

infoa

maj 2017 – nr. 2

En vigtig niche: Sterilassistent

Side 26

Fra strakspåbud til godt arbejdsmiljø

Side 4

Tid er penge. Deltid koster

Side 12

SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA

DET FASTE

Leder: 3

Kort nyt: 11 og 29

Helt ny: 17

Tilbud fra FOA SOSU: 18

SOSU-kryds: 23

TR-tid: 33



4 FRA STRAKSPÅBUD TIL GODT ARBEJDSMILJØ

E-huset har med en lang række tiltag fået bugt med et både dårligt og farligt arbejdsmiljø.

12 TID ER PENGE

Mange offentligt ansatte ved ikke, at de kan have ret til at komme op i tid.

20 TRYKSÅR SKAL VÆRE FORTID

Projektet "I sikre hænder" er efter pilotforsøg på vej ud i flere kommuner. Med små skridt, for så når man længst.

24 FORTSAT LØNKAOS I KØBENHAVN



26 EN VIGTIG NICHE

Et job i sterilfunktionen kræver fokus på detaljer, omhyggelighed og ansvarsbevidsthed.

30 TRÆNING I ARBEJDSSTIDEN

Det er sundt, det er sjovt, og så forebygger det nedslidning.

34 "MAN BLIVER IKKE LEDER FRA DEN ENE DAG TIL DEN ANDEN"

200 af FOA SOSU's medlemmer er ledere. Anette Hadamer er en af dem.



SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA

FOA Social- og Sundhedsafdelingen. Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg
Tlf.: 4697 2222, sosu@foa.dk, www.foa.dk/sosu

Ansvarshavende Mari-Ann Petersen, formand. Redaktør Anne Guldager.
Layout Karen Hedegaard. Tryk Scanprint. Oplag 18.600. ISSN 1398-7011

FORSIDE: STERILASSISTENT JANE KEJSER MORTENSEN . FOTOGRAF: MARK KNUDSEN/MONSUN

RETFÆRDIG LØN



MARI-ANN PETERSEN,
FORMAND FOR FOA SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

I disse dage er det 10 år siden, FOAs medlemmer i ældreplejen i Horsens fik nok og krævede en anerkendelse af deres arbejde, som kunne mærkes på lønnen. De stillede krav om 1000 kroner mere om måneden. Det afviste kom-

munen – og så nedlagde de arbejdet. Det udløste en række sympatikonflikter mange steder i landet, også i vores område.

Det lagde grunden til konflikten i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2008, hvor medlemmerne efter flere ugers strejke for første gang fik lønstigninger, der kunne mærkes, og som var en anerkendelse af arbejdet



Vores faglighed og ansvar vurderes simpelthen ikke højt nok.

og faget. Vi opnåede kun de resultater, fordi vi sagde fra og stod sammen, og fordi der var en meget stor opbakning og solidaritet fra befolkningen.

I 2018 skal vi forny de offentlige overenskomster, og det er på høje tid igen at

stille krav om en ordentlig løn. Der har ikke været de store lønstigninger i mange år, og kvindefagenes løn halter stadig meget bagefter. Vores faglighed og ansvar vurderes simpelthen ikke højt nok.

Det private arbejdsmarked har for nylig fået nye overenskomster. Lønstigningerne er ikke noget at juble over – faktisk er de ikke meget større end sidste gang, hvor alle anerkendte, at det var et magert resultat. Det var blandt andet de små lønstigninger, der fik mig og resten af bestyrelsen i FOA Social- og Sundhedsafdelingen til at anbefale vores medlemmer at stemme nej.

Som en social- og sundhedsassistent for nylig sagde i Fagbladet FOA: "Min løn burde føre til et oprør."

Jeg er enig! Kvindefagene bliver snydt – både når der forhandles løn på arbejdspladserne, og når der forhandles overenskomster.

Nu må det være slut! For 10 år siden sagde vi fra i kampen for en mere retfærdig løn. Det kan vi gøre igen.

FOA Social- og Sundhedsafdelingen afholder ordinær generalforsamling onsdag, den 15. november kl. 17.45 i Østerbrohuset, Århusgade 103, København Ø.

Indkomne forslag – herunder lovforslag og forslag til valg – skal være fagforeningen i hænde senest 4 uger før generalforsamlingen.

Alle medlemmer er velkomne. Sidste års generalforsamling var et tilløbsstykke.

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUM





INSPIRATION TIL ANDRE. Susan Vanglund, Susanne Ødsted Hansen og Tina Baker fra botilbuddet E-huset på Nørrebro mener, at alle bosteder kan få bugt med et dårligt arbejdsmiljø med den rette ledelse og investering i uddannelse.

Fra strakspåbud til godt arbejdsmiljø

Botilbuddet E-huset på Nørrebro har med en lang række tiltag fået bugt med et både dårligt og farligt arbejdsmiljø

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

"Vi har været derude, hvor vi aldrig troede, det kunne blive godt".

Susanne Ødsted Hansen, social- og sundhedshjælper og tillidsrepræsentant på botilbuddet for aktivt drikende alkoholikere - E-huset på Nørrebro i København tænker tilbage på 2013. Da arbejdsmiljøet på E-huset var så dårligt og farligt, at nogle medarbejdere så sig nødsaget til at ringe til Arbejdstilsynet.

De kom på uanmeldt besøg samme dag, og besøget

resulterede i et strakspåbud mod alenearbejde og flere påbud om blandt andet at minimere vold og trusler generelt.

Strakspåbuddet blev blandt meget andet udløst af en fejlvisiteret beboer med alkoholmisbrug og massiv hjerneskade, som samtidig var ekstremt voldelig. En kombination, som personalet på E-huset slet ikke er uddannet til at håndtere.

Men forud for besøget fra Arbejdstilsynet lå år med flere trivselsmålinger og arbejdspladsvurderinger, som viste meget dårlig trivsel.

"Siden E-huset flyttede fra

De Gamles By her til Thorsgade, føltes det som om, vi var blevet ladt i stikken. Før havde vi 39 beboere; med

”

Da det gik op for dem, hvad vi havde stået igennem, begyndte der at ske noget.

Social- og sundhedsassistent Tina Baker

flytningen fik vi 48, men intet ekstra personale og meget mindre udenomsplads", fortæller Susan Vanglund, sygehuslæge på E-huset.

Ifølge hende, Susanne Ødsted Hansen og kollegaen social- og sundhedsassistent Tina Baker skete der en form for udsultning af E-huset.

"Men med påbuddene blev centerledelsen inddraget, og da det gik op for dem, hvad vi havde stået igennem, begyndte der at ske noget", fortæller Tina Baker.

Den første løsning fra den daværende ledelse var at sætte vagtværn på

den udadreagerende borger.

"Men vagtværnet var mere bange for ham, end personalet var, og det gjorde hverken arbejdsmiljøet bedre eller bostedet mere trygt for beboerne", siger Tina Baker.

Siden fulgte flytning af borgeren, endnu en dårlig trivselsmåling, en konstitueret ledelse i et års tid og endelig fra den 1. januar 2015 en ny leder, der for alvor satte tillid og respektfuld dialog på dagsordenen.

MANGE FRONTER

Nogle tiltag blev sat i gang under den konstituerede ledelse, mange flere under den nye leder, Eva Tranegaard Lausted. Personalet er blevet opnormeret med seks stillinger, og de ledige stillinger besat, så der nu er 31 faste medarbejdere - mod tidligere 25. Herudover et solidt vikarkorps. Der er blevet investeret massivt i efteruddannelse til samtlige medarbejdere i blandt andet konflikthåndtering, konflikt-nedtrapning som *low arousal* og den motiverende samtale.

E-HUSET

E-huset i Thorsgade på Nørrebro i København er et botilbud for borgere med et aktivt forbrug af alkohol. Selvom de fleste beboere har psykiske problemstillinger oven i deres alkoholmisbrug, er E-huset ikke et socialpsykiatrisk botilbud, men et botilbud for udsatte under Socialforvaltningen.

Botilbuddet huser 48 beboere - fordelt på tre etager. Beboerne er pt. 50-94 år. 90 procent af beboerne er mænd.

Fra strakspåbud...

Yderligere arbejder E-huset nu langt mere intensivt med relationsarbejde og med stressprofiler på alle beboere. Der er indført smiley-ordning, hvor alle beboere scores med enten en rød smiley eller ingen smiley.

"Vi har en tavle med alle beboeres navne, og her kan man lynhurtigt skabe sig et overblik over beboernes tilstand den pågældende dag. Er der en rød smiley, sættes vores sikkerhedsaftale i værk, og vi er i tæt dialog om udviklingen", fortæller Tina Baker.

Samtidig har E-huset indført ugentligt beboermøde, etagemøder hver 3. uge, supervision hver 6. uge, seminar en gang om året for alle medarbejdere og talrige netværksgrupper inden for blandt andet magtanvendelse, abstinenser og ernæring.

"Fagligheden er sat på dagsordenen, og vi har fået tid til at tale sammen. Nu er der mange øjne på beboerne – ikke bare mine øjne", siger Susan Vanglund.

"Vi har fået skabt en tryk-
hed i forhold til at kunne sige
fra, og vi arbejder med flek-
sibel arbejdstid, hvis nogle
har behov for at gå ned i tid i
en periode. For jo bedre form
medarbejderne er i, des flere
konflikter kan vi neddrose el-
ler helt undgå", siger Susanne
Ødsted Hansen.

JA TIL HJÆLP

Den nye leder har også sat fokus på at lære at tage imod hjælp – blandt andet fra politiet, hvor Eva Tranegaard Lausted har knoklet for at skabe et godt samarbejde.

"Vi er blevet meget bedre til at bede om hjælp, og så har vi lært, at når vi ringer til politiet, skal vi være skarpe. Ikke tale en masse, men blot sige; *vi har brug for hjælp. I skal komme nu*", fortæller Susanne Ødsted Hansen.

Der er indført hand-
leplaner, som alle følger.
Alle medarbejdere har fået
personlige overfaldsalarmer,
og der arbejdes med nultole-



ENKLE SYSTEMER. E-huset bruger røde smileyer for at skabe et lynhurtigt overblik over beboernes tilstand.

rance. Så alle episoder med vold og trusler mod ansatte anmeldes til politiet, og alle voldelige episoder mellem beboerne registreres via et opkald til 114, så de ligger i politiets døgnrapport.

KAN LYKKES

Den massive indsats på mange fronter har båret frugt. Allerede i 2014 blev en del af påbuddene fjernet, de fleste i løbet af 2015 og resten i 2016. Vold og trusler er ikke forsvundet, men medarbejderne er blevet skarpere til at håndtere det.

"For mig ligger forskellen i

ledelsen. Der er brug for en ledelse, der til enhver tid støtter op, som tør tage den svære samtale med beboerne, og som sparker opad i systemet", mener Tina Baker.

Om andre bosteder kan lykkes med den samme forvandling, svarer de alle tre et rungende ja til.

"Selvfølgelig er bosteder med stofmisbrugere og svære psykiske diagnoser anderledes udfordret end os, men med den rette normering, de rette beboere og den rette ledelse, kan det lykkes", mener de.

STRAKSPÅBUD

Arbejdstilsynet uddeler både påbud og strakspåbud. En arbejdsplads får et strakspåbud, hvis der er tale om et meget alvorligt arbejdsmiljøproblem, som skal løses her og nu.

Stærk ledelse er altafgørende

Det er vigtigt, at medarbejderne ved, hvor den endelige beslutning træffes, mener E-husets leder

Da infoa taler med Eva Tranegaard Lausted, tilbudsleder på E-huset på Nørrebro har hun lige fået den nyeste trivselsmåling.

"Det er meget rørende at se, når medarbejdere på to år oplever så markant en forbedring", siger Eva Tranegaard Lausted.

Hun er uddannet sygeplejerske og satte sig i chefstolen den 1. januar 2015. Dengang var E-husets trivselsmåling en af de allerdårligste blandt bostederne i Københavns Kommune.

Siden sin tiltrædelse har hun sammen med medarbejderne arbejdet ihærdigt på at få fjernet påbud fra Arbejdstilsynet og få skabt et godt arbejdsmiljø. I november 2016 fik E-huset endelig en grøn smiley fra Arbejdstilsynet, og her i april kom så den positive trivselsmåling.

"Vi har sat ind på rigtig mange fronter, og noget af det var allerede sat i værk, da jeg tiltrådte", fortæller Eva Tranegaard Lausted.

