der stor morgenbuffet, som nydes sammen med alle de andre deltagere på FOA-Camping.

Hvis du bor i Jylland eller på Fyn betaler FOA broafgiften til Storebæltsbroen [inkl. campingvogn eller camplet].

Tilmelding er bindende

Tilbuddet er til medlemmer, som ikke før har deltaget. Har du deltaget før, kan du komme på venteliste ved at sende en mail til taa001@foa.dk.

Læs mere og tilmeld dig
på foa.dk/camping

FOA
SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

FREDERIKSSUND

Seniorklubben. 17. jan. kl. 13: 'Nytårskur'. Kom og nyd et glas bobler til at skyde 2024 i gang. | 14. feb. kl. 13: 'Vikingerne' – kom bag kulisserne på Frederikssund Vikingspil v. formand Camilla Dupont. | 13. marts kl. 11.30: Generalforsamling. Vi byder på lidt at spise og drikke kl. 11.30 og derefter generalforsamling, dagsorden jf. lovene. Derefter bankospil. Indkomne forslag skal være bestyrelsen i hænde senest 14 dage før. Tilmelding til kasserer Anny Lorentzen på 29 69 02 39 eller annylorentzen@hotmail.com senest 1. marts af hensyn til forplejning.

TREKANTEN

Psykatriklklubben FOA Lillebælt Middelfart. 23.

jan. kl. 17: Generalforsamling på restaurant Asia, Østergade, Middelfart – bagefter spising. Tilmelding senest 9. jan. til Karen Henriksen på 30 86 77 20. Se dagsorden på foa.dk/afdelinger/foa-trekanten/sekter/arrangementer-fagklubber.

ODENSE

Afdelingen. 15. april kl. 19.30: Generalforsamling i Marienlystcentret, Windelsvej 138, Odense. Dagsorden jf. lovene. Indkomne forslag skal være afdelingen skriftligt i hænde senest 1. april kl. 12. Ved personvalg kan der ved fremmøde i afdelingens åbningstid skriftligt afgives stemme fra 9.-15. april kl. 12. Det er dog også muligt – efter forudgående aftale – at afgive stemme uden for afdelingens åbnings-tid i samme periode. Deltagelse i spising kl. 18.30 forudsætter tilmelding senest 8. april kl. 12. på foa.dk/odense. **Seniorklub.** 9. jan. kl. 10-12: 'Nytårskur' i FOA, Vesterbro 120, 1. sal, Odense. Vi begynder det nye år med nogle timer sammen,

hvor der serveres Asti og kransekage, kaffe/te. Der er tilmelding til bowling. | 23. jan. kl. 10.45: Bowling i Odense bowlinghal – medlemspris/bowling + smørrebrød: 120 kr. uden bowling: 90 kr. Ik-kemedlem/bowling + smørrebrød: 130 kr. | 6. feb. kl. 10-12: Banko i FOA, Vesterbro 120, 1. sal, Odense. Der spilles om 45 gevinster + 4 ekstra gevinster. Pris: 1 plade 35 kr. – 2 plader 50 kr. Der serveres kaffe/brød i pausen. Tilmelding til generalforsamling 5. marts. | 20. feb. kl. 10-12: 'Livø' – Foredrag om 'Afvigernes ø' v. Poul Duedahl i FOA Odense, Vesterbro 120, Odense. Der serveres kaffe/brød i pausen. Tilmelding til FLUGT museet og Tirpitz museet. | 5. marts kl. 10-13: Generalforsamling i FOA senior-klub.

RANDERS

Social- og sundhedssektoren. 14. marts: Årsmøde i Medlemshuset. Foreløbig dagsorden kan jf. lovene ses på foa.dk/randers 8 uger før årsmødets afholdelse. **Pædagogisk sektor.** 13. marts: Årsmøde i Medlemshuset. Foreløbig dagsorden kan jf. lovene ses på foa.dk/randers 8 uger før årsmødets afholdelse. **Servicesektoren.** 11. marts: Årsmøde i Medlemshuset. Foreløbig dagsorden kan jf. lovene ses på foa.dk/randers 8 uger før årsmødets afholdelse. **Pensionist- og efterlønsklubben.** 21. marts: Årsmøde i Medlemshuset. Foreløbig dagsorden kan jf. lovene ses på hjemmesiden foa.dk/randers 30

dage før årsmødets afholdelse.

