

FOA SOSU

april 2022 – nr. 2



**Efteruddannelse inden
for faget i stedet for ud
Side 10-13**

FOA SOSU 2

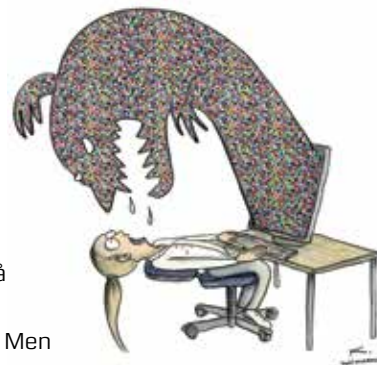
APRIL 2022

DET FASTE

Leder	3
Kort og godt	25, 32
Regler og rettigheder	34
Krydsord	Bagsiden

4 DØMT PÅ FACEBOOK

Efter beskyldninger i pressen om omsorgssvigt på Møllegården Plejeboliger blev der sat en advokatundersøgelse i gang, mens sagen blev undersøgt. Men dommen blev afsagt på Facebook, før undersøgelsen var færdig.



10 EFTERUDDANNELSE

Rushna Iqbal og Sus Kjær har valgt Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis for at uddanne sig inden for faget i stedet for ud.

16 ET GODT SKRIDT PÅ VEJEN

Fællestillidsrepræsentant i Region Hovedstadens Psykiatri Lisbeth Glaven anmelder Sundhedsstyrelsens faglige oplæg til en 10 års-plan for psykiatrien.

20 ER DU EN AF DEM, DER BLIVER SNYDT?

Mange timelønnede, har ret til at komme på månedsløn.

22 DET ER VIGTIGT, AT ALLE HØRER DET SAMME

Jo flere, der hører det samme, jo nemmere er det at omsætte viden og inspiration til konkrete indsatser på arbejdspladsen, mener de på Betaniahjemmet.

26 SMÅT ER OGSÅ GODT

Et hurtigt gennemført projekt i Tårnby Kommune fortjener opmærksomhed, mener arbejdsmiljørepræsentant Jane Dippel Nielsen.

30 FYRRE ÅR MED FAG OG FÆLLESSKAB

Den Faglige Klub på Herlev og Gentofte Hospital fejrer i april sit 40 års jubilæum. Connie Havmand og Kisser Maak har været med fra begyndelsen.

SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA

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

Ansvarshavende Tina Græsted, tigr@foa.dk, formand
Redaktør Anne Guldager (angul@foa.dk).

Layout Karen Hedegaard. Tryk Stibo Complete. Oplag 18.600. ISSN 2596-4119

FORSIDE: SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT RUSHNA IQBAL. FOTO: MARK KNUDSEN / MONSUN

FAGLIGE HÆNDER

For mig er der ingen tvivl om, at den vigtigste opgave lige nu er at skaffe nogle gode nye kollegaer til vores områder.

Kommuner og hospitaler skal holde op med kun at tale om hænder, når det, der er brug for, er faglært personale. Man er ikke nødvendigvis en dygtig medarbejder på social- og sundhedsområdet, bare fordi man har to hænder.

Arbejdsgiverne skal også indse, at hvis de vil tiltrække og fastholde nye kommende medarbejdere på vores områder, skal eleverne have ordentlige vilkår, fra den dag de kommer ind ad døren.

Og praktikvejlederne skal kunne fordybe sig i opgaven og have den vejlederuddannelse, der skal til. Hvis rammerne for god vejledning ikke er til stede, falder eleverne fra under uddannelsen.

Jeg tror desuden, at der er brug for flere undervisere fra vores egne faggrupper på uddannelserne. Det er nødvendigt, at social- og sundhedsskolerne ansætter undervisere, som kender faget og arbejdspladserne. Så bliver eleverne i højere grad udstyret med den viden, der gør dem i stand til at løse lige præcis de udfordringer, de kommer til at stå over

for på arbejdspladserne. Og ikke mindst kommer de ud fra skolerne med forventninger, der svarer til virkeligheden.

Faglig stolthed kommer ikke af sig selv. Den skabes af en kultur, der bør være til stede på skolerne i form af dygtige undervisere, som eleverne kan spejle sig i.

Det ligger helt i tråd med de andre erhvervsuddannelser. Det ville være temmelig uhensigtsmæssigt, hvis en tømrer blev uddannet af en VVS-montør, eller hvis en slagter blev uddannet af en frisør.

Hvis faget skal blive ved med at være attraktivt, skal der også være gode udviklingsmuligheder for de kolleger, vi allerede har.

I regeringens nye sundhedsudspil lægges der op til at sikre bedre anvendelse og udvikling af sundhedspersonalets kompetencer. Hurra for det!

Udspillet beskriver, at social- og sundhedsassistenter skal have nye specialiseringsveje inden for i første omgang psykiatri og demens og måske også inden for børn, misbrug og palliation.

Jeg ønsker mig, at der bliver tale om officielt anerkendte uddannelsesforløb, hvor man kan tage sine formelle kompetencer med fra en arbejdsgiver til en anden.



Faglig stolthed kommer ikke af sig selv. Den skabes af en kultur, der bør være til stede på skolerne.

DØMT PÅ FACEBOOK

Efter beskyldninger i pressen om omsorgssvigt blev Jannie og Peter sendt hjem, mens sagen blev undersøgt. Men dommen blev afsagt på Facebook, før undersøgelsen var færdig.

TEKST ANNE GULDAGER

ILLUSTRATION KAMILLA WICHMANN

Midt i november 2021 blev Møllegården Plejeboliger i Gladsaxe forsidestof.

Det begyndte med en række artikler i Berlingske om omsorgssvigt og krænkende handlinger, og hurtigt bredte opmærksomheden sig til Ekstra Bladet, Jyllands-Posten, DR og sågar Se og Hør.

Da Berlingskes artikler udkom, var der kun fire dage til kommunalvalget, og flere lokalpolitikere var måske af den grund hurtige på aftrækkeren. I hvert fald gik flere med det samme i medierne og ud på Facebook for at tage afstand og kritisere, at de ikke havde hørt om sagen tidligere.

Et advokatfirma fik til opgave at foretage en uvildig undersøgelse. Fire medarbejdere blev sendt hjem, mens undersøgelsen stod på. Og ikke mindst på Facebook gik bølgerne højt.

Undersøgelsens konklusion blev, at sagen var blevet håndteret korrekt, og de fire medarbejdere fik besked om, at de kunne komme tilbage på arbejde.

DET VÆRSTE MAN KAN BLIVE BESKYLDT FOR

"Jannie" og "Peter" er to af de medarbejdere, der blev sendt hjem.

"Det hed sig, at det var for at be-

skytte os, men jeg følte, at det mere handlede om, at politikerne havde travlt med at vise handlekraft", siger Jannie.

Hun og Peter ønsker at være anonyme, så deres navne er derfor opdigtede.

Da medlemsbladet FOA SOSU taler med dem i begyndelsen af februar, er de stadig så rystede over forløbet, at de får hjælp af en krisepsykolog.

"At krænke ældre mennesker er næsten det værste, man kan blive beskyldt for – jeg ville hellere have været beskyldt for at stjæle. Man siger, at man er uskyldig, indtil det modsatte er bevist, men jeg har følt, at det var omvendt. At jeg var skyldig, indtil jeg kunne modbevise det", siger Peter.

HÅRD TONE PÅ FACEBOOK

Noget af det, Peter og Jannie stadig bærer med sig, er de kommentarer, der væltede frem, da sagen blev omtalt på kommunens facebookside.

"Jeg kunne jo have ladet være med at læse dem, men det er svært bare at lukke alt ned, når man ved, at der bliver talt om en. Virkeligheden kører jo videre", siger Jannie.

Da kommunen lagde resultatet af advokatundersøgelsen på Facebook, startede det en ny strøm af ophidsede kommentarer.

Det, der skulle have været en forløsning og en tilbagevenden til

hverdagen for de hjemsendte, blev til en oplevelse af et nyt overgreb, fortæller Jannie.