TYDELIG LEDELSE

Blandt de mange tiltag er opnormering af personale, massiv uddannelse og ændring af ledelsesstrukturen.

"Før min ansættelse var der plads til 2-3 afdelingsledere her i huset, men jeg vælger, at der kun skal være én leder, og det er mig. For



Eva Tranegaard Lausted, tilbudsleder på E-huset.

skal tilliden op at stå, er det nødvendigt, at medarbejderne ved, hvor den endelige beslutning træffes".

Anmeldelse af samtlige episoder om vold og trusler er der også arbejdet målrettet med.

"Jeg er helt enig i kommunens retningslinjer om nultolerance, for loven gælder også her. Det kan godt være, at en anmeldelse kan eskalere en situation med en beboer, men ingen skal finde sig i at blive udsat for vold og trusler på deres arbejde, så selvfølgelig skal det anmeldes. På den måde får vi også skabt synlighed om problemets omfang – i stedet for at dække over virkeligheden".

VIGTIG VISITATION

Set fra Eva Tranegaard Lausteds stol handler det om faglig kvalificeret visitation af

de rette beboere til de rette bosteder.

"Antal medarbejdere er selvfølgelig et issue, de rette kompetencer et andet, men det handler i bund og grund om visitation. Vi er et bosted for mennesker, der er afhængige af alkohol, og vi har ikke psyki-

atriske kompetencer. Så det er altafgørende, at vi får beboere med behov, som vi har kompetencer til at opfylde", forklarer Eva Tranegaard Lausted.

"Mit mål er, at vi skal undgå vold, men om vi nogensinde slipper helt af med trusler, ved jeg ikke".



6 GODE RÅD

Eva Tranegaard Lausted, tilbudsleder på E-huset på Nørrebro i København, giver seks overordnede råd, som E-huset har brugt for at mindske vold og trusler:

- 1 VÆK FRA MUNDTLIGHED**
Skriftlighed er nødvendig. For med mundtlighed forsvinder vigtig viden.
- 2 TILLID SKAL VÆRE TIL STEDE**
Der skal være tillid til både leder og til medarbejdernes faglighed. Faglige vurderinger skal bakkes op af alle.
- 3 MODIGT PERSONALE**
Man skal have et personale, der er modige nok til ikke at gøre, som "vi plejer".
- 4 FREM MED USIKKERHED**
Der skal skabes et miljø, hvor det er trygt at komme frem med faglig usikkerhed og tvivl.
- 5 GRUNDLÆGGENDE VIDEN OM BEBOERE**
Medarbejderne skal vide meget om lige præcis bostedets type beboere.
- 6 ENKLE SYSTEMER**
Det er vigtigt at kunne få et lynhurtigt overblik, så benyt enkle systemer.

Strakspåbud er en udfordring

Når Arbejdstilsynet giver et strakspåbud, kan det i den grad udfordre dagligdagen for ansatte på bostederne. For med et strakspåbud følger hverken flere ressourcer eller flere medarbejdere.

"Strakspåbud er en god ting, fordi de bliver lavet for at beskytte medarbejderne, men det giver problemer mange steder", fortæller Susanne Rosenmejer Winsløw, fællestillidsrepræsentant for FOA Social- og Sundhed i Socialforvaltningen i Københavns Kommune

For eksempel når Arbejdstilsynet giver et strakspåbud om, at medarbejderne altid skal gå to og to, og man kun er tre personer i aftenvagte.

"Skal en beboer ud at handle eller i banken, så går de to med ud, og den sidste må låse sig inde", forklarer Susanne Rosenmejer Winsløw.

"Samtidig er ledelsen mange steder ikke særligt gode til at fortælle, hvilke arbejdsopgaver medarbejderne *ikke* skal lave, når et strakspåbud mod alenearbejde tager ekstra tid. Så selvom det er ledelsens ansvar at lede og fordele arbejdet, skubber de ansvaret ned på medarbejderne".

VIGTIG LEDELSE

Skal bostederne vold og trusler til livs, mener Susanne Rosenmejer Winsløw, at lederne er afgørende.

"En god ledelse er altafgørende. De skal sørge for, at medarbejderne overholder sikkerhedsreglerne, de skal skabe en tillidsdagsorden ude på arbejdspladserne, og de skal sparke opad i systemet i forhold til mangel på ressourcer", siger hun.

Strakspåbud er en ven

Selvom det kan virke besværligt og på ingen måde udtænkt i en socialpsykiatrisk sammenhæng, så er strakspåbud en god ting. Og de skal overholdes.

Det slår Charlotte von Mehren, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, fast med syvtommersøm.

"Arbejdstilsynet er en ven for os; en passe-på-instans for medarbejderne, og strakspåbud er en beskyttelse af medarbejderne, så selvom de hæmmer os i relationsarbejdet med borgerne, skal strakspåbuddene følges".

"Arbejdstilsynet lukker også byggepladser, hvis det er for farligt for medarbejderne. Bosteder kan man bare ikke lukke, og derfor laver Arbejdstilsynet de her strakspåbud", siger Charlotte von Mehren.

SKAL OVERHOLDES

Hun anerkender fuldt ud, at det kan være vanskeligt at følge et strakspåbud, men der er ingen vej uden om. Det gælder medarbejdernes sikkerhed.

"Selvom det kan være svært, skal både strakspåbud, påbud og andre retningslinjer overholdes. Så hvis der i et strakspåbud står, at man skal gå to og to, skal man gå to og to. Hvis der står, at man skal have låste døre, skal alle døre være låste, og så dur det ikke, at døren er ulåst ind til vagtrummet".

"Hvis der står, at man skal tjekke overfaldsalarmer hver dag, skal man simpelthen tjekke overfaldsalarmerne hver dag. Man må klappe hælene i. For grundlæggende handler det om medarbejdernes sikkerhed samt en forbedring af arbejdsmiljøet", konstaterer Charlotte von Mehren.

DIALOGMØDE MED FORBUNDSFORMAND DENNIS KRISTENSEN OM FARLIGE SITUATIONER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Fem drab på fire år er fem drab for meget, og dertil kommer slag, spark, spyt og trusler. FOA SOSU inviterer ansatte i behandlings- og socialpsykiatrien til dialogmøde med forbundsformand Dennis Kristensen.

Deltagelse er gratis.

TID: Mandag den 2. oktober kl. 16.30-18.30

STED: FOA SOSU, Godthåbsvej 15, Frederiksberg

Vold er stadig en del af hverdagen

Trods stort fokus på at gøre hverdagen tryggere på landets socialpsykiatriske bosteder er volden steget. Det viser en ny undersøgelse fra FOA

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

De fem drab på fire år – senest knivdrabet på Lindegården i Roskilde i marts sidste år – har fået sat massivt fokus på sikkerhed og tryghed på de socialpsykiatriske bosteder. Trods det øgede fokus er volden og trusler om vold dog fortsat en del af hverdagen. Det viser en ny undersøgelse blandt FOA's medlemmer i psykiatrien.

Undersøgelsen fra den 14. marts 2017 viser, at 7 ud af 10 har modtaget trusler om vold på deres arbejdsplads inden for det seneste år. Samtidig er den fysiske vold blevet værre gennem årene. I 2012 havde 18 procent af medarbejderne været udsat for vold. I 2015 var det 45 procent. I 2016 var tallet steget til 50 procent.

"Som undersøgelsen viser,



Susanne Rosenmejer Winsløw

er der et frygteligt råt miljø i socialpsykiatrien, og der er brug for en genopretning af psykiatrien med flere sengepladser og et tilstrækkeligt antal medarbejdere", siger Charlotte von Mehren, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

"Der er stor utryghed på mange af bostederne, og så længe bostederne bliver ved med at få borgere, der ikke burde være der, og så længe der ikke er et andet tilbud til

jeg hører ikke så meget om det længere", siger Susanne Rosenmejer Winsløw.

Ikke fordi problemet er forsvundet. Mere fordi flytningerne har givet lidt ro, og fordi det store fokus i kølvandet på især drabet på Lindegården har gjort, at de fleste medarbejdere godt ved, hvem de skal tage fat i.

"Men det ligger og lur



Charlotte von Mehren

de meget udadreagerende borgere, vil det blive ved med at være utrygt", mener hun.

LIDT MERE RO

Hos Susanne Rosenmejer Winsløw, fællestillidsrepræsentant i Københavns Kommune, er antal sager om vold og trusler om vold på de socialpsykiatriske bosteder stillet lidt af.

"Efter Københavns Kommune har besluttet af flytte 35 meget udadreagerende borgere, har tingene stabiliseret sig lidt mere, så

under overfladen, og fra fagforeningens side informerer vi vores tillidsrepræsentanter, så godt som vi overhovedet kan, så de kan vejlede medlemmerne i at passe på sig selv, hinanden og på borgerne", siger Charlotte von Mehren.

Som et af flere tiltag afholdt alle FOA-afdelingerne i Region Hovedstaden og FOA Roskilde den 17. februar en fælles temadag om nedbringelse af vold og trusler i psykiatrien og socialpsykiatrien.

60 PÅBUD I 2016

I 2016 vurderede Arbejdstilsynet hele 60 gange, at de ansatte på landets bosteder var udsat for så stor risiko for vold og trusler, at det udløste et strakspåbud eller påbud fra Arbejdstilsynet. 39 gange var der tale om et strakspåbud, hvor arbejdspladsen skal handle med det samme. De 21 gange var der tale om et påbud, hvor arbejdspladsen får længere tid til at løse problemet. Tallene er steget meget de senere år.

Kilde: Arbejdstilsynet og Ugebrevet A4

Det gør København

Tilførelse af 112 millioner kroner over fire år, flytning af 35 borgere med risikoadfærd, opnormering af personale, uddannelse i konfliktløsning for medarbejderne og oprettelse af et flyverteam, der kan træde til på de social-psykiatriske bosteder efter behov.

Sådan lyder nogle af de tiltag, som Københavns Kommune har sat i værk efter knivdrabet på social- og sundhedsassistent Vivi Nielsen på bostedet Lindegården i Roskilde i marts sidste år.

Alt sammen tiltag, der skal

øge trygheden og forebygge nye voldstilmælde på bostederne i København.

Ud af de 35 borgere kom de 12 fra Lindegården. Borgerne flyttes hovedsageligt til mindre private specialiserede steder, men også tilbage til deres hjemstavnskommune og til regionale tilbud.

"Der har været en lille gruppe sindslidende, der var så syge, psykotiske og misbrugende, at vi ikke kunne rumme dem på vores åbne botilbud. De har skabt så meget utryghed og kaos

for både medarbejdere og de øvrige beboere, at vi følte os nødsaget til at finde andre tilbud til dem. Det er borgere, der har behov for længerevarende støtte, bedre

medicinsk hjælp og intensiv misbrugsbehandling, end det er muligt på vores åbne botilbud", siger borgercenterchef i Københavns Kommune, Jan Jensen.

150 PLADSER PÅ VEJ

Først var de en del af den politiske aftale fra sidste efterår om 400 millioner kroner til forebyggelse af vold på bosteder. Så sagde Dansk Folkeparti nej.

Men nu tegner der sig igen et politisk flertal på Christiansborg for 150 nye pladser, der skal ligge i behandlingspsykiatrien som nye rehabiliterende psykiatriske afdelinger – under psykiatriloven og dermed under regionerne.



Sig nej til farligt arbejde

Hvis du akut føler dig truet på dit liv og helbred på din arbejdsplads, har du ret til at beskytte dig selv. Det kan du gøre ved at sige nej til arbejdsopgaver, der indebærer en risiko for din sikkerhed eller sundhed.

Rettigheden til at sige nej til farligt arbejde står i

hovedaftalen mellem FOA og KL i bestemmelserne om liv, ære og velfærd.

Bestemmelsen er lavet for at beskytte dig og dine kollegaer, og derfor skal I bruge den som ret til at stoppe arbejdet, hvis det er nødvendigt.

SÅDAN GØR DU

- Hvis du oplever en aktuel trussel mod din sundhed og sikkerhed, skal du straks forlade situationen og beskytte dig selv.
- Ring straks til din nærmeste chef og oplys, at du har stoppet arbejdet og hvorfor.
- Skriv en mail til din arbejdsgiver, hvor du beskriver den farlige situation. Få evt. hjælp af din tillidsrepræsentant.
- Kontakt fagforeningen, som kan rådgive dig til, hvad du skal gøre. Informer også din tillidsrepræsentant eller din arbejdsmiljørepræsentant, så de har mulighed for at støtte dig og hjælpe andre kollegaer.