SILKEBORG-SKANDERBORG

Seniorklubben. 22. jan. kl. 12: 'Nytårskur' i 3F's lokaler. Pris 350 kr. for medlemmer og 450 kr. for ikkemedlemmer. Tilmelding senest 15. jan.

SYDFYN

Afdelingen. 19. marts kl. 18-22: Generalforsamling. Tilmelding via foa.dk/afdelinger/foa-sydfyn/arrangementer/afdelingsgeneralforsamling-2024.

SØNDERBORG

Seniorklub. 11. jan. kl. 13: Nytårskur i FOA Sønderborg. Tilmelding senest 4. jan. | 8. feb. kl. 14: Lotto i FOA Sønderborg. Tilmelding senest 1. feb. | 29. feb. kl. 13: Generalforsamling i FOA Sønderborg. Indkomne forslag til formanden senest 8. feb. kl. 12. Tilmelding senest 22. feb. | 21. marts kl. 14: Foredrag om 'Drømmen om Amerika' i FOA Sønderborg. Tilmelding senest 14. marts. | 18. april kl. 13: Fællesspising i FOA Sønderborg. Tilmelding senest 11. april. | 16. maj kl. 8: Udflugt til Rømø-Sylt. Afg. fra Ring-riderpladsen i Sønderborg. Tilmelding/betaling senest 18. april. | 6. juni kl. 11: Sommerhygge i Høruphav Lystbådehavn. Tilmelding senest 30. maj. Husk tilmelding på 46 97 34 00 eller faglo20@foa.dk. Program for 2024 kan ses på hjemmesiden eller hent et program i afdelingen. Bemærk, som efterløner/førtidspensionist kan du frit benytte dig af Seniorklubbens arrangementer.

SØNDERJYLLAND

Seniorklubben. 18. jan. kl. 14: Foredrag v. Ingrid Wehlitz i FOAs mødelokaler, Brundevej 2, Rødekro. Tilmelding senest 11. jan. på foa.dk/afdelinger/foa-soenderjylland. | 22. feb. kl. 13: Generalforsamling i Seniorklubben i FOAs mødelokaler, Brundevej 2, Rødekro: Vi starter med et stykke brød kl. 13. Generalforsamlingen starter kl. 14. Dagsorden jf. lovene. Tilmelding senest 15. feb. på foa.dk/afdelinger/foa-soenderjylland. | 21. marts kl. 14: Sangeftermiddag i FOAs mødelokaler, Brundevej 2, Rødekro. Tilmelding senest 14. marts på foa.dk/afdelinger/foa-soenderjylland. Ret til ændringer forbeholdes. Ved møder i afdelingen er kaffen gratis for alle. Ikkemedlemmer betaler entrépisen ved arrangementer ude af huset. Husk, du er automatisk medlem af seniorklubben som efterløner og pensionist.

VENDSYSSEL

Seniorklubben Hjørring. 12. marts kl. 14: Generalforsamling m. bankospil. Dagsorden jf. lovene. Medbring en pakke til mindst 30 kr. Foreningen er vært v. kaffe. Tilmelding senest 7. marts via tilmeldmig 9999240803 eller på 46 97 13 46.

VEST

Seniorklubben Esbjerg. 4. jan. kl. 14: Vi ønsker hinanden godt nytår med bobler og kransekage. | 1. feb. kl. 14: Generalforsamling. Dagsorden jf. lovene. Alle klubmøder holdes i Fritidshuset, Kirkegade

51-53, Esbjerg. Møder den første torsdag i hver måned. Det koster 200 kr. om året at være med i klubben. Kaffen er inkluderet i kontingentet – kagen skal man selv medbringe. Ønsker du at vide mere, er du velkommen til at ringe til klubformand Iris Lund Madsen på 24 21 86 30. Klubben er ikke kun for 'ældre' pensionister og efterlønnere – også unge førtidspensionister er meget velkomne.