"Min leder ringede og fortalte om undersøgelsens resultat. Hun fik det til at lyde som om, at nu var alt godt, så nu kunne jeg bare komme på arbejde igen. Men det kunne jeg ikke. Jeg var angst, lå søvnløs med tankemylder og havde en følelse af hele tiden at være på vagt".

FAGFORENINGEN VAR EN LIVLINE

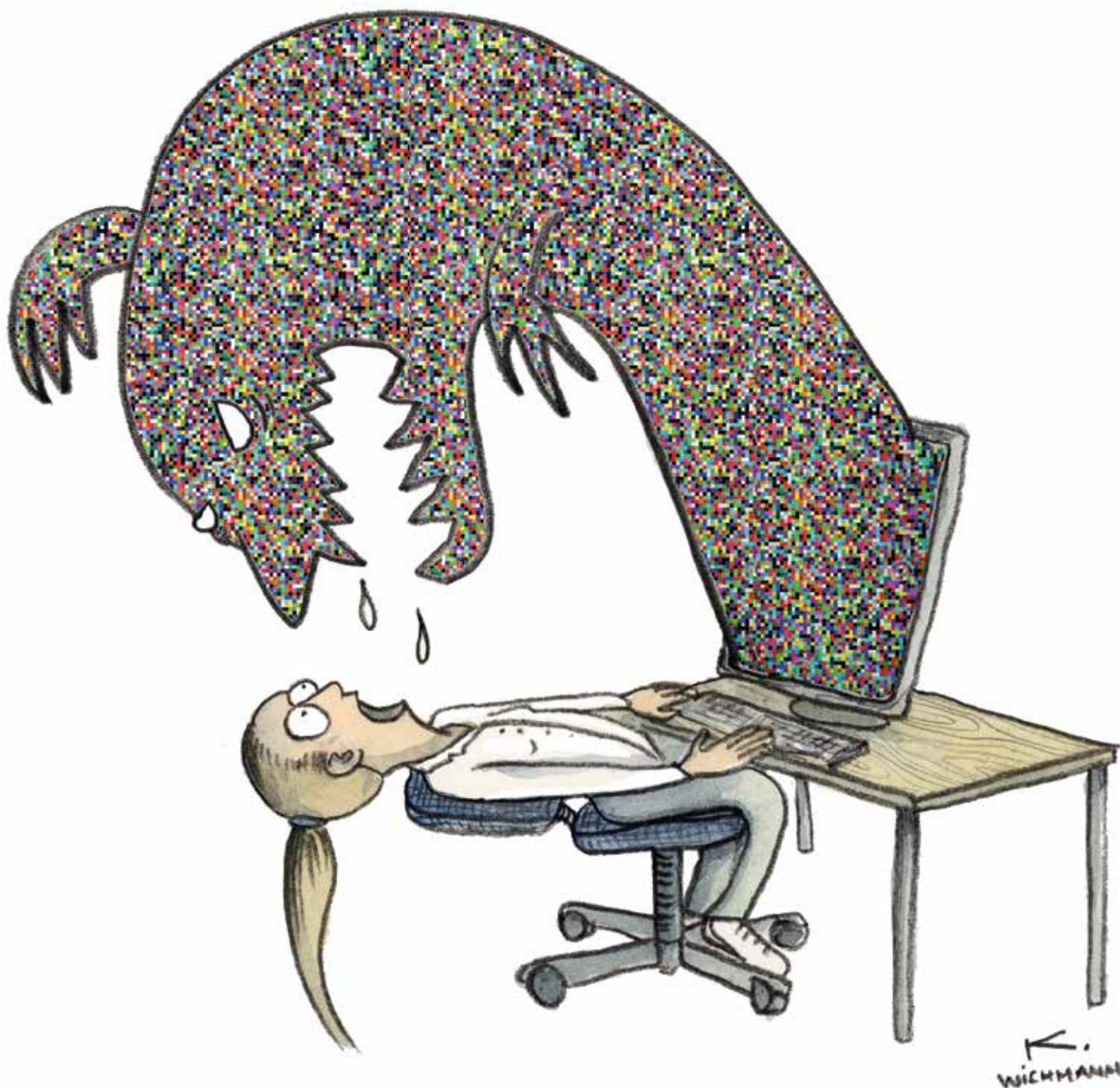
At Jannie og Peter fik tilbudt en psykolog og fik en plan for en langsom tilbagevenden til arbejdspladsen, er udelukkende FOAs fortjeneste, mener de begge.

"Tænk, hvis vi ikke havde været medlem af en fagforening. FOA har været vores livline", siger Peter.

Jannie har dog indtil videre måttet opgave planen om at komme tilbage på arbejde og er sygemeldt på ubestemt tid.

Peter er tilbage i aftenvagt, men stadig så mærket af sagen, at hans psykolog sammenligner det med PTSD – en lidelse, der oftest er forbundet med soldater, der har været i krig.

"Jeg er i konstant alarmberedskab. Hvis jeg hører en bil, der holder i tomgang nede på gaden, forestiller jeg mig, at det myldrer ud med



journalister og pårørende. Og hvis jeg hører nogen, der taler i opgangen, tænker jeg, at de er efter mig. Jeg er hele tiden bange for at lave fejl, og når jeg er kommet hjem fra en vagt, kommer tankerne – *huskede jeg nu den skraldespand – fik jeg sagt noget i et forkert tonefald?*”

”Den første aften, efter jeg var kommet tilbage, tænkte jeg, at nu falder

jeg om. Men jeg ville jo også gerne tilbage og vise, at der var ikke noget i det, og at jeg er god til mit arbejde”.

BEBREJDER POLITIKERNE

I løbet af samtalen vender Jannie flere gange tilbage til kommentarerne på Facebook – særligt dem, der er kom-

met fra politikerne.

”Tænker de slet ikke på, hvilke konsekvenser det kan få for mennesker, når de bliver hængt ud for noget, inden det er undersøgt? Politikerne er vores arbejdsgivere. De skulle have slået koldt vand i blodet i stedet for at dømme os på forhånd”.





»MIN BARSEL ER BLEVET TAGET FRA MIG«

Dagen før Berlingske offentliggjorde sin artikel om de påståede krænkelse på Møllegården fødte "Mille"* en lille pige.

Fødslen skete fem uger før termin, så Mille måtte koncentrere sig fuldt og helt om sin lille datter i de første uger.

"Jeg var simpelthen nødt til at lægge låg på", fortæller hun.

Det var først da advokatundersøgelsen gik i gang, at sagens omfang for alvor gik helt op for Mille. Hun var nødt til igen at forholde sig til den sag, hun troede for længst var håndteret, og som hun havde lagt bag sig.

Det mentale låg sprang af, og sagen fylder og har fyldt så meget, at

Mille har haft svært ved at nyde den første tid med sin datter.

"Jeg føler, at de første tre måneder af min barsel er blevet taget fra mig. Der har været en bunke af SMS'er mails og telefonopringninger fra min leder, fra advokaterne og fra FOA, som jeg har skullet svare på. Men det var værste har været reaktionerne på sociale medier", fortæller hun.

"Det overraskede mig egentlig ikke, at så mange almindelige mennesker havde en holdning til sagen, selvom de ikke vidste noget om den. Sådan er det jo på sociale medier, og jeg ved med mig selv, hvad der er rigtigt og forkert".



"Men at jeg skulle forholde mig til at blive svinet til af politikerne, inden sagen overhovedet var undersøgt, det har naget mig og gør det stadig i meget høj grad".

** Mille ønsker at være anonym, så hendes navn er derfor opdigtet.*

SAGEN KORT

I november 2021 offentliggjorde Berlingske Tidende en række artikler om påståede omsorgssvigt på Plejecenter Møllegården i Gladsaxe. Artiklerne var baseret på udsagn fra to tidligere ansatte, der havde oplevet hver sin episode i 2019/2020.