Læs mere:

<https://www.foa.dk/Forbund/Temaer/A-I/Farligt-arbejde>

HOTLINE DØGNET RUNDT

Er du i tvivl, om du må stoppe arbejdet, eller har du brug for vejledning, kan du kontakte FOAs Liv, ære og velfærd-hotline.

TLF. 31 63 86 00

Telefonen er åben døgnet rundt.

KORT NYT

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSON



KAMPDAG FOR FULD MUSIK

Over 200 medlemmer fejrede 1. maj i fagforeningen med morgenmad, taler og ikke mindst sang. Find et billede af dig selv eller din kollega på www.foa.dk/sosu-1-maj

NYT FRA A-KASSEN

PROJEKT +50

Som beskrevet i sidste nummer af bladet, har FOAs A-kasse fået penge fra staten til at hjælpe ledige medlemmer over 50 år hurtigere i arbejde. Det første forløb startede den 3. maj, og vi planlægger det næste i august. Forløbet starter med et 1-uges kursus på Godthåbsvej, og man har så mulighed for at bygge ovenpå bagefter.

Hvis du er interesseret så kontakt os i a-kassen.

FOA-JOBMATCH

I snart halvandet år har FOAs A-kasse haft sin egen jobformidling – FOA Jobmatch – hvor a-kassens medarbejdere forsøger at matche den ledige stilling med den helt rigtige medarbejder. Det kan vi bedre end de fleste, fordi vi kender vores medlemmers arbejde og arbejdspladser. På de halvandet år er det lykkedes at skaffe arbejde til 932 medlemmer af FOAs A-kasse.

Hvis ikke du allerede har givet tilladelse til, at FOA Jobmatch har adgang til dit Jobnet CV – så gør det, næste gang du udfylder dagpengekort.

OK18: SKAL VI MØDES?

Det er nu, vi skal fortælle vores forhandlere, hvilke krav vi synes, de skal tage med til forhandlingerne om en ny overenskomst i 2018. Hvad er vigtigst for dig? Skal vi satse stærkt på løn? Eller vil du hellere have højere pension? Skal barselsreglerne forbedres, og hvad med efteruddannelse?

Repræsentanter fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen kommer meget gerne ud på arbejdspladsen og taler med dig og dine kolleger om, hvilke krav, I synes, er de vigtigste. Hiv fat i din tillidsrepræsentant og book os til et møde.



1.300.000 KRONER TIL OPSAGTE

FOA Social- og Sundhedsafdelingen fik i sidste kvartal af 2016 forhandlet i alt 1,3 millioner kroner ekstra hjem til medlemmer, der var blevet sagt op. Efter forhandling med arbejdsgiverne fik de berørte medarbejdere enten en længere opsigelse end det

varslede, en højere godtgørelse eller penge til uddannelse. Herudover kommer de mange tilfælde, der aldrig bliver til en sag for fagforeningen, fordi tillidsrepræsentanten eller fællestillidsrepræsentanten når at forhindre, at sagen udvikler sig til en opsigelse.



ILL.: COURTESY

ER DU PÅ VALG TIL NOVEMBER?

Den 21. november er der valg til regioner og kommuner. Hvis du stiller op, vil vi gerne præsentere dig og dine politiske synspunkter i næste nummer af Infoa, der udkommer til september.

Skriv et par linjer om dig selv og dine mærkesager til Anne Guldager, angul@foa.dk, og du vil blive kontaktet.

FOTO: MARK KNUDSEN/MØNSUN



ER DU TILFREDS MED DIN ARBEJDSSTID?

Susanne Yesilmen,
Hjemmehjælpen A/S:

Jeg arbejder 35 timer om ugen. Det er inklusive gennemsnitligt fem timer pr. uge, som jeg selv kan råde over til mit arbejde som tillidsrepræsentant. Jeg er blevet tilbudt fuld tid flere gange, men har det fint med de timer, jeg har nu, og ønsker heller ikke at komme ned i tid. Det ser heldigvis ud til at være tippet over, således at det er arbejdstagers marked nu, så mon ikke at de, der har brug for at tjene mere, kan få fuldtid?

TID ER PENGE

Et arbejde på deltid koster på løn og pension, og mange offentligt ansatte ved ikke, at de faktisk kan have ret til at komme op i tid

ANNE GULDAGER

ILLUSTRATION KAMILLA WICHMANN

Mange arbejder på deltid, men langt fra alle fordi de selv har ønsket det.

Omtrent to tredjedele af de deltidsansatte oplyser i forbindelse med en undersøgelse blandt FOA Social- og Sundhedsafdelingens medlemmer, at de ikke blev tilbudt fuld tid ved ansættelsen.

Hver sjette vil gerne op i tid. Men undersøgelsen viser, at mange slet ikke kender til aftalen om, at man som offentligt ansat på deltid har ret til at komme op i tid, hvis en kollega holder op, og der bliver timer ledige.

Faktisk svarer syv ud af ti, at de ikke kender aftalen, og de forpasser derfor også muligheden for at argumentere med den over for deres leder og måske opnå det ønskede timetal.

DELTID KOSTER PÅ LØN OG PENSION

Hvis man er på deltid i en længere periode, kan det gå hen og blive rigtig dyrt i tabt løn og pension.

Beregninger fra FOA Ungdom viser, at hvis man arbejder hele livet i 30 timer pr. uge som social- og sundheds-

assistent, vil man, når man går på pension have tjent 2,4 millioner kroner mindre end kollegaen, som har været på fuld tid.

Og der vil stå 300.000 kroner mindre på pensionskontoen.

Det er altså ikke småpenge, der er i spil, og derfor er det også afgørende, at aftalen om offentligt ansattes

adgang til et højere timetal er kendt og ikke mindst bliver taget alvorligt, understreger Tina Græsted, næstformand i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

"Undersøgelsen bekræfter, at der stort set kun slås deltidsstillinger op i ældrepæjen. Et af midlerne til at komme den deltidskultur til livs er aftalen

VIL DU OP I TID?

Hvis du er på deltid og ønsker at komme op i tid, har du faktisk ret til det, hvis en kollega siger op, og der bliver timer ledige. Sådan er reglerne ifølge aftale med både Danske Regioner og KL.

For at du kan komme i betragtning til ledige timer, skal følgende være opfyldt:

- Din leder skal selvfølgelig være orienteret om, at du ønsker at komme op i tid. Det er en god ide at gøre det skriftligt.
- Du skal være fastansat i en deltidsstilling
- Der skal være ledige permanente timer til rådighed. Det er fx ikke permanente timer, hvis timerne skyldes, at en kollega er på barsel.
- Du skal kunne opfylde de krav, som er bundet op på de aktuelle ledige timer i forhold til kvalifikationer, opgaver og arbejdstid.

Hvis I er flere deltidsansatte, som ønsker at få de ledige timer og opfylder kravene, vil det være ledelsen, der beslutter, hvem der får tilbudt timerne.

Hvis du får nej, har du ret til en skriftlig begrundelse.

Kontakt din tillidsrepræsentant eller fagforeningen, hvis du har spørgsmål eller har fået nej til et ønske om at komme op i tid.



om retten til fuld tid, som kommuner og regioner selv var med til at indgå i 2007. Ledelserne rundt omkring

burde kende aftalen, men desværre ser vi jævnligt, at selvom vores medlemmer selv gør opmærksom på den,

så har det ingen effekt. Medlemmer på ufrivillig deltid må ofte se til, mens der ansættes nye, uden at de ledige

timer er blevet tilbudt dem, der ønsker at komme op i tid", siger Tina Græsted.

I undersøgelsen nævner flere, at der fra ledelsens side er blevet argumenteret med, at i de pågældende kommuner er fuld tid 32 eller 35 timer, men det holder ikke, fastslår Tina Græsted.

"Fuld tid er 37 timer. Hverken mere eller mindre, uanset hvilken kommune man er ansat i. Det mener både vi og arbejdsgiverne".

Og et argument om, at deltid er for medarbejderens egen skyld, dur heller ikke, mener Tina Græsted.

"Vi kan se i undersøgelsen, at halvdelen af dem, der gerne vil op i tid, tager ekstra vagter, så argumenter om skånehensyn klinger lidt hult".

I tilfælde, hvor man som medarbejder har gjort opmærksom på, at man gerne vil op i tid, og man ved, at der er blevet timer ledige, kan der være tale om overenskomstbrud. Og så det er vigtigt, at man hiver fat i sin tillidsrepræsentant eller fagforening, understreger Tina Græsted.

"Der kan være en forklaring i forhold til kvalifikationer, opgaver eller arbejdstid, der gør, at regnestykket ikke vil kunne gå op, men der bør være andre end ledelsens øjne på det".

DET TOG SYV ÅR

Betina Vesselgaard fik efter fem års benarbejde og frustration sidste år ledelsens ja til at gå op i tid fra 32 til 35 timer.



Foto: Privat

ER DU TILFREDS MED DIN ARBEJDSSTID?

Maria Ronnenberg,
hjemmeplejen Rødovre
Kommune

Jeg arbejder på fuld tid, 37 timer, og det er perfekt lige nu. Men jeg kan ikke udelukke at gå ned i tid på et senere tidspunkt. Det kommer an på mange ting. Jeg kunne kun håbe, at fremtiden måske giver mig og de af mine kollegaer, der ønsker det, mulighed for kun at arbejde hver tredje eller fjerde weekend i stedet for hver anden. Men som det ser ud lige nu, passer mit 14 dages rul ret godt ind i min hverdag.

Selvom det står sort på hvidt, at man som medarbejder på deltid har ret til at komme op i tid, hvis en kollega siger op, og der bliver timer ledige, kan det kræve en god portion knofedt, før det lykkes.

Det var tilfældet for Betina Vesselgaard, der måtte vente i syv år, før hun fik sit ja.

Lyngby-Taarbæk Kommune.

Dengang passede det hende udmærket at være ansat på deltid, 32 timer, da hun var alene med to børn.

Men efter tre år, da den mindste selv kunne tage i skole, ville hun gerne op i tid og som tillidsrepræsentant

vidste hun, at det faktisk var en rettighed, hun havde, hvis der blev timer ledige. Ledelsen kunne heller ikke være i tvivl om aftalens indhold, for Betina Vesselgaard havde sørget for at printe aftalen ud og lægge den på ledelsens bord med understregninger

AFLEVERET AFTALE TRE GANGE

Det er 10 år siden, Betina Vesselgaard blev ansat som social- og sundhedsassistent på genoptræningscenteret i



PRISEN FOR ET LIV PÅ DELTID: 2,5 MILLIONER

FOA Ungdom har i forbindelse med kampagnen "Fuldtid Ja tak" beregnet det økonomiske tab ved at arbejde på deltid gennem hele arbejdslivet.

Et eksempel er Julie på 23 år, der er ansat som social- og sundhedsassistent 30 timer om ugen. Sammenlignet med en kollega på fuld tid, vil Julie, hvis hun fortsætter på deltid i hele sit arbejdsliv have:

- 2,4 mio. kr. i løntab
- 46.450 kr. i tabt særlig feriegodtgørelse
- 309.666 kr. i tabt pension
- I alt et tab på 2.738.165 kr.* – svarende til 10 års fuldtidsløn

*Udregnet efter 47 erhvervsaktive år på deltid

På FOA Ungdoms hjemmeside kan du finde flere beregninger på hhv. 28, 30 og 32 timer gennem hele arbejdslivet. Beregningerne er lavet både for social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter.

www.foa.dk/Forbund/FOA-Ungdom/FuldtidJaTak

FLEKSIBEL ARBEJDSSTID I KØBENHAVN

Mulighederne for at gå op og ned i tid i løbet af et arbejdsliv ser ud til at vokse. I København er politikerne blevet enige om principperne i en mere fleksibel arbejdstid. Flere andre kommuner overvejer det samme.



FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

ER DU TILFREDS MED DIN ARBEJDSSTID?

Susan Vanglund, E-huset

Jeg arbejder 32 timer pr. uge. Er blevet tilbudt fuld tid, men ønsker ikke at gå op i tid. Jeg har arbejdet 30 år i dagvagt, men de seneste år har alle skullet arbejde i skiftende dag-/aftenvagter, og mit indre ur passer bare ikke til skiftende vagter. Så jeg synes, man skulle indrette vagterne efter, hvad der passer til medarbejderne og deres liv.