Seniorklubben Varde.

8. jan. kl. 14: Foredrag om 'Øen Langli i Ho Bugt' v. Karen Johansen. Tilmelding til Mette Scherning på 51 68 67 53 senest 3. jan. Foredrag + kaffe/brød koster 25 kr. Ikkemedlemmer 50 kr. | 5. feb. kl. 14: Foredrag v. ældrechef Lone Boysen, Varde Kommune. Tilmelding til Birthe Skinnerup på 29 93 16 60 senest 31. jan. Kaffe/brød og foredrag koster 25 kr. Ikkemedlemmer 50 kr. Vores arrangementer kan betales via bankoverførsel – Reg.nr. 5385 konto nr.0250957. Husk at påføre navn, dato for arrangement samt, at det er til FOA Seniorklubben Varde. **Seniorklubben Vejen.** 8. jan. kl. 14: Nytårskur i Sognegården, Nørregade 98, Vejen: Vi ønsker hinanden godt nytår med lidt bobler, kaffe/kage. 5. feb. kl. 14: Generalforsamling i Foreningshuset, Byagervej 3, Brørup. Dagsorden jf. lovene. Efter generalforsamling og kaffe er der banko. 20 kr. for 2 plader. Bindende tilmelding senest 30. jan.

MEDLEMSPULSEN**Vindere i oktober 2023****Hovedpræmievinder**

Eva Cederlund Toepfer, FOA Vestsjælland

Gavekort til Coop

Pia Marstrand Bertelsen, FOA Odense
Liselotte Almann Nielsen, FOA Vestsjælland
Trine Zielke Rasmussen, FOA SOSU
Anitta Skjøth Binderup, FOA Mariagerfjord
Stina Bjørnbak Nielsen, FOA Århus

Hovedpræmien er et weekendophold for 2 på et Comwell-hotel i Danmark eller et Coop-gavekort til en værdi a 1.000 kr. Nye deltagere er velkomne på foa.dk/medlemspuls

KONTAKT FOA

FOA, forbundshuset
Stauings Plads 1-3
1790 København V

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

FOA-afdelinger

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

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

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

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

QUIZ

1. Hvor mange ansatte i ældreplejen oplever tidlige tegn på forråelse?

- A. 58 %
- B. 68 %
- C. 78 %



2. Hvilken besked var det, Lone Kølander modtog fra sin leder?

- A. "Du er den, vi bedst kan undvære."
- B. "Du får en lønforhøjelse på 1.000 kroner om måneden."
- C. "Der er ikke så travlt, så du kan bare tage fri i dag."

3. Hvilket råd kommer NFA blandt andet med for at få flere seniorer til at blive længere i jobbet?

- A. Forlæng frokostpausen
- B. Lyt til medarbejderne
- C. Anskaf en popcornmaskine



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

- A. En ternet dug på en frokostrestaurant
- B. Et flettet julehjerte
- C. Et skakbræt



5. Hvor gammel er dette nummers modtager af kollegakram?

- A. 53 år
- B. 65 år
- C. 72 år

KAN DU DIT FAGBLAD?

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

bladet FOA. Kun medlemmer af FOA kan deltage i lodtrækningen. Besvar quizzen på fagbladetfoa.dk/quiz senest **8. januar 2024**.

Vinder af quizzen i Fagbladet FOA nr. 5/2023 er **Helle Nielsen, Roskilde**

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
29. november 2023

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

Frist til nummer 1/2024
3. januar
Frist til nummer 2
31. januar

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

Annoncefrist
Nummer 1
10. januar
Nummer 2
6. marts

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

Nummer 1 udkommer
Uge 7 2024

Synspunkter fremsat 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



Kompetence-
løft på alle
niveauer

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

Scan og
læs mere



VUC-ERHVERV
MERE END UDDANNELSE

Styr på rammerne i vuggestuen - digitalt.