Kommunalbestyrelsen kritiserede ledelsen for at have svigtet sit ansvar, fordi politikerne ikke var blevet orienteret, da sagen oprindeligt kom frem i februar 2020 – halvandet år før historien eksploderede i Berlingske.

Et advokatfirma fik til opgave at foretage en uvildig undersøgelse, og fire medarbejdere og chefen for ældreområdet blev sendt hjem, mens undersøgelsen stod på.

I januar i år kom resultatet af advokatundersøgelsen. Undersøgelsen konkluderede, at der ikke var bevis for, at der havde fundet krænkelse sted, og at ledelsen i sin tid havde handlet korrekt på beskyldningerne.

Ifølge advokatundersøgelsen havde ingen andre medarbejdere, beboere eller pårørende kunnet bekræfte de tidligere medarbejders oplevelser.

Fordi der således var tale om påstand mod påstand, havde der ikke været grundlag for at underrette hverken politikerne eller den øverste administrative ledelse, og sagen var derfor håndteret korrekt, lød konklusionen.



Arbejdsmiljørepræsentant Skipper Sunke og daglig leder Lone Wagtberg.

DET RAMTE OS ALLE SAMMEN

Hele personalet på Møllegården Plejeboliger blev ramt af historierne om omsorgssvigt og påståede krænkelse. Men det har også ført noget godt med sig.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Der er stille mellem de lave bygninger, der udgør Møllegården Plejeboliger i Gladsaxe, og det er ikke til at se, at stedet for få måneder siden var centrum for et stormvejr med artikler i flere medier om påståede krænkelse af beboere.

Artiklerne og en efterfølgende shitstorm på Facebook fik først og

fremmest konsekvenser for fire medarbejdere, der blev sendt hjem, mens sagen blev undersøgt, men sagen har påvirket alle medarbejdere på Møllegården, fortæller arbejdsmiljørepræsentant Skipper Sunke.

"Det er jo Møllegården, der har været omtalt, ikke de enkelte medarbejdere. Møllegården er os alle sammen".

EN FØLELSE AF SKAM

Lone Wagtberg er daglig leder på den

afdeling, der var i mediernes søgelys, og det har derfor været hendes opgave at få samlet medarbejderne op igen, mens hun også har skullet kæmpe med sine egne følelser.

"Jeg bliver altid påvirket, når det går ud over mine medarbejdere. Uanset om man har været involveret i sagen eller ej, får man en følelse af skam, når man ser sin arbejdsplads omtalt på den måde. Det ramte mig dybt at se, hvad det gjorde ved medarbejder-





ne, som hver evig eneste dag gør et godt stykke arbejde og altid er der for beboerne. At de skulle udsættes for det her”.

Oplevelserne er noget, medarbejderne vil bære med sig i lang tid, mener Skipper Sunke.

”Man kan godt sige, at vi har fået mén. Man går hele tiden og er bange for, om man gør det godt nok. Men vi har heldigvis også rigtig mange pårørende, der har givet os skulderklap og sagt, at de ikke kan genkende, det billede, der har været fremme i medierne og på Facebook. Så bliver man sgu stolt”.

”Jeg ved, at vi havde nogen, der havde lyst til at søge nye udfordringer, men som gav op på forhånd, da artiklerne kom frem, fordi de ikke troede, de ville have en chance, når de sagde, hvor de kom fra. Sådan tror jeg ikke, det er mere. Jeg tror ikke længe, nogen er bange for at sige, at de kommer fra Møllegården”.

OGSÅ GODE TING

For at komme videre har det været vigtigt at få talt om følelserne, siger Lone Wagtberg.

BLÅSTEMPLING

Som omtalt i artiklen side 4–6 konkluderede en advokatundersøgelse, at sagen på Møllegården var håndteret korrekt, og at der ikke var grundlag for afskedigelser. Siden har både et kommunalt tilsyn og et tilsyn fra Styrelsen for Patientsikkerhed blåstemplet det faglige niveau på Møllegården.

”Vi taler ikke længere om selve artiklerne, men vi snakker meget om, hvad det har gjort ved os. Også de gode ting”.

”Fagligheden har altid været høj, men vi er blevet bedre til at sætte ord på den faglige refleksion. Det gør noget godt for den faglige stolthed”.

Ikke kun fagligt, men også socialt

har stormvejret ført noget godt med sig, mener de begge.

”Pludselig kender vi allesammen hinanden. Det gjorde vi ikke før”, siger Skipper Sunke.

Lone Wagtberg tilføjer: ”Før var vi afdeling 1 og 2. Nu er vi blevet til Møllegården og er blevet bedre til at hjælpe hinanden på tværs. Det skal vi holde fast i”.

BORGMESTER: JEG KAN GODT FORSTÅ, MAN BLIVER PÅVIRKET

Gladsaxes borgmester, Trine Græse, forstår godt, at forløbet på Møllegården har været en voldsom oplevelse for både de hjemsendte og Møllegårdens øvrige medarbejdere.

”Men i den situation, vi stod i, da historien kom frem, mener jeg ikke, vi kunne gøre så meget andet end at bede om at få det undersøgt”.

Sagen kom til at fylde meget på Facebook, hvor Gladsaxe Kommune valgte selv at fortælle om den efter offentliggørelsen af historien i Berlingske, og det strømmede ind med vrede og fordømmende kommentarer.

Advokatundersøgelsens konklusion blev ligeledes offentliggjort på Facebook, og også her dominerede de vrede kommentarer, selvom konklusionen var, at sagen var håndteret korrekt, og at der ikke var grundlag for afskedigelser.

”Jeg kan godt forstå, at man bliver påvirket, men det er jo vor tids svøbe, at sociale medier fungerer, som de gør”, siger borgmesteren, der ikke tror, det ville have nyttet noget at lukke for



Trine Græse, borgmester i Gladsaxe

kommentarfeltet under kommunens opslag.

”Så finder kommentarerne bare andre veje og bliver måske endnu værre”, siger Trine Græse, der hæfter sig ved, at der også er kommet mange positive kommentarer.

”Der var heldigvis flere kommentarer fra pårørende, der skrev, at det slet ikke var sådan, de kendte Møllegården”.



Akademi- uddannelsen i sundhedspraksis

**Din vej til videreuddannelse
og specialisering på det
sundhedsfaglige område**

Få kompetencer til at arbejde kvalificeret
med tværfaglige opgaver i social-
og sundhedssektoren fx indenfor
praktikvejledning, rehabilitering og demens.

Uddannelsen giver dig:

- Kompetencer til at arbejde
på specialistniveau
- Værktøjer til faglig og
professionel kommunikation
- Kompetencer til at arbejde tværfagligt
med kvalitet og sammenhængende
forløb i praksis.

Læs mere på kp.dk/akasund

Der ydes tilskud til
deltagerbetaling
Se kp.dk/tilskud

KØBENHAVNS
PROFESSIONS
HØJSKOLE



ER BLEVET EN BEDRE VEJLEDER

Rushna Iqbal har styrket både sine faglige og personlige kompetencer med et kursus i Pædagogik og Kommunikation på Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis.



"Kollegerne kan mærke på mig, at jeg er blevet mere rolig", siger Rushna Iqbal.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Rushna Iqbal havde kun kendt sin nye leder i fjorten dage, da lederen præsenterede hende for en ide: Et kursus i Pædagogik og Kommunikation.

"Jeg havde fortalt hende, at jeg overvejede at læse til sygeplejerske, men hun kunne åbenbart se noget i mig og ville gerne beholde mig inden for faget", siger Rushna Iqbal.

Den 36-årige social- og sundhedsassistent på Plejehjemmet Aftensol i København sagde ja tak, og det har hun ikke fortrudt.

"Jeg kan bruge det i kommunikationen med pårørende og beboere, og jeg bruger det rigtig meget i forbindelse med elever og kolleger. Det har givet mig en enorm styrke både personligt og på arbejde", siger Rushna Iqbal.