Principperne er de enige om: Har man i en periode brug for at møde en halv time senere for at følge sit barn i skole, skal man kunne komme ned i tid. For så igen at kunne komme op i tid, når overskuddet i familien igen er til det.

Samtlige partier i Københavns Borgerrepræsentation blev i februar enige om at indføre mulighed for fleksibel arbejdstid til medarbejderne under to forvaltninger og så senere at udvide det til alle kommunens 45.000 ansatte, hvis det bliver en succes.

Hvad plejepersonalet angår, har sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen allerede meldt ud, at samtlige 10.000 medarbejdere vil blive omfattet af fleksibel arbejdstid, når et pilotprojekt slutter i november i år.

Pilotprojektet omfatter 76 medarbejdere i Hjemmeplejen Indre By/Østerbro – en arbejdsplads, der også før forsøget har udvist stor fleksibilitet i forhold til arbejdstid, understreger tillidsrepræsentant Mette Levinsohn.

"Vi har folk, der møder både klokken 7.00, 7.30, 7.45 og sågar 8.15, afhængigt af

hvordan det lige passer ind i deres liv. Og jeg har lige haft to kolleger, der efter eget ønske er gået op fra 32 til 35 timer. Det er noget af det, jeg altid har været glad for ved den her arbejdsplads – at den slags har kunnet lade sig gøre", fortæller hun.

VIGTIGT AT HOLDE ØJE

Bestyrelsen i FOA Social- og Sundhedsafdelingen drøftede det københavnske initiativ på sit møde i marts. Herfra lød meldingerne blandt andet, at det er vigtigt at lave aftaler i MED-udvalgene om, at alle de timer, som bliver tilovers, hvis nogle vælger at gå ned i tid skal blive på det lokale arbejdssted. Ellers kan der opstå situationer, hvor nogle kollegers ønske om at gå ned i tid, betyder at alle de andre kolleger



skal løbe hurtigere.

Desuden blev det understreget, at fleksibel arbejdstid ikke må være et dække for et uhensigtsmæssigt arbejdsmiljø. Hvis arbejdspresset er så højt, at man ikke kan klare sin hverdag, er det ikke noget, den enkelte medarbejder skal løse ved at gå ned i tid.

FLERE KOMMUNER KAN VÆRE PÅ VEJ

Med København som forbillede vil nu også Albertslund forsøge sig med fleksibel arbejdstid. Også i Høje-Taastrup, Hvidovre, Gladsaxe, Ishøj og Frederiksberg overvejer man lignende forsøg. Lyngby-Taarbæk Kommune har drøftet ideen, men har forkastet den.

HELT NY

Hvem: Maria Ronnenberg, 29 år
Hvad: Social- og Sundhedshjælper
Hvor: Rødovre Kommune
Hvornår: Blev færdig med uddannelsen 13. marts og startede i Rødovre Kommune dagen efter.

Af ANNE GULDAGER

Hvordan er det at være ny?

Det føler jeg ikke, jeg er, for min første praktik var også her. Allerede fra første dag i praktikken blev jeg modtaget med smil, interesse og åbenhed fra kolleger. Jeg blev opfordret til at komme tilbage, og det var jeg ikke i tvivl om, at jeg gerne ville. Jeg gik glad på arbejde hver dag og blev virkelig bekræftet i, at jeg havde valgt rigtigt, og at det er det her, jeg skal med mit liv. Som jeg skrev i min evaluering: Jeg kom glad hertil, jeg går glad herfra, og jeg kommer glad tilbage.

Hvordan føles skiftet fra elev til færdiguddannet?

Egentlig ikke så anderledes – udover at elevtitlen er væk. Jeg havde troet, at det ville føles anderledes, fordi man kommer ud og har et andet ansvar og måske har kunnet gemme sig lidt som elev. Men det føles på ingen måde skræmmende, og mine kolleger har taget rigtig godt imod mig og været meget imødekommende. Men det hjælper selvfølgelig også, at jeg kendte de fleste i forvejen.

Er der noget, man bør tænke på som kollega til en ny?

Jeg havde været væk et halvt år, så der er selvfølgelig sket nogle omrokeringer og noget udskiftning i personalet, og dér er det rart, at kollegerne har været gode til at opdatere mig og opfordre mig til bare at komme og spørge. Det er vigtigt at være imødekommende, så en ny ikke kommer til at sidde alene.



Foto: Privat

Er der en borger, du har været særlig glad for at komme tilbage til?

Ja! Der var en, jeg havde rigtig meget at gøre med i min praktik, og hvor jeg havde været med til at sætte nogle tiltag i gang om bl.a. ernæring. Da jeg kom tilbage og besøgte ham, sagde han "hvor har du dog været?". Han havde spurgt til mig, mens jeg havde været væk. Og jeg havde også tænkt på ham og på, hvordan han havde det, og om han nu også fik spist det ekstra stykke mad. Ham vil jeg gerne passe på, så hvis jeg bliver tilbudt at blive kontaktperson for en borger, vil jeg byde ind med muligheden for at blive det for ham".

Er der en kollega, der har haft særlig betydning for dit valg?

Mine vejledere, både her og i min anden praktik, har støttet mig meget og været hamrende dygtige. Men generelt har alle her bidraget til, at jeg valgte at vende tilbage. De har bidraget med noget forskelligt og givet plads til forskellighed. Nu håber jeg, at jeg kan blive en af dem, der gør en forskel og inspirerer andre til at tage arbejdet alvorligt, ligesom jeg har oplevet, at der en hel gruppe her, der gør.

Går du stadig glad på arbejde?

Ja! Det er lige, hvad jeg havde håbet på. For mig er det her jobbet.



FYRAFTENSMØDER



Fagforeningen inviterer dig til en række gratis fyraftensmøder. Alle foregår i vores lokaler på Godthåbsvej 15 på Frederiksberg.

INTRODUKTION TIL AKADEMIUDDANNELSEN I SUNDHEDSPRAKSIS

Kender du akademiuddannelsen? Har du overvejet at tage den eller dele af den? Så har du her muligheden for at høre om indholdet af uddannelsen, og hvad du kan bruge den til. Uddannelsen henvender sig fortrinsvist til social- og sundhedsassistenter, men -hjælpere kan optages efter individuel vurdering.

Tid: Onsdag den 21. juni kl. 16-18

UDDANNELSES- OG KARRIEREVEJE FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE OG -ASSISTERER

Hvordan finder jeg rundt i junglen af efter- og videreuddannelse? Hvad er relevant, hvad koster det, og hvordan kommer jeg ind? Vær med, når repræsentanter fra Københavns Erhvervsakademi (KEA), Social- og sundhedsskolerne (SOPU) og Professionshøjskolen Metropol orienterer om uddannelserne. Hør blandt andet om akademiuddannelse i sundhedspraksis, ny retning på akademiniveau med fokus på socialpsykiatri og rusmiddelområdet, diplomuddannelse i demens, efteruddannelsesstilbud på SOPU, almen voksenundervisning og meget andet.

Tid: Onsdag den 30. august kl. 16.30-18.30

"AFVÆBNET KRITIK" MED RASMUS WILLIG

Oplever du, at du ikke kan ytre dig kritisk på dit arbejde? Vender ledelsen kritikken mod dig i stedet for at lytte? Så er du ikke alene. Mød ph.d. og lektor Rasmus Willig og hør ham fortælle om de mønstre, han ser, efter syv års systematisk indsamling af de svar, som møder kritiske medarbejdere.

Tid: Onsdag den 6. september kl. 16.30-18.30

FARLIGE SITUATIONER PÅ ARBEJDSPLADSEN: DIALOGMØDE MED FORBUNDSFORMAND DENNIS KRISTENSEN

Fem drab på fire år på er fem drab for meget, og dertil kommer slag, spark, spyt og trusler. Ansatte i behandlings- og socialpsykiatrien inviteres til dialogmøde med forbundsformand Dennis Kristensen.

Tid: Mandag den 2. oktober kl. 16.30-18.30

AUTORISATIONSLOVEN, DELEGERING, JURIDISK ANSVAR OG PLIGTER

Hvordan udviser man omhu og samvittighedsfuldhed, som autorisationsloven kræver, hvis rammerne ikke er til det? Og hvem har ansvaret? Hør jurist Anna Murphy fortælle om de regler, der udgør det juridiske fundament for dit daglige arbejde.

Tid: Onsdag den 1. november kl. 17-19

REJSESCENEN: LØN TIL AT LEVE AF

Vikararbejde og andre atypiske ansættelser bliver mere og mere almindelige. Hvordan påvirker det os som lønmodtagere? Og hvordan kan vi være med til at påvirke udviklingen? Ender vi som tidligere tiders daglejere – uden rettigheder? Skuespillere fra Rejse-scenen gør problemet levende, og vi tager debatten sammen.

Tid: Onsdag den 15. november 2017 kl. 16-17.30

LIVETS AFSLUTNING – LINDRENDE PLEJE

Mennesker med demens kan have svært ved at give udtryk for ønsker og behov for lindring samt for smerter og andet ubehag. Det giver udfordringer i den lindrende pleje. Hør, hvordan man som plejepersonale bedst kan støtte og hjælpe mennesker med demens i livets sidste tid.

Tid: 29. november kl. 15-18

LØNCAFÉ

Kan du læse og forstå din lønseddel? Er du i tvivl om, du nu også har fået penge for ekstra vagter? I løncaféen gennemgår vi en fiktiv lønseddel og fortæller om de grundlæggende regler i overenskomsten.

Tid: 21. juni, 20. september og 29. november kl. 15.30-17

BARSELSCAFÉ

Er du gravid? Og er du i tvivl om, hvor meget orlov du har ret til? Eller synes du, at det med økonomien er vanskeligt. Eller har du blot brug for at få styr på reglerne for fædreorlov? Så kom til barselscafé og tag gerne din partner med.

Tid: 6. september og 22. november kl. 16-17.30

Læs mere om program og tilmelding på
www.foa.dk/SOSU-aktiviteter

KURSER

SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN



FOA

Som medlem har du mulighed for at tilmelde dig fagforeningens kurser, der er enten gratis eller udbydes til en særlig fordelagtig pris. Kurserne foregår i vores lokaler på Godthåbsvej 15 på Frederiksberg.

FØRSTEHJÆLP

Lær hvordan du udfører hjerte-lunge-redning, standser større blødninger, forebygger og behandler chok og meget andet. Kurset er på 12 timer og opfylder kravet om førstehjælp ifm. optagelse på social- og sundhedsuddannelserne.
Tid: 28. august - 18. september (fire mandage) kl. 17-20.
Pris: 310 kr.

NADA ØREAKUPUNKTUR

NADA kan bruges i alle situationer, hvor en person har brug for balance, fysisk såvel som psykisk. Metoden anvendes i alle sektorer i sundhedsvæsenet i en lang række lande verden over. Kurset udføres af godkendte instruktører og kræver ikke forudgående kendskab til akupunktur.
Tid: 9.-11. oktober + opfølgingsdag 8. januar 2018 kl. 8-15.30
Pris: 750 kr.

ORDBLIND

Har du svært ved at klare hverdagens krav til læsning og stavning? Måske skyldes det, at du er ordblind. Få svaret ved at blive testet for ordblindhed og deltag efterfølgende i undervisningen, der foregår hver tirsdag på små hold med 3-6 deltagere.
Tid: Tirsdage, 15. august 2017 - 12. juni 2018 kl. 16-19 - der er løbende optag. Deltagelse er gratis

MATEMATIK

FVU-matematik (forberedende voksenundervisning) er et tilbud til dig, der gerne vil lære eller genopfriske grundlæggende matematik. Du kommer fx til at arbejde med tal fra din hverdag - opskrifter, indkøb, bolig, tabeller, diagrammer, lønsedler mm. Du bliver testet før start og undervist på det niveau, der passer til dig.
Tid: Tirsdage, 29. august - 12. december kl. 16-19 (test 13. juni/16. august).

FÅ STYR PÅ NERVERNE

Bliv klar til eksamen eller jobsamtalen. Kurset vil gøre dig mentalt klar til at præstere, når du skal. Undervisningen består af korte oplæg og mange praktiske øvelser.
Tid: 4 tirsdage, 29. august - 19. september kl. 17-20.
Pris: 150 kr.