Thelma Harms
Debby Cryer
Richard M. Clifford
Noreen Yazejian

ITERS-3 er et observationsmateriale til brug i vuggestuer, og er netop udkommet i en digital udgave. Med ITERS-3 kommer du hele vejen rundt, når du ønsker at vurdere småbørnsmiljøet.

I ITERS-3 lægges der stor vægt på interaktionen mellem børn og voksne, plads og indretning, sprog og bøger, læringsaktiviteter, og meget mere. Endelige skelnes der klart mellem behov hos og materialer til spædbørn, tumlinger, og toårige.

ITERS-3 er til brug på vuggestueområdet med børn op til 3 år. Materialet kan anvendes af pædagoger, konsulenter, ledere, eller andre, som ønsker at vurdere børnemiljøet i en institution, eller at undervise personalet i selvevaluering. Det kan også anvendes som led i efteruddannelse.

Køb på hogrefe.dk



Hogrefe Psykologisk Forlag A/S
Kongevejen 155
2830 Virum
Tlf. +45 35 38 16 55
info@hogrefe.dk

hogrefe

LØGTÆRTE MED OLIVEN

Savner du inspiration til en velsmagende madpakke, der kan holde energien oppe, så kig med her. Forkæl dig selv med sprøde tærter med velsmagende fyld – og lækre havregrynskugler.

AF KATRINE KLINKEN | FOTO: LINE FALCK

HAVRE-GRYNSKUGLER

Opbevar dem køligt, så de er faste, men smelter i munden

TIP!

Tærtebunden er sprød, så tag en gaffel med i madpakken

Løgtærter med oliven

4 portioner

Mørdej

150 g smør
250 g hvedemel
1 tsk. groft salt
1 æg, sammenpisket

Fyld

500 g løg
½-1 dl olivenolie
3-4 fed hvidløg
1 spsk. frisk rosmarin
2 spsk. vineddike
40 g soltørrede sorte oliven

Opskrift

Fyld:

Skær løgene i skiver. Steg dem klare i olivenolie. Krydr med hvidløg, rosmarin, eddike, salt og peber. Rør oliven i. Afkøl blandingen.

Dej:

Skær koldt smør i mindre stykker og smuldr det med mel og salt, evt. i en foodprocessor, så det kommer til at ligne reven ost. Tryk dejen sammen med æg uden at ælte den. Del dejen i fire, læg den i køleskabet i ca. 15 min. og gør fyldet klar. Tænd ovnen på 225 grader.

Tærte:

Rul dejen ud i 4 cirkler i mel til ca. 15-18 cm i diameter. Læg dejen på bagepapir. Fordel løgblandingen på midten af cirklerne. Fold et par cm af dejen op om fyldet. Sæt straks tærterne i den 225 grader varme ovn og skru ned til 175 grader. Bag 15-20 min.

Havregrynskugler

Smelt 25 g smør og 50 g chokolade over vandbad. Rør 125 g havregryn, 50 g revet marcipan, 50 g sukker og 1 dl kaffe i. Tril ca. 25 kugler i kokos.

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



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

MAD PÅ
FARTEN

FOA Lønkonto

- få ~~3%~~ 4%* i rente

- For at få den høje rente skal du være medlem af FOA fagforening.
- Du skal fremover samle hele din privatøkonomi hos PenSam Bank, så du bliver helkunde.
- Vi skal kunne kreditvurdere din økonomi og du skal have NemKonto hos PenSam Bank.
- Rentesatsen er variabel og senest opdateret pr. 27. juni 2023.
- 4 % i rente gælder op til 25.000 kr. (herefter 0,00 %).



Ring
44 39 39 44
og hør om dine
FOA Fordele