ER BLEVET EN BEDRE PRAKTIKVEJLEDER

Kurset er et af modulerne i Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis på Københavns Professionshøjskole.

Endnu er det kun blevet til det ene modul, "men det kunne være fedt at have en hel akademiuddannelse på CV'et", mener Rushna Iqbal.

Pædagogik og Kommunikation er blandt andet målrettet praktikvejledere, og det er også i den sammenhæng hun for alvor mærker, at hun har fået ny viden og nye kompetencer.

"Jeg er blevet mere bevidst om, at jeg ikke kan formidle tingene på samme måde over for forskellige elever. Og jeg er blevet tydeligere i mine forklaringer og planlægger min vejledning bedre", siger Rushna Iqbal.

Hun tilføjer, at kurset også har haft betydning i forhold til hendes rolle som ansvarshavende på afdelingen.

"Kollegerne siger, at de kan mærke på mig, at jeg er blevet mere rolig og bedre til at prioritere, når vi har en stresset dag", siger Rushna Iqbal, der også mærker en forandring derhjemme.

"Jeg er blevet mere rolig i kommunikationen med min søn på 4 år".

ENDNU ET MODUL PÅ ØNSKELISTEN

Det næste akademi-modul, der står på hendes ønskeliste, er Socialpædagogik og Psykiatri.

"Jeg har overvejet et job i psykiatrien, men jeg vil også kunne bruge kurset i arbejdet med demente. Jeg kan i det hele taget bare godt lide at få ny viden", siger Rushna Iqbal.

Andre overvejelser går på at slippe plejen og blive for eksempel underviser, teamkoordinator eller faglig koordinator i stedet for. Hvad det ender med, og om det lykkes at få en hel akademiuddannelse på CV'et, ved hun ikke. Men med det første modul er første skridt taget mod en uddannelse inden for faget i stedet for ud.



▶▶▶ EVIDENS I STEDET FOR »SYNSNINGER«

Arbejdspladsen udvikler sig, mens Sus Kjær får lov at bruge sin viden fra Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis og afprøve nye metoder.

TEKST OG FOTO
ANNE GULDAGER

Hvis alt går efter planen, står social- og sundhedsassistent Sus Kjær til næste sommer med et diplom på en færdig Akademiuddannelse i Sundhedspraksis i hånden.

Hun har afsluttet et af modulerne og er nu i gang med hele to.

"Jeg begyndte på uddannelsen, fordi jeg ville noget mere. Og jeg vil hellere ville fordybe mig inden for mit eget fagområde end læse til sygeplejerske".

Sus Kjær har som det første afsluttet et modul i Pædagogik og Kommunikation, og nu glæder hun sig til at prøve de nye færdigheder af på det næste hold elever.

"Noget af det, jeg har taget med mig fra uddannelsen er, at vi har en tendens til at se eleverne som en gruppe i stedet for individer. Jeg tror,

vi kan blive meget bedre til at fastholde dem, hvis vi tager udgangspunkt i hver enkelts alder baggrund osv. i stedet for at gå ud fra, at de alle kan det samme".

SLUT MED SYNSNINGER

Også i samarbejdet med de pårørende kan Sus Kjær bruge sine nye kompetencer.

"Det er ikke altid, vi er enige med de pårørende om borgerens behov. Her har jeg fået nogle redskaber, så jeg kan argumentere for det, vi gør, med udgangspunkt i faglig evidens. Så det ikke bare bliver "synsninger" og personlige holdninger".

"Jeg er blevet mere bevidst om at være tydelig i min kommunikation, hvis vi ikke er i stand til at leve op til de pårørendes forventninger, og klæde dem på til at forstå, hvorfor noget andet kan være mere hensigtsmæssigt ud fra et fagligt perspektiv".

Når hun afslutter sit næste modul, Kvalitetsudvikling og Dokumentation, regner Sus Kjær med også at være blevet skarpere til at dokumentere – eller måske rettere sagt prioritere.

"Vi har en tendens til at overdokumentere, fordi vi får én over næsen, hvis vi ikke har dokumentationen i orden. Det gør vi derimod ikke, hvis vi ikke holder borgeren i hånden. På uddannelsen får jeg nogle metoder til at gennemgå, om det er





Sus Kjær forventer at være færdig med hele Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis i sommeren 2023.

den bedste og mest effektive måde, vi dokumenterer på, så vi kan finde en balance, hvor vi også har tid til omsorg”.

KOLLEGERNE ER PRØVEKANINER

Sus Kjær er den første på arbejdspladsen, der har kastet sig ud i en akademiuddannelse, men hun er ikke den eneste, der nyder godt af den.

”Jeg har en ledelse, der bakker op, og som giver mig plads til at prøve nogle

ting af, så længe jeg kan argumentere for det. Og så har jeg nogle kolleger, der er ok med, at de er prøvekaniner”, griner hun.

PENGE TIL EFTER- UDDANNELSE

Arbejdsgivere behøver ikke at have penge op af lommen for at sende medarbejdere på efteruddannelse.

FOA har som en del af overenskomsterne forhandlet kompetencefonde i både regioner og kommuner, hvor du kan søge penge til uddannelse, for eksempel Akademiuddannelsen i Sundhedspraksis.

Fondene støtter med op til 30.000 kroner inden for en periode på et år, og pengene kan gå til deltagerbetaling, transport, ophold og eventuelle materialer.

Læs mere:

- Den Regionale Kompetencefond: **www.denregionale-kompetencefond.dk**
- Den Kommunale Kompetencefond: **www.denkommunalekompetencefond.dk**

Der findes ikke en tilsvarende fond på det private område, men som privat ansat kan du få information om mulighederne for økonomisk tilskud til efteruddannelse ved at henvende dig til FOA SOSUs uddannelseschef Troels Neiiendam, trn050@foa.dk – tlf. 4697 2171

Faglig udvikling og fordybelse

Hvilken vej vil du?

Vil du gerne specialisere dig og blive særlig dygtig på et område, du brænder for?

SOSU H Kompetencecenter udbyder en række relevante og spændende arbejdsmarkedsuddannelser, hvor du kan specialisere dig inden for din praksis - eller måske gå ny veje.

Socialpsykiatrisk
assistent



Forflytnings-
vejleder



Velfærdsteknologisk
Ressourceperson

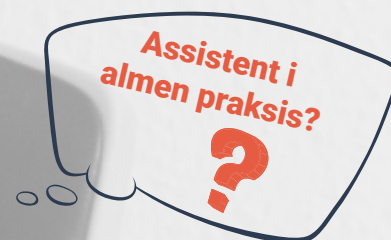


SOSU-assistenten
som teamleder



Palliation





Faglig fordybelse i demens

Fordyb dig i relevant teoretisk viden om demens og bliv klar til rollen som ressourceperson i arbejdet med demente borgere. Få en praksisnær tilgang til viden om demens, der kan implementeres i dit arbejde og i samarbejdet med kolleger og pårørende omkring den demente borger.

Tilmeld dig nu og start d. 28. marts 2022



SOSU H Kompetencecenter

Kontakt os på kurser@sosuh.dk / 7226 6000 - og læs mere på sosuh.dk/kurser

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) er for dig, der vil have kompetencer til et arbejdsmarked i udvikling.

De er typisk gratis, og din arbejdsgiver kan modtage VEU-godtgørelse.

Scan QR-koden og tilmeld dig vores nyhedsbrev KompetenceNyt og få ny inspiration i din mailbakke.





ET GODT SKRIDT PÅ VEJEN

**Fællestillidsrepræsentant i Region Hovedstadens
Psykiatri Lisbeth Glaven roser Sundhedsstyrelsens
faglige oplæg til en 10 års-plan for psykiatrien.
Men der er også mangler, påpeger hun.**

TEKST ANNE GULDAGER

FOTOGRAF MARK KNUDSEN/MONSUN

I Danmark får hver tredje af os på et tidspunkt i livet en psykisk sygdom. Langt fra alle kommer i kontakt med det psykiatriske system, men mange af dem, der gør, oplever, hvordan psykiatrien på en lang række områder halter bagefter det somatiske område. De oplever, at tilbuddet er utilstrækkeligt, at det kommer for sent, og at det mangler sammenhæng på tværs af sektorer.