BLIV DIGITAL

Lær din PC at kende og bliv bedre til at begå dig digitalt. Du lærer de vigtigste funktioner i word, at downloade et program, at færdes på nettet, indlæse fotos fra telefon mm. Og du lærer at begå dig e-boks, på Sundhedsportalen, med NemID osv.
Tid (vælg mellem):
Tre onsdage, 27. september - 11. oktober kl. 17-18.50
Tre torsdage, 28. september - 12. oktober kl. 17-18.50
Tre onsdage, 18. oktober - 1. november kl. 17-18.50
Pris: 250 kr.

Læs mere om program og tilmelding på
www.foa.dk/SOSU-aktiviteter

SENIORKLUBBEN

Seniorklubben i FOA Social- og Sundhedsafdelingen er for alle medlemmer, der er gået på førtidspension, efterløn eller folkepension.

Klubben mødes den anden tirsdag i hver måned i fagforeningens lokaler på Godthåbsvej, med start i september og slut i maj måned.

Tirsdag den 14. marts afholdt klubben generalforsamling med valg til bestyrelsen. Du kan finde formand Sine Eriksens beretning og bestyrelsens sammensætning på

www.foa.dk/sosu-senior

KOMMENDE MØDER

- 12. september kl. 11: Aase Tribini fortæller om sin far "Professor Tribini"
- 10. oktober kl. 11: Politiets tips til at undgå lommetyve og tricktyveri
- 14. november kl. 11: Asger Berg spiller og fortæller
- 12. december kl. 12: Julefrokost på Admiral Hotel; *billetter sælges på klubmøderne i november og december.*

TRYKSÅR SKAL VÆRE FORTID

Projektet "I sikre hænder" har med enkle midler og korte møder udryddet tryksår i hjemmeplejen på Frederiksberg. Nu er Brøndby også på vej, men det sker med små skridt, for så når man nemlig længere

AF ANNE GULDAGER

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSun

Med frokoststuen som kommandorum og en tavle som skarpeste våben har social- og sundhedshjælper Vivi Brix Jacobsen og hendes kolleger i Frederiksberg Hjemmepleje vundet kampen mod tryksår.

Den dag Infoa kigger forbi, er det 592 dage siden, at der sidst er set et tryksår (kategori 2-4), og i 212 dage har man heller ikke registreret, at der skulle være et på vej (kategori 1).

Det er dog ikke noget, de fejrer længere, som de gjorde

i begyndelsen, fortæller Vivi Brix Jacobsen. "Nu er det bare sådan vi gør".

VI OPDAGER, HVAD VI IKKE GØR

Projekt "I sikre hænder" startede i fem kommuner i 2013 som et pilotprojekt og er nu ved at blive rullet ud i yderligere 13 kommuner. Foruden tryksår har projektet fokus på medicinfejl, infektioner og fald.

Frederiksberg har været med helt fra begyndelsen. Så længe, at Vivi Brix Jacobsen dårligt kan huske, hvordan de gjorde før. Hun ved bare, at hun var så grebet af projektet, at hun bød sig

til som ressourceperson, for her var noget, der virkede, og som ikke måtte gå i glemmebogen. Nogle metoder og værktøjer med en direkte effekt på fagligheden og borgernes liv.



Det her tager udgangspunkt i selve faget, så det hænger fast på en helt anden måde og bliver en del af hverdagen.

At forklare projektet i detaljer lader sig ikke gøre. Blandt andet fordi det kommer forskelligt til udtryk fra kommune til kommune og fra pleje-enhed til pleje-enhed. Her i hjemmeplejen på Frederiksberg især ved hjælp af tavlen.

"Vi har lige sat en borger op i dag", siger Vivi Brix Jacobsen og peger på et navn på den del af tavlen, der er forbeholdt borgere "i risiko", og hvor små runde brikker



markerer, hvad det er, man skal være opmærksom på, og hvilke tjeklister der skal i sving.

Og nej, tjeklisterne er ikke bare endnu mere unødvendig og tidskrævende dokumentation, mener hun.

"Grundlæggende synes jeg, at det er godt at dokumentere. Men her er der ikke tale om, at vi dokumenterer, hvad vi gør. Her handler det om, at vi opdager, hvis der er noget, vi ikke gør".

KORTE MØDER

Et af projektets værktøjer er korte møder i forbindel-

»I SIKRE HÆNDER«

Målet med projekt 'I sikre hænder' er at give borgerne i ældreplejen en sikker pleje og behandling ved at reducere tryksår, medicinfejl, fald og infektioner. Det sker ved, at medarbejderne får metoder til at systematisere deres arbejdsgange.

Fem kommuner, herunder Frederiksberg, begyndte projektet i 2013. På baggrund af de gode resultater herfra er yderligere 13 kommuner, bl.a. Brøndby, ved at tage projektets metoder i brug.

Dansk Selskab for Patientsikkerhed, Sundhedsministeriet og KL står bag projektet.



SYNLIGHED. Værktøjer som tavlen har gjort det lettere at dele viden om borgerne, fortæller Vivi Brix Jacobsen.

se med frokosten, hvor en bordformand sørger for, at lige man lige får vendt status på de borgere, der er på tavlen. Møderne tager kun fem minutter, men tjener som sikkerhed for, at relevante ting kommer frem, forklarer Vivi Brix Jacobsen.

"Før gik man mere alene med tingene. Det kunne være svært at komme af med sin viden, hvis ikke man lige mødte de mennesker, som man syntes skulle have

det at vide. Det er svært at forklare, men det er som om det er blevet mere legalt at bringe noget op, fordi det med tavlen synliggøres på en anden måde".

Vivi Brix Jacobsen har været i hjemmeplejen længe nok til, at det langt fra er første gang, hun er med i noget, der skal skabe forandringer. "Jeg har også været på udmærkede kurser i for eksempel kommunikation, men det her tager udgangspunkt i selve faget, så det hænger fast på en helt anden måde og bliver en del af hverdagen", fortæller hun.

STARTEDE FORFRA MED AT TÆLLE

I Brøndby Kommune er man først lige gået i gang med projektet. Rehabiliteringsafdelingen på Gildhøjhjemmet er udvalgt til at være et af de tre steder, der starter. To sosu-assistenter, Randi Steiness og Linda Bergmann, udgør sammen med en sygeplejerske, afdelingslederen og en projektleder fra kommunen det "forbedringsteam", der skal tage det første lange træk, før resten af kollegerne for alvor kan inddrages.

Også her kan man på en tavle følge med i, hvor mange

dage, der er gået siden sidste tryksår: 14 dage.

"Vi fik et i forrige uge, og så må man jo starte forfra med at tælle", forklarer Randi Steiness.

Det er ikke kun det med at tælle, der starter forfra. Det, der virker i hjemmeplejen på Frederiksberg, virker ikke nødvendigvis på et plejecenter i Brøndby, Metoderne er de samme, men de skal sættes ind i en lokal sammenhæng og anvendes på den måde, der giver mest mening dér.

Arbejdet i forbedringsteamet er derfor organiseret



TRYKSÅR...

ud fra en model, hvor alle planlagte ændringer afprøves, evalueres og eventuelt ændres undervejs, inden de bliver en del af en rutine eller en retningslinje.

Teamets opgave denne onsdag, hvor Infoa overværer et møde, er at finde ud af, hvad der gik galt i kommunikationen, når der ikke er blevet handlet tilstrækkeligt på et tryksår.



Her udvikler vi selv instruks, afprøver den, evaluerer den og laver den om, inden den sendes ud.

Hvem informerer aftenvagten, og skal der oprettes en plejeplan, hver gang nogen ser et lille rødt spor, går snakken blandt andet. Indtil den afbrydes af projektlederen: "Hold op, nu bliver I alt for konkrete".

Det er fordi, vi er så handlingsorienterede", svarer Linda Bergmann.

MAN KAN GODT BLIVE UTÅLMODIG

Når det lige er tryksår, man har valgt at lægge ud med og ikke et af projektets andre fokusområder medicinfejl,

infektioner og fald, er det ikke, fordi tryksår er et stort problem på stedet, understreger Randi Steiness.

"Det er sjældent, vi ser et tryksår. Men de metoder, vi bruger i udviklingen af nye arbejdsgange er svære og skal læres. Og så er det godt, at selve hændelsen ikke fylder så meget. Utilsigtede hændelser med medicin fylder mere, men når vi har fået arbejdsgangene ind under huden, kan vi lettere arbejde med dét".

Randi Steiness erkender, at det godt kan være svært at tage så små skridt ad gangen, når man i kraft af sit fag er meget handlingsorienteret.

"Vi har det meget med, at alting skal gå så hurtigt, og vi får masser af ideer hele tiden. Vi er jo handlingsmennesker i sundhedssektoren, og vi vil gerne bare gøre. Men det gode ved det her er netop, at vi kommer i dybden

PROCES. I Brøndby er man først lige gået i gang med projekt "I sikre hænder". Det er forbedringsteamet i rehabiliteringsafdelingen på Gildhøj-hjemmet, der skal tage det første lange træk, før resten af kollegerne for alvor kan inddrages. Fra venstre afdelingsleder Bente Grønhøj, projektleder Lene Nilsson, Randi Steiness og Linda Bergmann, begge social- og sundhedsassistenter, og sygeplejerske Christina Laustrop.

og får prøvet nye arbejdsgange af, før vi breder det ud. Normalt udvikles instruks af en udviklingssygeplejerske ved et skrivebord, og jeg har i hvert fald aldrig oplevet, at vi har fået en instruks, hvor nogen har spurgt: 'Hvordan forstår du den her, og hvordan virker den for dig?' Her udvikler vi selv instruks, afprøver den, evaluerer den og laver den om, inden den sendes ud".

TRYKSÅR

Tryksår kan i yderste konsekvens medføre i knoglebetændelse og blodforgiftning. I projektet arbejder personalet i kommunerne med 'tryksårspakken', som beskriver de vigtigste elementer i plejen og behandlingen.

Første punkt i tryksårspakken er at screene nye borgere for, om de er i risiko for at få tryksår. På borgere i risiko anvender personalet hver dag HUSK-tjeklisten. Den beskriver fire elementer, som personalet skal være opmærksom på: Hud, Underlag, Stillingsskifte og Kost. Tjeklisten hjælper til systematisk at observere borgernes helbred, så man hurtigt kan reagere på forandringer og forebygge tryksår.



SOSU-kryds

Foto: Mark Knudsen/Monsun

					foa X	FANTASERET	BÆR	SANGER	NANOGRAM	HOLDES 15. NOVEMBER	TONE	SANGER-INDE	★	FORD-MODEL	PARTIKEL	TR
					KNÆGTEN								DYR			
												SLØVHED				
											LEGEMSDDEL					
					LOLLIK		7		TV-SERIE LEVER					STÆVNE 1501		
2 2017		OM-RÅDE		SMALL	↓	SKIB TRÆ			BY RED-SKAB				2050 GØD-NING			
REGE-RET	5						4	MARI-ANN PETER-SEN		2					EN KLARET	
7 DAGE				HELE STYR				HÆR BINDE-ORD				KÆP MØBEL				
STOR						CIFRE FOSFOR				SVINDEL FOR-FATTER				BJÆLKE HÅRD		
★	FOA SOSU	REPA-RERET 2017							VIE POSE				KIGGER TONEN			
MOD-TAGE			TØNDE TRIST					FUGL LILLE GUD			PÆNE JAP. PENGE					
BLAD				AFDE-LINGER DYR						OSER UDEN						
GRAM		ALTSÅ KÆR-LIGT						LIRE TAGER TAG		10			TRES-SERNE OFTE			6
MAD						FORSY-NINGER LAV-NING							BLOM-STRE ENG. TITEL		3	
SELV						ROMAN HURLUM-HEJ			STÆVNE MODTOG		DESSERT FRUG-TEN			KORT RADIO-TYPE		
TYSK TV-KANAL				MÅNEDS-FORK. STIRRE				37 TIMER STED-ORD								KENDES
SPANIEN		ISHUS SÆR-LING						HJELM-GITTER FURE				FUGL LINE				9
KLO			1			5 DUSIN VAR FØR BEATLES				NOR TONE			MÅLE-ENHED TALORD			
HOT				BÅD GRIBE					SÆLGER FRED					IDET PLADE-VENDER		
					GRÅD						OMRÅDE URAN					
								FORKOR-TELSE		8			TAGET AF STED		11	

Send ind og vind! Send løsningsordet senest den 1. juli i en mail til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om to biografbilletter.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Find løsningsordet ved hjælp af de små tal i opgaven

Fortsat lønkaos i København

Lønproblemerne i Københavns Kommune er endnu ikke løst. FOA Social- og Sundhedsafdelingen har foreløbig skaffet medlemmerne 500.000 kroner

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN

FOTO: ANNE GULDAGER

"Det har stået på i mere end to år, og det er slet ikke løst endnu. Det er så urimeligt".