Det er baggrunden for det faglige oplæg til en 10-årsplan, der i januar udkom fra Sundhedsstyrelsen.

Det er langt fra første gang, der er beskrevet målsætninger og lagt planer for et løft af psykiatrien. Men det er nyt med et oplæg, der går på tværs af det samlede psykiatriområde og kommer med anbefalinger til en





prioritering af indsatserne i stedet for udelukkende at overlade prioriteringen til politikerne.

Oplægget er ikke en plan for, hvad der konkret skal gøres, men det peger på en række udfordringer og prioriterer, hvad der ud fra et fagligt synspunkt haster mest at få rettet op på, og hvad der kan foregå gradvist.

ET SKRIDT PÅ VEJEN

Det er politikerne på Christiansborg, der skal vedtage en egentlig plan, og det faglige oplæg er derfor ikke garanti for, at der sker noget. Men det er et godt skridt på vejen, mener FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i Region Hovedstadens Psykiatri, Lisbeth Glaven.

PRIORITEREDE INDSATSER

- Opbygning af et lettilgængeligt tilbud i kommunerne til børn og unge med psykisk mistrivsel af ensartet høj kvalitet
- Styrkede indsatser til mennesker med svær grad af psykisk lidelse
- Afstigmatisering af psykisk lidelse
- Styrkede tværfaglige og evidensbaserede miljøer
- Forskning og udvikling

Kilde: Fagligt oplæg til en 10-årsplan. Sundhedsstyrelsen, januar 2022

Dog er der også punkter, hun savner i oplægget.

"Det er et flot gennemarbejdet oplæg med mange gode anbefalinger, som man ikke kan være uenig i. Men som praktikere ville vi gerne have givet vores indspark. Når først oplægget ligger der, er det svært at få talt nogle områder op, som ikke er med fra start".

Lisbeth Glaven savner blandt andet et afsnit om overgangen mellem børne- og voksenpsykiatrien.

"Oplægget prioriterer børnene, men glemmer fuldkommen, at man ikke bliver voksen fra det ene øjeblik til det andet, den dag man fylder 18 år. Det er så forfærdeligt at modtage børn, der kommer fra beskyttede rammer til en afdeling med store voksne, tatoverede mænd, der bommer dem for smøger".

ÆLDREPSYKIATRIEN MANGLER

Lisbeth Glaven savner desuden overordnede strategier for borgere af anden etnisk herkomst samt ældrepsykiatrien.

"Som det er nu, er ældrepsykiatrien stort set bare et plejehjemstilbud med en dårligere normering end resten af psykiatrien, selvom behovet for personlig pleje er meget større. Man kan selvfølgelig godt vælge at tolke det positivt, hvis den manglende omtale betyder, at de ældre såvel som borgere af anden etnisk herkomst skal have lige så gode, målrettede tilbud som andre patienter i psykiatrien. Men det samme kunne man sige

om børnene og de retspsykiatriske patienter, der *har* fået særlig opmærksomhed i oplægget".

Også misbrugsområdet har fået sin egen plads i oplægget, og det er godt, mener Lisbeth Glaven.

"Det er der meget brug for. Disse mennesker svigtes, da de i det nuværende tilbud falder mellem to stole i kommune og region".

FOREBYGGELSE AF TVANG

Der har i mange år været fokus på nedbringelse af tvang i psykiatrien, men ofte med et ensidigt fokus på bæltefikseringer. Det har resulteret i, at antallet af bæltefikseringer er gået ned, mens den samlede brug af tvang er steget.

Derfor er det heller ikke overraskende, at der i det faglige oplæg endnu en gang lægges op til, at der skal anvendes mindre tvang.

Det kan man ikke være uenig i, mener Lisbeth Glaven – men anbefalingen burde efter hendes mening have været vendt om, så målsætningen var forebyggelse.

"En tidlig, forebyggende og de-eskalerende indsats er nødvendig, da den netop beskriver motivet: At nedtrappe eventuel konflikt", siger hun.

BRUG FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER

En af anbefalingerne i oplægget er, at der skal skrues op for vidensudvikling og forskning. Det øger kravene til dokumentation, der i forvejen fylder meget af pleje-



Som praktiker ærgrer Lisbeth Glaven sig over, at der er huller i det faglige oplæg, som det bliver svært at få fyldt ud efterfølgende. Men når alt kommer til alt, er det et skridt på vejen mod en bedre psykiatri, mener hun.

personalets hverdag, mener Lisbeth Glaven.

"Der kan ikke tages mere tid fra relationsarbejdet. Selvfølgelig skal forskning prioriteres, men hvis vi skal dokumentere mere af hensyn til forskningen, er der noget af al den anden dokumentation, der skal saneres. Den nuværende mængde af dokumentation stjæler arbejdsglæde og udvander vores faglighed", advarer hun.

Når alt det er sagt, glæder Lisbeth Glaven sig over, at social- og sundhedsassistenterne er nævnt i oplægget, og at der lægges vægt på, at de forskellige faggruppers kompetencer

skal anvendes bedst muligt.

"Vi kan se, at der bliver *rigeligt* brug for social- og sundhedsassistenternes kompetencer i fremtidens psykiatri".

DET VIDERE ARBEJDE

Formand for den centrale SOSU-sektor i FOA, Torben Hollmann, har deltaget i en følgegruppe, der har været konsulteret undervejs i udarbejdelsen af det faglige oplæg.

I maj måned afholder FOA møde for tillidsvalgte i psykiatrien med erfaringsudveksling og udvikling af idéer til, hvordan der kan arbejdes videre lokalt og centralt.

GRUNDLÆGGENDE FORUDSÆTNINGER

Det faglige oplæg udpeger fire ting, der skal være på plads, for at psykiatrien kan få et fagligt løft:

- Et gradvist, strategisk og langsigtet kapacitetsløft for at imødekomme behovet for indsatser og behandling, herunder bl.a. flere medarbejdere på tværs af både sociale og sundhedsfaglige indsatser
- Bedre rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere på tværs af faggrupper samt kompetenceløft
- Mere fleksibel opgavevaretagelse
- En tydeligere ansvarsfordeling i opgaveløsningen og bedre sammenhæng på tværs af sektorer

Kilde: Fagligt oplæg til en 10-årsplan. Sundhedsstyrelsen, januar 2022

ER DU EN AF DEM, DER BLIVER SNYDT?

Mange af de tilkaldevikarer/afløsere, som er ansat på timeløn, har ret til at komme på månedsløn.

Din tillidsrepræsentant kan hjælpe dig, hvis du ønsker at få vurderet, om du burde have været på månedsløn, og om du dermed er blevet snydt for tillæg m.m.

FORDELE VED AT VÆRE MÅNEDSLØNNET:

Som månedslønnet kan du ikke sige nej til vagter, men til gengæld er der en lang række fordele. Blandt andet:

- Fast løn hver måned.
- Tillæg for overarbejde.
- Du kender din arbejdstid på forhånd.
- Opsigelsesvarsel.
- Fuld løn under sygdom, barsel og frihed med løn på barnets 1. og 2. sygedag.
- Optjening af anciennitet – det vil sige fastlagte lønstigninger, alt efter hvor længe du har været ansat.
- Omsorgsdage/seniordage (for privatansatte afhænger det af pågældende overenskomst).
- Forhøjet ferietillæg (ikke privatansatte).
- Fritvalgstillæg (ikke privatansatte).

ULEMPER VED AT VÆRE TIMELØNNET:

Som timelønnet kan du sige nej til vagter, men til gengæld er der en lang række ulemper ved at være timelønnet:

- Du kan opsiges fra dag til dag.
- Du kender ikke din arbejdstid på forhånd.
- Ingen løn under sygdom og barsel.
- Ikke ret til frihed med løn på barnets 1. og 2. sygedag.
- Ingen omsorgsdage/seniordage.
- Du optjener ikke lønanciennitet.



FÅ HJÆLP

Din ret til at komme på månedsløn afhænger af din tilknytning til arbejdspladsen og den måde, dine vagter er tilrettelagt på.

Som medlem af FOA SOSU kan du få hjælp af din tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant til at bevise din faste tilknytning til arbejdspladsen. Hvis du ikke har en tillidsrepræsentant, får du hjælpen i afdelingen.

Som medlem af FOA SOSU får du den bedste hjælp, hvis du allerede fra begyndelsen af din ansættelse på timeløn husker at:

- Gemme dine lønsedler / skrive dine vagter ned i 1-6 måneder.
- Gemme dine vagtplaner, sms eller andet, der dokumenterer, hvordan du får tildelt vagter.
- Skrive ned og gemme dokumentation, når du har haft ferie, været syg eller har haft andet fravær.

MAN KAN KUN FÅ HJÆLP, HVIS MAN ER MEDLEM

Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne oplever flere og flere, der henvender sig for at få hjælp i en sag, selvom de pågældende ikke var medlemmer af fagforeningen på hændelsestidspunktet, dvs. da sagen begyndte.

Det siger næsten sig selv, at den går ikke. Man får heller ingen hjælp fra sit forsikringsselskab, hvis man først melder sig ind, når huset er brændt.

Hvis man for eksempel får en arbejdsskade eller bliver afskediget, kan man kun få hjælp fra fagforeningen, hvis man er medlem og har betalt sit kontingent inden den dag, man får skaden eller bliver opsagt.

Det er FOA SOSUs bestyrelse, der har besluttet den praksis på baggrund af FOA SOSUs love.

Bestyrelsen har dog desuden besluttet, at hvis man er medlem af en anden fagforening *under FH eller AC*, kan man få hjælp i faglige sager, hvor FOA SOSU har forhandlingsretten. Det kræver, at man ikke tidligere har modsat sig at blive overflyttet til FOA SOSU. Inden man får hjælp, vil man blive overflyttet.

Hvis man er medlem af en anden FOA-afdeling, når skaden sker, kan man ligeledes få hjælp i faglige sager, men også her er det et krav, at man lader sig overflytte til FOA SOSU.

FOA SOSUs LOVE § 3

Stk. 3 a: Medlemsrettigheder er gældende fra den dag, hvor det første kontingent er betalt, bortset fra konfliktunderstøttelse.

Stk. 4: Kontingentrestance kan medføre tab af medlemsrettigheder.



DET ER VIGTIGT, AT ALLE HØRER DET SAMME

Plejehjemmet Betaniahjemmet drog talstærkt afsted, da FOA SOSU indbød til temadag om psykisk arbejdsmiljø. Jo flere, der hører det samme, jo nemmere er det at omsætte viden og inspiration til konkrete indsatser på arbejdspladsen, mener de.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

.....

En, to, tre fire, fem.

En hel håndfuld medarbejdere fra det samme plejecenter deltog, da FOA SOSU i 2021 indbød til en temadag om arbejdsmiljø.

Fra de øvrige arbejdspladser deltog først og fremmest arbejdsmiljørepræsentanter og en del tillidsrepræsentanter, men fra Betaniahjemmet på Frederiksberg kom en hel flok: Tillidsrepræsentanten, to arbejdsmiljørepræsentanter, aktivitetslederen og forstanderen.

"Selvfølgelig kommer vi, når vi er inviteret", erklærer forstander Benedikte Korsager.





Forstander Benedikte Korsager, arbejdsmiljørepræsentant Elsebeth Jensen og tillidsrepræsentant Ditte Hochloff Lenander er enige om, at det har stor værdi, at alle har hørt det samme, når ny viden og inspiration skal blive til konkrete indsatser på arbejdsmiljøområdet.

SAGDE STRAKS JA TAK

Invitationen kom fra FOA SOSU, der indbød arbejdsmiljørepræsentanterne til en dag med oplæg om lovgrundlaget og inspiration til, hvordan man kan udvikle særligt det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmiljørepræsentanterne blev opfordret til at tage deres tillidsrepræsentant og leder med.

Det var en invitation, flokken fra Betaniahjemmet straks sagde ja tak til.

"Det er noget nemmere at bruge det bagefter, når vi ved, vi har hørt det samme. Vi kender alle sammen det med, at man har været alene afsted på et kursus og skal forsøge at formidle, hvad man har lært, over for kollegerne. Selvom kurset har været



DET ER VIGTIGT, AT ALLE HØRER DET SAMME



fantastisk, kan overførselsværdien godt være meget lille", siger Benedikte Korsager og sammenligner det med beboere, der skal lære at gå på trapper:

"Hvis ikke de lærer det dér, hvor de bor, kan de ikke altid overføre det, når de kommer hjem. Så kan de ikke gå på trapper alligevel".

GRØNNE, GULE OG RØDE DAGE

Ifølge arbejdsmiljøloven har arbejdsgiveren pligt til at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så eksempelvis en stor arbejdsmængde og tidspres ikke går ud over det psykiske arbejdsmiljø.

Ikke mindst i en tid, hvor det er svært at rekruttere både fast personale og vikarer, og hvor corona skruer fraværet op, er tidspres og mangel på personale en udfordring.

Sådan er det også på Betania-hjemmet. Men den fælles deltagelse i uddannelsesdagen har blandt andet givet inspiration til, hvordan det kan hjælpe at afstemme beboeres og pårørende forventninger, efter hvad der kan lade sig gøre.

På afdelingerne bliver der indført "trafiklys", så beboere og pårørende kan se, om der er ting, der må springes over den pågældende dag på grund af fravær blandt personalet. Er lyset grønt, er alt, som det skal være. Men er det gult eller rødt, kan man ikke forvente det samme, som man plejer.

"Hvis lyset er rødt, kan det give pårørende en forståelse af, hvorfor sengen ikke er redt, men det kræver

selvfølgelig, at vi i personalegruppen har en fælles forståelse af, hvordan serviceniveauet er på en rød dag, så der ikke er en, der lige napper et bad", siger tillidsrepræsentant Ditte Hochloff Lenander.

"Uddannelsesdagen har nok gjort os mere bevidste om, at vi skal gøre noget mere ud af at formidle, hvad vi kan, og sammen stille skarpt på, hvordan vi får brugt de ressourcer, vi har, på den rigtige måde", tilføjer Benedikte Korsager.

KENDER HINANDEN PÅ TVÆRS

Det fysiske arbejdsmiljø er den nemmeste del, mener forstanderen.

"Det fysiske handler jo i stort omfang om kroner og øre og de rigtige hjælpemidler. Det er det psykiske arbejdsmiljø, der er det svære, så det er om at tage imod al den inspiration, man kan få. Vi er fælles om at skabe den gode arbejdsplads, og det kræver nogle fælles redskaber".

Med sine 60 beboere hører Betaniahjemmet ikke til blandt de mindste plejecentre, men det har en størrelse, der gør, at alle kender alle, og det gør det lettere at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, mener Ditte Hochloff Lenander.

"At møde på arbejde her er ligesom at komme til sit andet hjem og sin anden familie. Vi har fælles arrangementer og kender hinanden på tværs – det betyder rigtig meget".

DE FANTASTISKE 5



Hjælpemidler skal være nemme at få fat i – ellers bliver de ikke brugt. Når der er stor udskiftning i personalet, ender smarte og dyre hjælpemidler ofte med at stå i kælderen, fordi ingen ved, hvordan de skal bruges.



I Region Midtjylland har man sammen med forskere undersøgt, hvilke fem hjælpemidler til forflytning, der er lettest at bruge og have ved hånden.