Charlotte von Mehren, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, er gal over det lønkaos, der nu har stået på siden marts 2015, da Københavns Kommune indførte nyt vagtplansystem og siden nyt lønsystem i april 2016.

Et kaos, der har medført forkert løn til omkring 5.000 af FOAs medlemmer i Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

"Rigtig mange har fået for lidt i løn, andre for meget i løn, og der dukker hele tiden nye problemstillinger op. De nyeste handler om feriedage, hvor optjente feriedage lige pludselig står i nul, og når vores medlemmer afvikler ferie, bliver de uberettiget trukket i løn", fortæller hun.

SVÆR PROCES

Charlotte von Mehren kan godt forstå, at nogle medlemmer har svært ved at se, hvad FOA gør for medlemmerne, når der hele tiden opstår fejl i deres løn.

"Vi gør dog alt, hvad vi kan for at sparke døre ind alle steder og få løst det her, men det er nu engang arbejdsgi-



I MEDIERNE. Lønproblemerne i Københavns Kommune har haft stort fokus i medierne, og FOA Social- og Sundhedsafdelingen er blevet interviewet af både Berlingske, fagbladetfoa.dk, P4 København, og her TV2 Lorry, der senest i marts interviewede faglig sekretær Charlotte von Mehren.

veren, der udbetaler løn. Ikke FOA".

Foreløbig har FOA Social- og Sundhedsafdelingen hentet 500.000 kroner hjem til deres medlemmer i forbindelse med forkert udbetalt løn. Og der knokles fortsat med flere sager.

"Det er et meget langsomt arbejde, da alle lønsedler skal regnes igennem individuelt, og kommunen ikke giver os de saldo-timeopgørelser, som vil gøre udregningsarbejdet meget lettere."

Charlotte von Mehren understreger, at man i fag-

foreningen gør alt, hvad man kan, og hun håber fortsat på, at sagen kan løftes højere op i det fagretslige system.

"Det er helt uacceptabelt, at Koncernservice ikke har levet op til deres arbejdsgi-

veransvar i forhold til at sikre korrekt løn til tiden i to år. Så vi håber, at der kan føres en sag. Der må være nogle sanktioner over for så urimelig behandling af medarbejdere," mener Charlotte von Mehren.

Kontakt din tillidsrepræsentant

Undrer du dig over din løn, eller kan du se, at noget ikke stemmer på din lønseddel, så tag kontakt til din tillidsrepræsentant. Din lokale tillidsrepræsentant tager derefter fat i den lokale lønbehandler.

Kan den ikke løses der, tager tillidsrepræsentanten din sag videre i systemet.

Fik 25.000 kroner med FOAs hjælp

Social- og sundhedshjælper Evangeline Santos Wagener er en af mange medarbejdere i Københavns Kommune, som FOA Social- og Sundhedsafdelingen har hjulpet med at få udbetalt den korrekte løn

AF DORTHE KIRKGAARD NIELSEN
FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Da tillidsrepræsentanten på plejehjemmet Rosenborgcentret i København i foråret 2016 opfordrede kollegaerne til at få tjekket deres lønsedler for uregelmæssigheder hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen, sprang Evangeline Santos Wagener til med det samme.

"Hvis der var problemer med min løn, ville jeg aldrig selv kunne finde ud af det, så jeg sagde ja til at få lønnen



Evangeline Santos Wagener.

tjekket", fortæller Evangeline Santos Wagener, social- og sundhedshjælper på Rosenborgcentret.

Et tilbud hun er særdeles glad for, at hun takkede ja til.

FLERE PROBLEMER

For efter fagforeningens gennemregning viste det sig, at der var problemer med blandt andet afspadsering, betaling for søgne/helligdage og fridøgn.

Problemer, der alle var kommet i forbindelse med Københavns Kommunes indførelse af det nye vagtplanssystem KAS, og som for Evangeline Santos Wagens vedkommende havde stået på fra den 1. april

2015 til den 30. januar 2016.

FOA Social- og Sundhedsafdelingen forhandlede efterfølgende med Københavns Kommune, og det endte med, at Evangeline Santos Wagener fik udbetalt 25.000 kroner i januar 2017.

"Jeg har ikke forstand på min løn, så det er bare dejligt, at FOA kan hjælpe, for jeg kunne aldrig selv have fundet fejlene. Og så glæder jeg mig over, at jeg havde gemt mine arbejdssedler, så FOA havde noget at regne ud fra", siger Evangeline Santos Wagener.

Når lønnen skal betales tilbage

I kølvandet på de kaotiske lønforhold i Københavns Kommune har 1.412 medarbejdere i 2016 fået udbetalt for meget i løn, der nu skal betales tilbage. Hvor mange af dem, der er FOAs medar-

bejdergrupper, kan kommunen ikke oplyse.

Nogle af sagerne om tilbagebetaling af løn klarer medlemmerne selv. Enten ved at betale det fulde beløb eller få aftalt en afdragsordning med

kommunens Koncernservice.

Andre sager lander på bordet hos FOA Social- og Sundhedsafdelingen. Foreløbig har fagforeningen kørt forhandlinger på 15 sager og hjulpet i en lang række andre sager.

Debitorsagerne handler om forkert udbetaling af ferie, afspadsering og genetillæg, og de pågældende skylder fra 2.000 til 50.000 kroner. De fleste mellem 6.000 og 8.000 kroner.

TJEK DIN E-BOKS

Når fagforeningen hjælper medlemmerne, handler det

oftest om at få nedbragt det påståede skyldige beløb, fordi det er opgjort forkert, eller få en afdragsordning på plads, selvom kommunens tidsfrist er overskredet.

Koncernservice sender kravet ud på e-Boks, og fristen for at aftale en afdragsordning er meget kort.

Når man ikke at vende retur til kommunen inden for fristen, trækkes beløbet fra ens løn. En praksis, som FOA Social- og Sundhedsafdelingen flere gange har protesteret imod, da kommunen og ikke medarbejderne er skyld i de mange lønproblemer.

FORSTÅ DIN LØNSEDEL

**Har du svært ved at forstå din lønseddel?
Så kom til Løncafé i fagforeningen.**

Næste gang er den 21. juni.

Tilmeld dig og find kommende løncafeer her:

www.foa.dk/Afdelinger/SOSU/Aktiviteter-i-SOSU

En vigtig niche

Et job i sterilfunktionen kræver fokus på detaljer, omhyggelighed og ansvarsbevidsthed. På Bispebjerg Hospital foretrækker man derfor medarbejdere med en social- og sundhedsbaggrund.

AF ANNE GULDAGER
FOTO MARK KNUDSEN

Lange, flisebeklædte gange snor sig i et malerisk virvar under Bispebjerg Hospital. Her er en livlig trafik af portører i forskellige køretøjer, men også gående som Jane Kejser Mortensen, der bruger gange-
ne for at bevæge sig imellem Sterilfunktionens forskellige enheder.

Jane Kejser Mortensen er sterilassistent. Sammen med sine ca. 20 kolleger i Sterilfunktionen har hun blandt andet ansvaret for at vaske, sterilisere og pakke de instrumenter og andet udstyr, der benyttes på operationsgangene.

"Det kan være alt fra en saks til komplekse instrumenter, der skal skilles ad", forklarer hun.

Behørigt pakket ind i steril emballage engangstøj og hætte får journalisten og fotografen denne fredag morgen den korte version af instrumentets vandring fra urent til sterilt. Selv den korte version er så lang og indviklet og rummer så mange processer, at man godt kan forstå, at der gik et år fra Jane Kejser Mortensen startede i funktionen, til hun følte, at hun var rigtig inde i arbejdet. Nu

er hun det i en grad, så hun har fået en klinisk specialist-funktion og er med til at udvikle og kvalitetssikre arbejdsgange og oplære nye kolleger.

FRA URENT TIL RENT

I det første rum skilles instrumenterne ad. Alle dele forbehandles, så eksempelvis operationsrester fjernes, evt. ved hjælp af ultralyd, og hule instrumenter spules igen, inden det hele kommer i vaskemaskinen.

På den anden side af væggen, i det næste rum, hentes instrumenterne ud af vaskemaskinen igen. Nu er de rene, men ikke sterile. Herefter skifter de rum igen hvor de bliver kontrolleret og pakket, og dernæst skal de i autoklaven – en slags trykkoger, der sikrer sterilitet.

Undervejs dokumenteres alle processer ved hjælp af stregkoder og scanner, så man i forbindelse med eventuelle fejl altid vil kunne følge et instruments vej tilbage og finde ud af, hvornår i processen det er gået galt.

DE VIGTIGSTE EGENSKABER

Jane Kejser Mortensen opremser "fokus på detaljer, refleksion, omhyggelighed og ansvarsbevidsthed" som de



GANG. Jane Kejser Mortensen kan enkelte dage komme op over 10.000 skridt på en arbejdsdag. De lange gange under Bispebjerg Hospital bringer hende mellem de fire enheder, der udgør Sterilfunktionen, og det kontor, hvorfra hun passer den administrative del af sin funktion som klinisk specialist.

vigtigste egenskaber for en sterilassistent.

Det er langt fra nok at huske håndspritte, for også detaljer som opbevaring af

emballagen kan påvirke, om et produkt er sterilt. Og et vågent øje på de containere, instrumenterne pakkes i, er nødvendigt for at observere



VASK. Instrumenternes rejse fra urene til sterile går gennem flere rum. I rum nummer 1 kom de ind i vaskemaskinen og på den anden side af væggen, i rum nr. 2, er Jane Kejser Mortensen klar til at tage dem ud igen.



TJEK. Sterilassistenten tjekker filteret i containeren, og om containeren skulle være blevet skæv og derfor ikke slutter tæt.

eksempelvis, om containeren er blevet skæv, så pakningerne er blevet utætte.

Inden operationspersonalet tager nyt udstyr i brug, skal sterilfunktionen indtrækkes. "Vi skal tage stilling til, om udstyret kan genbehandles, og om det skal være adskilt, når det autoklaveres.

Og hvad vi eksempelvis skal gøre med optik til et operationskamera, der ikke kan tåle trykket i autoklaven. Det er den slags, jeg synes, er rigtig spændende", fortæller Jane Kejser Mortensen.

"Her på hospitalet bemandes vi helst sterilfunktionen med medarbejdere med en



Job og kompetencer

Sterilcentralen står for rengøring, desinfektion og sterilisation af instrumenter til brug ved operationer samt produktion og levering af sterilt engangsudstyr. Foruden opgaven med genbehandling af kirurgiske instrumenter producerer sterilcentralen pakninger med engangsmateriale. Region Hovedstaden er i gang med at samle de nuværende lokale funktioner i to regionale sterilcentraler på henholdsvis Herlev Hospital og Rigshospitalet.

Uddannelsen til sterilassistent foregår først og fremmest

ved sidemandsoplæring. På Bispebjerg Hospital er nyansatte i Sterilcentralen i de første tre måneder tilknyttet to erfarne kolleger. Og først derefter kommer man på kursus i regi af Region Hovedstaden. De i alt 4,5 ugers kursus er opdelt i tre moduler, og man gennemfører et eller flere moduler afhængigt af, hvilke opgaver man udfører. I forbindelse med fusionen af sterilcentralerne sker der en opkvalificering, så alle hvis uddannelse er mere end 10 år gammel – eller som slet ikke har gennemført den – kommer på kursus.



SCANNES. Alle instrumenter er lagt ind i en database. Når der modtages en bakke, scannes den ind i systemet, og når der pakkes efter vask, kommer der et billede frem på skærmen, så sterilassistenten kan se, hvad der skal være i bakken. Samtidig tjekkes, om instrumenterne er blevet rene, og om de stadig fungerer, som de skal.



► social- og sundhedsfaglig baggrund. Det er sekundær sygepleje, vi udøver, og som sosu-medarbejdere er vi uddannede til at observere, have øje for detaljer og reagere på afvigelser i forhold til de ofte små dele, vi har med at gøre her", siger Jane Kejser Mortensen.