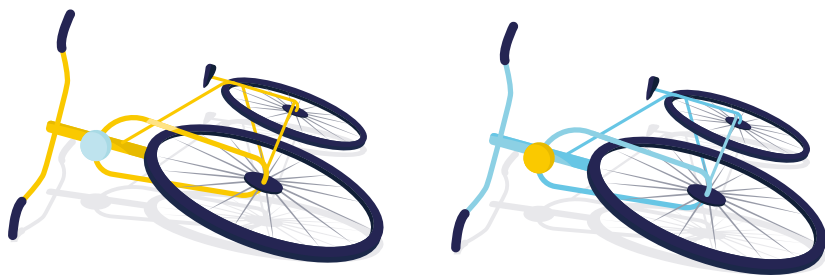
De hjælpemidler, regionen kalder **"De fantastiske 5"**, er:

- Glidestykke
- Lift og sejl
- Overflytningsboard
- Overflytningsplatform
- Vendelagen

På regionens hjemmeside kan du se en række videoer, der gennemgår brugen af de fantastiske fem:



kortlink.dk/2f2x9



LYS OP!

Et studie viser, at cyklister iført en skriggul cykeljakke eller sikkerhedsvest kommer ud for **48 procent** færre ulykker end cyklister i almindeligt tøj.



TRYGHED I ÆLDREPLEJEN

En digital løsning har gjort det nemmere for ansatte og pårørende (evt. anonymt) at sende en henvendelse til Styrelsen for Patientsikkerhed, hvis man oplever forhold i ældreplejen, der giver anledning til bekymring.

Styrelsen undersøger alle henvendelser, men opfordrer til, at man først at henvender sig til ledelsen eller kommunen med sin bekymring, inden man bruger den digitale løsning.

Læs mere: kortlink.dk/2em72



OMSORG ER EN DEL AF BEHANDLINGEN

Omsorg er en vigtig del af behandlingen, selvom den er svær at måle. Det fastslår Det Ethiske Råd i en redegørelse om omsorg i sundhedsvæsenet.

Det Ethiske Råd har sammenfattet sin holdning i syv budskaber:

- Omsorg er ledelsens ansvar
- Omsorg tager udgangspunkt i patienten
- Omsorg er en del af behandlingen
- Omsorg er vanskelig at måle og standardisere
- Nærvær og tid er væsentlig for omsorg
- Udvørelsen af omsorg er krævende
- Der værnes om omsorg gennem uddannelse

Læs mere: kortlink.dk/2eye5

SMÅT ER OGSÅ GODT

Et hurtigt gennemført projekt med gode resultater i Tårnby Kommune fortjener opmærksomhed, mener arbejdsmiljørepræsentant Jane Dippel Nielsen.



TEKST ANNE GULDAGER
FOTO TÅRNBY KOMMUNE

.....

Når de nominerede til årets Arbejdsmiljøpris offentliggøres i april, er dette blad udkommet.

Derfor vides det i skrivende stund ikke, om et projekt med en strømpepåtager i hjemmeplejen i Tårnby Kommune er blandt de nominerede til prisen.

Men det er næsten også lige meget, for projektet fortjener opmærksomhed, uanset om det får en pris eller ej, mener arbejdsmiljørepræsentant Jane Dippel Nielsen.

Ikke fordi den pågældende strømpepåtager er ny på markedet, for det er den ikke. Og heller ikke fordi det er et stort og forkromet

projekt, der har taget lang tid at beskrive og gennemføre, men tværtimod fordi der har været meget kort fra tanke til handling og resultater, forklarer hun.

BLEV TAGET I BRUG MED DET SAMME

Med økonomisk støtte fra kommunens innovationspulje fik Tårnby Kommunes Hjemmepleje mulighed for at indkøbe et hjælpemiddel, Doff N' Donner, der benyttes til påtagning af kompressionsstrømper.

I ansøgningen til puljen lød argumentationen, at hjælpemidlet kunne forventes at lindre gener i arme, håndled og skulder.

Pengene kom, strømpepåtagerne blev indkøbt og sendt ud til borgerne, og otte superbrugere fik et par timers undervisning. Hjemmeplejens øvrige medarbejdere fik derefter 45 minutters undervisning i mindre hold. Og da hjælpemidlet allerede stod hos borgerne, kunne det tages i brug med det samme, inden de nye færdigheder var gået i glemmebogen.

Umiddelbart meget simpelt, men ikke desto mindre et eksempel på et projekt, der har været let at gennemføre, og hvor de foreløbige

resultater har levet op til målsætningen.

Effekten skal evalueres to gange i løbet af et år, og allerede den første evaluering viste, at der har været stor effekt af strømpepåtageren.

"Der blev målt på oplevelsen af smerter før og efter, og det, der var målet, var også det, der blev resultatet. Jeg kan personligt mærke, at jeg har mindre ondt i fingrene", siger Jane Dippel Nielsen.

Den anden og sidste evaluering foregår i april.

NU MÅ DET VÆRE TÅRNBY'S TUR

Det var Jane Dippel Nielsen selv, der fik ideen til, at projektet skulle indstilles til arbejdsmiljøprisen.

"Spiller man ikke så vinder man ikke", som hun siger.

"Sidst fik Københavns Kommune prisen for at have indført træning i arbejdstiden i hele hjemmeplejen og på plejecentrene. Vores projekt er langt fra lige så stort, men det har virket, og nu synes jeg, at det er Tårnby Kommunes tur til at komme på landkortet. Det er vigtigt også at fortælle de positive historier fra de mindre kommuner", mener hun.

.....

Det var penge fra Tårnby Kommunes innovationspulje, der satte gang i projektet. I den anledning tog borgmester Allan Andersen med som gæst, da Jane Dippel Nielsen for første gang skulle vise 91-årige Leif Hansen det nye hjælpemiddel.

FAKTA OM ARBEJDSMILJØPRISEN

Siden 2006 har Arbejdsmiljørådet uddelt Arbejdsmiljøprisen til arbejdspladser, som har skabt markante resultater og løst vigtige udfordringer i arbejdsmiljøet i et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Prisen uddeles inden for fire kategorier, og de nominerede offentliggøres i april (efter redaktionens slutning). Prisen uddeles den 19. maj.

NYDER FRIHEDEN

Susan Mortensen er en af de indtil videre 47 medlemmer af FOA SOSU, der er gået på tidlig pension – den såkaldte "Arne-pension".

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO JOACHIM LADEFOGED/RITZAU SCANPIX

Da journalisten fanger 66-årige Susan Mortensen i telefonen en mandag formiddag, er hun ude at gå med hunden i solskinnet.

De fleste andre er på arbejde, og det ville Susan Mortensen nok også have været, hvis ikke hun havde fået mulighed for at gå tidligere på pension.

Hun er et af de 47 medlemmer af FOA SOSU, der har taget imod tilbuddet om tidlig pension. Eller "Arne-pension", som den ofte bliver kaldt.

På landsplan er der (pr. 1. januar 2022) i alt 3.700 personer, der har benyttet sig af muligheden.

SLIDT I ARME OG SKULDRE

Susan Mortensen har i 39 år været ansat på Plejehjemmet Lille Birkholm i Herlev. Det er et job, hun har været glad for, men også et job, der har sat sig i arme og skuldre.

"Særligt det sidste år var hårdt. Da loven om tidlig pension blev vedtaget, vidste jeg med det samme, at det ville jeg benytte mig af", fortæller hun.

"Det har ikke været spor besværligt at søge, og det eneste, der har været lidt irriterende, var, at jeg måtte rykke for den endelige bekræftelse på, at jeg var godkendt. Jeg turde jo ikke sige mit job op, før jeg var sikker".

Også hendes mand, der har været selvstændig VVS-montør, er gået på tidlig pension. Det kan mærkes på

økonomien, men huset er solgt, og parret bor nu i lejlighed, så udgifterne passer til den nye virkelighed.

DEN RIGTIGE BESLUTNING

Da medlemsbladet taler med hende, har hun formelt kun været pensionist i en uge, men på grund af ferie og afspadsering stoppede hun på arbejdspladsen et par måneder før.

Hun har derfor haft tid til at mærke efter, om det var den rigtige beslutning, hun traf. Og det var det, erklærer hun.