"Vi har hele tiden fokus på fagligheden. Vi hører jo ikke fra patienterne, og instrumenterne kan ikke svare igen, så vi skal selv sørge for at bringe tingene op og til stadighed prøve at løfte

kvaliteten ved at drøfte, hvad det er, vi gør, og om vi gør det godt nok".

EN VIGTIG NICHE

Jane Kejser Mortensen er selv oprindeligt sygehjælper. Derefter blev hun fodterapeut og var selvstændig i 15 år, indtil hun i 2007 blev social- og sundhedsassistent. I 2009 skiftede hun fra hjemmeplejen på Lolland til sterilfunktion på Bispebjerg Hospital, "fordi jeg trængte til, at der skulle ske noget nyt", som hun siger.

I 2015 supplerede Jane Kejser Mortensen sin uddannelse med akademiuddannelsen i sundhedspraksis, som har givet hende det job med en klinisk specialist-funktion, som hun har i dag.

"Jeg ansøgte Bispebjerg Hospital om økonomisk hjælp til uddannelsen, og det fik jeg. Så det er hospitalet, som

har betalt for min akademiuddannelse. Det var tre hårde år, fordi jeg arbejdede fuld tid samtidig, men det var det hele værd. Jo mere, man læser, jo bedre bliver man til at søge viden, og jeg vil gerne være med til at udvikle det her felt teoretisk. Det er en niche, der simpelthen er så vigtig i det samlede patientforløb".

KORT NYT



FOA SOSU UNG

På FOA Ungdoms landsmøde i marts blev Pernille Parknov (th.) valgt som FOA Social- og Sundhedsafdelingens repræsentant i FOAs landsdækkende Ungdomsnetværk; med Freja Pulz Johansen (tv) som suppleant. Temaet for landsmødet, hvor FOA-medlemmer under 31 år mødtes på tværs af fag og geografi, var "Fuld tid ja tak", men Pernille Parknov fremhæver også den sociale dimension:

"Fordi vi er jævnaldrende er vi mere i samme båd, har fælles interesser og ser verden mere på samme måde. Jeg synes, jeg fik et endnu større blik for, at FOA ikke bare er en a-kasse og en fagforening, der forhandler ens løn, men en hel familie".

Læs mere om FOA SOSU Ungdom på www.foa.dk/sosu-ungdom

500.000 LØNKRONER

I første kvartal af 2017 måtte 14 sager bæres ind i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, før medlemmerne fik den løn, de var berettiget til. I alt en halv million kroner blev det til i forbindelse med forkert lønindplacering, konkurser, barsel eller nedsættelse af tilbagebetaling i forbindelse med for meget udbetalt løn. Herudover kommer de mange sager, der aldrig når ind i fagforeningen, fordi tillidsrepræsentanten eller fællestillidsrepræsentanten lukker den med et tilfredsstillende resultat.

LAD E-BOKS GIVE BESKED

Du kan indstille din e-boks til at give besked, når der er nye meddelelser. Gå ind på www.e-boks.dk og klik på "Menu" i øverste højre hjørne og gå ned i "Indstillinger" og videre

til din "Profil" og tilføj e-mail-adresser og eventuelt mobilnummer. Klik derefter på "Besked om ny post" og sig ja til automatisk besked på e-mail og sms.



FOTO: COLOURBOX

HVIS DU BLIVER SYG I DIN FERIE

Hvis du er så uheldig at blive syg i forbindelse med din ferie, kan du under visse betingelser få ferie på et andet tidspunkt. Læs mere på www.foa.dk/ferie

og kontakt din tillidsrepræsentant eller fagforeningen, hvis du bliver syg under din ferie og kommer i tvivl.



EN RETFÆRDIG LØN

Med kampagnen "Retfærdig løn" ønsker FOA at sætte fokus på, at lønnen bør følge det ansvar, blandt andre sosu-grupperne har for vores fælles velfærd. Kampagnen danner optakt til forhandlingerne om nye overenskomster for offentligt ansatte i 2018.

Kampagnen formidles blandt andet gennem avisannoncer, og ved at dele eksempelvis testen fra kampagnesiden www.retfærdigløn.dk på din facebookside, er du med til at sprede budskabet om en retfærdig løn.

På plejecenteret Bryggergården er træning i arbejdstiden blevet hverdag

Det er sundt. Det er sjovt. Og så er det ikke mindst helt naturligt, at man skal gøre noget for at forebygge nedslidning, mener både leder og medarbejdere på Bryggergården

TEKST ANNE GULDAGER
FOTO SIF MEINCKE

Det torsdag eftermiddag. Klokken er 14, og beboerne har forladt aktivitetsrummet på plejecenteret Bryggergården. De ved nemlig godt, at på det her tidspunkt, er det personalet, der skal være aktive.

Dagens foreløbig otte deltagere ruller måtter ud på gulvet, mens instruktøren Sune kort fortæller, hvad de skal igennem i dag: Styrke- og bevægelsestræning til skuldre og øvre ryg.

Endnu en medarbejder kommer, let forsinket, ind i lokalet. "Vi har lavet 40 armbøjninger – dem mangler



FÆLLESSKAB. På Bryggergården trænes der sammen på kryds og tværs i huset. Her er det Anne Mugure Waweru.

du lige", siger en kollega, og et fælles grin bryder koncentrationen.

EN ANDEN FORM FOR FÆLLESSKAB

Det er fire år siden, de ansatte på Bryggergården begyndte at træne i arbejds-

tiden som del af pilotprojektet "Holdbart arbejdsliv". I pilotprojektet har medvirket 10 københavnske plejecentre med i alt 600 medarbejdere, og erfaringerne herfra er så gode, at projektet nu udvides til resten af Københavns plejecentre og hjemmeplejen.

Kommunens samlede evaluering af pilotprojektet viser, at træningen blandt andet har resulteret i en mærkbart øget muskelstyrke og færre smerter i nakke og ryg, og at der som en sidegevinst er mange, der er blevet mere fysisk aktive i fritiden. Men på Bryggergården er det en helt anden sidegevinst, der fremhæves. I hvert fald når man spørger social- og sundhedshjælper Lonnie Ebling Ilsted Holm-Larsen, der også er tillidsrepræsentant.

"Vi træner sammen på kryds og tværs i huset – med kolleger fra de andre afdelinger og fra køkken og rengøring. Det giver en anden form for fællesskab, og så har vi det bare sjovt", fortæller hun.

ALLE SKAL VÆRE MED

På en af måtterne denne torsdag eftermiddag står forstander Bo Pedersen, iført shorts, kondisko og en T-shirt med "Træning i arbejdstiden". Han kører skuldrene rundt dobbelt så hurtigt som alle andre. "Jeg har øvet mig. Nogle gange er jeg her nemlig også om mandagen", griner han.

Der er træning på Bryggergården kl. 8-9 og kl. 14-15 mandag og torsdag, og man deltager én gang om ugen.

Bryggergården

Bryggergården er en selvejende institution, der har driftsoverenskomst med Københavns Kommune. Bryggergården har 40 beboere og ca. 45 ansatte, herunder 38 på FOA-overenskomst. Bryggergården er et af Københavns fem demenscentre og er specialiseret i alkoholrelateret demens.

Lonnie Ebling Ilsted Holm-Larsen arbejder som aftenvagter, og når hendes arbejdstid på grund af træningen som i dag starter klokken 14, går hun hjem allerede klokken 22. Træningen er en arbejdsopgave på linje med alle andre og passes ind. Det gør den også om morgenen, hvor de ikke akutte arbejdsopgaver må vente, til der er fuldt hus på afdelingen.

"I begyndelsen havde jeg dårlig samvittighed over at mine kolleger skulle løbe stærkere, når jeg trænede, men det har jeg ikke længere, for det er jo det samme for alle", forklarer Lone Ebling Ilsted Holm-Larsen.

Og det er det. Alle skal være med. Også dem, der træner i fritiden, og som derfor ikke føler, at de har så meget behov for det. Og også dem, der bruger det meste af deres arbejdstid bag et skrivebord og ikke har fysisk

belastende plejeopgaver. Enkelte kan være fritaget, men kun efter aftale med forstanderen, hvis de for eksempel er i gang med et individuelt træningsforløb på grund af en skade.

Eneste undtagelse er nattevagten. Her har Bo Pedersen erkendt sit nederlag og

”

Det giver en anden form for fællesskab, og så har vi det bare sjovt.

bøjlet sig for argumenter om, at det er uhensigtsmæssigt at træne efter en nattevagt og lige inden, man skal hjem og sove.

INSTRUKTØR UDEFRA

Instruktøren Sune kommer udefra. På Bryggergården har



ARBEJDSOPGAVE. "I begyndelsen havde jeg dårlig samvittighed over at mine kolleger skulle løbe stærkere, når jeg trænede, men det har jeg ikke længere, for det er jo det samme for alle", siger social- og sundhedsassistent Lonnie Ebling Ilsted Holm-Larsen

man nemlig holdt fast i, at der skal være ekstern instruktør i stedet for at lade en kollega varetage træningen. Det betyder en ekstra udgift, men pengene er godt givet ud, mener både forstander og medarbejdere.

Ifølge Lonnie Ebling Ilsted Holm-Larsen er man mere motiveret til at møde op og

give den en ekstra skalle, når man ved, at træningen er en udgift for arbejdspladsen.

Desuden kan en uddannet instruktør i højere grad variere træningen og tage individuelle hensyn, forklarer Bo Pedersen, der ser udgiften til instruktør som en naturlig del af det at drive plejecenter.

"Når vi er med til at nedslide medarbejderne, har vi også en forpligtelse til at sørge for at trække den anden vej", som han siger.

Færre smerter

Tre ud af fire har færre nakkesmerter og to ud af tre mindre ondt i lænden efter deltagelse i pilotforsøget med træning i arbejdstiden.

Kilde:
Københavns Kommune

FOA SOSU: Det er et fantastisk tiltag

"Det er et fantastisk tiltag, og når kommunen vælger at tage fat på medarbejdernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø, så skal vi som fagforening og medarbejdere bakke op. Vi skal være på arbejdsmarkedet længere og har derfor brug for at være i så god form som muligt".

Sådan siger faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen Charlotte von Mehren som kommentar til, at obligatorisk træning i arbejdstiden nu er ved at være virkelighed for fagforeningens medlemmer på alle københavnske plejecentre og i hjemmeplejen.

"Vi har som fagforening ingen som helst problemer med, at træningen er obligatorisk. Når man har fysisk krævende arbejdsopgaver, er det en naturlig del af jobbet at holde sig fysisk stærk. Ligesom det er det for medarbejdere i politi og brandvæsen".

"Det er en arbejdsopgave – ikke oveni, men på linje med andre arbejdsopgaver. Træning i arbejdstiden må ikke betyde mindre tid til borgeren. Hvis der bliver mindre tid til borgeren, vil det være fordi, der samlet set for mange opgaver til for få hænder. Og løsningen på dét er ikke mindre træning, men flere hænder".

Træning i arbejdstiden på vej i hjemmeplejen

Efter succes med træning i arbejdstiden på fem københavnske plejecentre er konceptet nu på vej ud til hjemmeplejen

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Træning i arbejdstiden er ikke længere forbeholdt enkelte udvalgte plejecentre, men er ved at blive bredt ud til alle plejecentre og i hjemmeplejen. Træningen indføres i ét lokalområde ad gangen og skal være udbredt til hele kommunen i 2019.

I lokalområde Vesterbro/Kongens Enghave/Valby er to hjemmeplejegrupper samt sygeplejegruppen udset som dem, der skal sætte gang i træningen.

Da Infoa er på besøg, er organiseringen af træningen endnu ikke helt på plads. To tovholdere fra hver gruppe har været på kursus i Arbejdsmiljø København, og drøftelserne om, hvordan træningen kan organiseres er gået i gang.



PLANLÆGNING. Selvom det praktiske ikke er på plads endnu, er Helle Arvidsen og Rachida El Makrini (th), der begge er tillidsrepræsentanter, fortrøstningsfulde. Det samme er hjemmeplejeleder Karen Sonne (tv). "Det praktiske kommer ikke til at stå i vejen", erklærer hun.

Social- og sundhedsassistent Rachida El Makrini ser frem til at skulle i gang med træningen. Det gør de fleste af kollegerne også, mener hun, selvom der også har været kritiske røster.

"Nogle spørger, hvor tiden skal komme fra og er bange for, at det kommer til at gå ud over borgerne. Andre har nogle forkerte forestillinger om, hvad træningen går ud på og tror måske, at vi alle sammen skal til at ligge i 'planken' i fem minutter", griner hun.

10 MINUTTER

Social- og sundhedshjælper Helle Arvidsen er ligesom Rachida tilknyttet en af de grupper, der er udset til at køre træningen i gang.

"Jeg havde selv en forestilling om, at jeg ikke kunne træne min arm, fordi jeg har

ondt i skulderen, men en af tovholderne har vist mig, hvordan jeg kan træne det samme – bare på en anden måde", fortæller hun.

Selvom det praktiske omkring træningen, og hvor den skal foregå, ikke er på plads endnu, er begge fortrøstningsfulde.



Nogle accepterer i alt for høj grad det at have ondt som en del af jobbet.

"Det drejer sig kun om en time om ugen i alt, så vi må tage fem minutter her og 10 minutter der i de tidsrum, hvor vi alligevel mødes", siger Helle Arvidsen.

"I min gruppe har vi talt om, at vi ikke nødvendigvis behøver at træne alle sammen på samme tid, men kan lave mindre hold", supplerer Rachida El Makrini.

ACCEPTERER AT HAVE ONDT

Det praktiske kommer ikke til at stå vejen, erklærer hjemmeplejeleder Karen Sonne. For træningen skal ses som en opgave på linje med andre og må ikke nedprioriteres.

"Nogle accepterer i alt for høj grad det at have ondt som en del af jobbet. Vi

gennemførte for et år siden en undersøgelse, der viste, at en tredjedel af dem, der går og har ondt, ikke ønsker, at der bliver gjort noget ved det. De ønsker ikke den ekstra opmærksomhed. Derfor er det godt, at det her er noget, vi skal. Der er ingen, der skiller sig ud – det er noget, vi alle har brug for".

Karen Sonne erkender, at tilrettelæggelsen er det muliges kunst, og derfor kommer der heller ikke et diktat ovenfra om, hvordan det skal gribes an. Grupperne må organisere træningen hver især – sådan som de synes, det passer bedst.

SAMMENHOLD, VELVÆRE OG HELBRED

Selvom projekt "holdbart arbejdsliv" har fokus på det helbredsmæssige, er det noget helt andet, Helle Arvidsen ser frem til, at det vil føre med sig:

"Sammenhold. Det er jo et sted, hvor vi er sammen uden borgere, hvor vi kan smide tankerne væk".

"Velvære", indskyder Rachida El Makrini. "Jeg kommer jo på arbejde, selvom jeg har muskler, der værker. Jeg er helt sikker på, at det her vil hjælpe".

Karen Sonne sætter trumf på: "Mindre nedslidning. Vi har et arbejdsgraveransvar for at forebygge nedslidning, og vi ved, at det her virker".



*Susanne Yesilmen er
tillidsrepræsentant i
den private virksomhed
Hjemmehjælpen A/S.*

FORTALT TIL ANNE GULDAGER
FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

"Jeg har været i virksomheden siden 2007. Da jeg startede var vi godt 30, nu er vi ca. 400, alt inklusive. Egentlig blev jeg ansat som gruppeleder, men det sprang jeg fra, fordi jeg følte, at jeg hørte til på gulvet".

"Det er svært at varetage interesserne for kolleger, man sjældent ser, når man selv kører rundt i marken på fuld tid. Men nu bruger jeg på grund af to gigtramte knæ og en rygskade halvdelen af min tid på forefaldende opgaver på kontoret på Frederiksberg. Det giver mig bedre muligheder for at passe arbejdet som tillidsrepræsentant, og nu svigter jeg jo ikke heller ikke længere nogen borgere, når jeg går til møde".

"Jeg har et godt forhold til

min ledelse. Det er vigtigt, hvis man vil medvirke til at skabe et godt arbejdsklima og gode arbejdsforhold. Jeg sørger for at holde en god tone, at være lydhør og imødekommende og være forberedt til møderne. Viden giver muligheder og respekt".

"Det er også derfor, jeg blander mig i så meget som muligt i fagforeningen. Jo, mere viden og uddannelse, jeg får dér, jo mere kan jeg tage med mig tilbage til arbejdspladsen. Jeg synes, at der bliver lyttet ekstremt meget til os private, og at vi får nogle muligheder i fagforeningen, vi ikke har haft før".

"Jeg blev tillidsrepræsentant, fordi der ikke var andre, der ville. Men jeg bliver ved, fordi jeg synes, at det spændende at få indsigt i det politiske i fagforeningen, og fordi jeg gerne vil gøre

en forskel. Men selvfølgelig kan jeg også blive træt af det. Det gør jeg, hvis folk ringer og forventer, at jeg løser deres problemer, uden at de selv har forsøgt at løse dem først. Der kan også være sager, hvor jeg gerne ville hjælpe og ikke kan. Men så kommer der jo en ny dag, hvor jeg får fastansat en vikar eller hjælper en kollega, hvor det er gået galt med pensionsindbetalingen".

"Mange gange handler det bare om at lytte og forklare reglerne, så medlemmet ikke føler sig misbrugt, hvis hun for eksempel har fået nej til en feriedag eller er blevet sendt til et andet distrikt".

"Meget af tillidsrepræsentantens arbejde foregår i baggrunden, for eksempel ved at man aftaler noget i Samarbejdsudvalget. Og så er

det jo noget, der bare kører, og ikke noget,

mine medlemmer tænker over, at jeg har gjort".

"Det er langt fra alle mine 400 kolleger, der er FOA-medlemmer. Men de, der ikke er, ringer også til mig. Så hjælper jeg måske lidt og fortæller, hvor meget mere jeg kunne have hjulpet med, hvis de havde været medlemmer af FOA. Der skal jo være forskel på, om man betaler til fællesskabet eller ej".

"Min mor var tillidsrepræsentant i HK i 25 år, og jeg har altid lært hjemme fra, at du skal sørge for at betale din husleje, din a-kasse og din fagforening. Det lærer de unge ikke i dag, og de lærer heller ikke, hvordan vores arbejdsmarked er blevet som det er – at der er nogen, der har kæmpet for det, vi har."



ERFARING. Anette Hadamer har været ansat i Gentofte Kommune i 27 år. De 15 år som leder.

»Man bliver ikke fra den ene dag

200 af FOA SOSUs medlemmer ledere.
Anette Hadamer er en af dem

AF ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Føler du dig mere som leder end som social- og sundhedsassistent? Anette Hadamer skal ikke tænke sig længe om, inden hun svarer: "Min identitet er klart som leder nu. Men det kom slet ikke med det samme":

Hvornår det så kom, er svært at sætte fingeren på, for Anette Hadamer har efterhånden været leder i 15 år. Alle årene i Hjemmeplejen i Gentofte, og de sidste tre som den ene af to ledere i aftenvagten, hvor hun har ansvaret for 28 fastansatte og 4-5 timelønnede afløsere.

GLIDENDE OVERGANG

Selvom lederidentiteten ikke indfinder sig af sig selv fra dag ét, er man nødt til at tage den på sig, mener Anette Hadamer, men uden at lægge sin faglige baggrund fra sig.

"Især i begyndelsen var det en stor hjælp, at jeg selv havde kørt i marken, og jeg ser det stadig som en gevinst, at jeg har stået ude i borgernes hjem selv. Men det er en udfordring at skulle lede kolleger. Man distancerer sig

ikke bevidst, men det sker i en glidende overgang, fordi man er nødt til at koncentrere sig om andre ting", fortæller Anette Hadamer.

I dag er Anette Hadamer leder med hud og hår og har efterhånden prøvet lidt af hvert som leder efter at være blevet rykket rundt flere gange.

Hver gang har hun skullet omstille sig til nye mennesker med andre behov end dem, hun kom fra, men særligt aftenvagten har været en spændende udfordring, erklærer hun.

"Mange af opgaverne er de samme, som jeg havde i dagvagten – ansættelser, MUS-samtaler, vagtplaner, borgerkontakt osv. Men der er langt mere *run* på i aftenvagten, og så er aftenvagterne jo mennesker, der er overladt mere til sig selv og ikke har nogen at sparre med, så de er meget selvstændige. Desuden havde der været en periode, hvor medarbejderne manglede ledelse og derfor har taget et ekstra stort ansvar. Og så er det svært pludselig at skulle lægge hovedansvaret fra sig igen for at placere det hos mig".

leder til den anden»

FAGLIGHED OG YDMYGHED

Som leder har Anette Hadamer mange møder på tværs og kan derfor ikke placere hele sin arbejdstid sammen med aftenvagten. Hun starter sin arbejdsdag mellem klokken 10 og 12, så hun altid er i huset, når aftenvagterne møder ind. Og to aftener om ugen bliver hun til efter spisepausen.

De vigtigste egenskaber for en leder i hendes rolle er, mener hun, faglighed og ydmyghed.

"Jeg skal være fagligt med, for medarbejderne er

meget videbegærlige og har en del spørgsmål til mig, fordi de ikke har så mange andre samarbejdspartnere. Men det vigtigste er nok ydmygheden over for, at det er så selvstændige mennesker, jeg har med at gøre".

STOR BETYDNING

Anette Hadamer bærer også en anden kasket, idet hun er tillidsrepræsentant for de daglige ledere i kommunen. Det er ikke en rolle, der fylder alverden, for som hun siger "som ledere skal vi jo være loyale i forhold til politiske beslutninger", men

hun er på banen i forbindelse med lønsamtaler.

Og at ledere og medarbejdere er i samme fagforening er en fordel for alle parter, mener hun.

"Vi deler jo et fælles mål om trivsel på arbejdspladsen. Foreningen LederForum var på et tidspunkt på besøg for at sælge sig selv, men jeg valgte dengang at være tro mod dér, hvor jeg var, FOA Social- og Sundhedsafdelingen. Min sosu-faglighed har jeg jo stadigvæk, selvom jeg er blevet leder, og det har stor betydning for mig at være en del af dét sammenhold".



Faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen,
Maria Kim Konstantinidou

Velkommen til nye ledere

Den 1. januar 2017 blev FOA og fagforeningen LederForum slået sammen. Det skete formelt ved, at Lederforums ca. 700 medlemmer blev optaget i FOA. 38 af dem er blevet medlemmer i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, der dermed har i alt ca. 200 leder-medlemmer.

"Samlet står vi stærkere på lederområdet", slår faglig sekretær med ansvar for lederområdet, Maria Kim Konstantinidou, fast og hilser de nye ledermedlemmer velkommen i fagforeningen.

"At vi står stærkt på lederområdet har betydning, ikke bare for lederne, men også for medarbejdere, patienter og borgere, fordi ledelse og kompetencer er afgørende for, hvordan vi sammen kan udvikle fagligheden og dermed kvaliteten", mener hun.

De nye ledermedlemmer blev i februar budt velkommen ved et fyraftensmøde i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, hvor ansatte og valgte lyttede til de nye medlemmers behov og fortalte, hvad foreningen kan tilbyde.

DET ØNSKER LEDERNE FRA FAGFORENINGEN

Ca. 200 af FOA Social- og Sundhedsafdelingens medlemmer er ledere med personaleansvar. I februar deltog en del af dem i en undersøgelse af deres forventninger og ønsker til fagforeningens lederarbejde. Undersøgelsen viser, at lederne prioriterer:

- Større fokus på løntjek og forhandling af løn og arbejdsvilkår for ledere
- Større fokus på arbejdsmiljø for ledere
- Faglige arrangementer rettet mod ledere

ER DU IKKE BLEVET SPURGT?

Er du leder, men er ikke blevet kontaktet i forbindelse med undersøgelsen, kan det skyldes, at du ikke er korrekt registreret.

Log ind på foa.dk og find "Mit foa" i øverste højre hjørne og herefter "mine personoplysninger".

OGSÅ BILLIGT **BILLÅN**



**SPAR
PENGE**
SOM FOA-MEDLEM

Tjek alle dine FOA Fordele på
pensam.dk/foafordele eller ring **44 39 39 53**

FOA Fordele er nogle af de billigste lån og forsikringer på markedet – og kun til medlemmer i FOA. Så hvorfor ikke skyde papegøjen, hvis du kan?

PenSam

FOA