"Jeg kan godt savne mine kolleger, men ikke mit arbejde. Det var blevet for hårdt til sidst".

TIDLIG PENSION

Tidlig pension, den såkaldte "Arne-pension", giver ret til at gå 1 til 3 år tidligere på pension, når betingelserne for alder, tilknytning til arbejdsmarkedet, bopæl og statsborgerskab er opfyldt.

42 år på arbejdsmarkedet kan give ret til 1 år med tidlig pension, 43 år på arbejdsmarkedet giver 2 år, og 44 år giver 3 år.

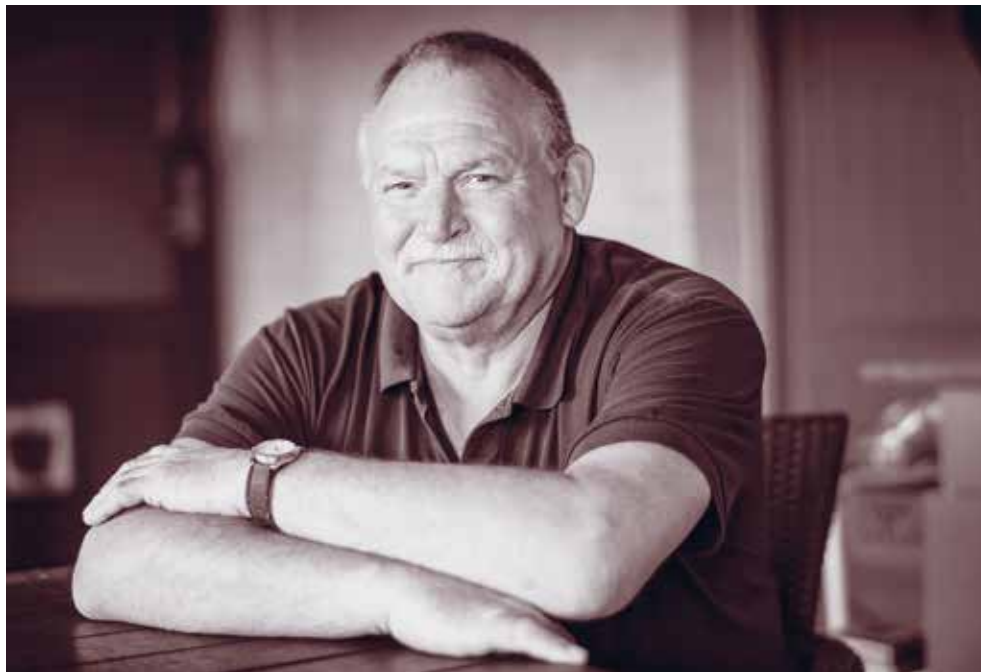
Beløbets størrelse er afhængigt af blandt andet pensionsformue.

Det er **Udbetaling Danmark**, der vejleder om retten til tidlig pension.

Hvis du allerede er på efterløn, eller står overfor at kunne gå på efterløn og overvejer, om tidlig pension er noget for dig, skal du kontakte din a-kasse.

Læs mere:

www.foa.dk/raad-regler/pension/tidlig-pension



Selvom Arne-pensionen har fået navn efter bryggeriarbejder Arne Juhl, er den målrettet alle, der er kommet tidligt ud på arbejdsmarkedet.



1. MAJ I FOA SOSU

ENDELIG kan vi igen fylde teltet i gården på Godthåbsvej 15 i anledning af 1. maj. Fagforeningen giver morgenmad, "Side by Side" spiller op, og vi synger og griner sammen.

Snyd ikke dig selv for den oplevelse, det er, at fejre en af årets festligste dage i FOA SOSU. Din familie er velkommen.

Arrangementet begynder kl. 9, og kl. 11.30 er der fælles afgang til Fælledparken for dem, der har tid og lyst til at fortsætte dagen dér.

Tilmelding er ikke nødvendig.

Foto: MARK KNUDSEN / MONSUN



FYRRE ÅR MED FAG OG FÆLLESSKAB

Den Faglige Klub på Herlev og Gentofte Hospital fejrer i april sit 40 års jubilæum. Connie Havmand og Kisser Maak har været med fra begyndelsen.



TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

I flere kommuner og på arbejdspladser i regionen mødes FOA SOSUs medlemmer til faglige og ikke mindst sociale arrangementer i en faglig klub.

Med tiden er der blevet færre klubber, men Den Faglige Klub på Herlev og Gentofte Hospital består endnu og fejrer i april sit 40 års jubilæum.

Tæller man efter, er det faktisk 41 år siden, klubben blev stiftet, men som så meget andet måtte fejringen udskydes på grund af corona. Så det er først her i april 2022, at medlemmerne kan samles til fagligt seminar

og fest for at markere dagen.

To af dem, der har været med helt fra start, er Connie Havmand og Kisser Maak. De er begge gået på pension, men er stadig medlemmer af klubben.

"Det er man jo", som Connie Havmand siger.

"Om ikke andet så for at støtte økonomisk. De 40 kroner om måneden kan jeg godt undvære, og så viser jeg min solidaritet. Jeg har heller ikke meldt mig ud af fagforeningen. Det er jo en del af min kultur og identitet, selvom jeg er holdt op med at arbejde".

BLEV SMUGLET IND

Et tykt fotoalbum fortæller historien

om en klub, der har dannet rammen om både fag, politik og fællesskab.

Der er billeder fra de mange faglige seminarer, hvor hovedparten af deltagerne ligesom i år fik fri til at deltage i to dage med løn, "fordi der ikke er så mange andre tilbud om kompetenceudvikling til vores faggrupper", som Kisser Maak forklarer det.

Der er billeder taget i mørke fra dengang i 2008, hvor klubbens medlemmer under den langvarige overenskomstkonflikt sneg sig rundt på altanerne for at hænge T-shirts med FOA-hænder op på rækværket helt op til 25. etage på Herlev Hospital.



Hverken Connie Havmand eller Kisser Maak har meldt sig ud af Den Faglige Klub, selvom de begge er gået på pension.



Albummet gemmer blandt andet på billeder fra dengang, hvor utilfredsheden med en sparerunde blev markeret med en rose i springvandet for hver af de fyrede kolleger.

"Ledelsen forsøgte at finde ud af, hvem der havde gjort det, men det lykkedes ikke. Patienterne syntes bare, at det var sjovt, og sladrede ikke", ler Kisser Maak.

Der er også et foto fra dengang, Dennis Christensen holdt et oplæg for et fyldt auditorium under samme konflikt. Det var imod reglerne, så den daværende forbundsformand måtte smugles ind via en bagdør.

Og der er billeder af de roser, klubben købte og lagde i springvandet uden for hovedindgangen i forbindelse med en af de store sparerunder. En rose for hver af de kolleger, der blev fyret.

FÆLLES UDFORDRINGER

Connie Havmand og Kisser Maak har gennem årene oplevet, hvordan det er blevet sværere og sværere at tiltrække deltagere til klubbens arrangementer. Men der er stadig brug for et fagligt fællesskab på tværs af afdelinger, mener de.

"Når der er krise og mangel på personale, må social- og sundhedsassistenterne mere. Og når der ikke er krise, må vi mindre - sådan har det været i 40 år. Det er en af de udfordringer, vi er fælles om, uanset om vi arbejder på kræftafdeling eller på lungemedicinsk".



HAR DU SPØRGSMÅL TIL DIN EFTERLØN?

Ønsker du at blive klogere på principperne for efterløn, efterlønsbevis, fradrag og skattefri præmie?

Så tilmeld dig én af A-kassens efterlønscaféer:

- Torsdag den 28. april
- Torsdag den 19. maj
- Torsdag den 16. juni
- Torsdag den 15. september
- Torsdag den 12. oktober
- Torsdag den 8. december

Alle caféerne finder sted kl. 15-16 på Godthåbsvej 15, Frederiksberg.

Tilmelding er nødvendig. Du skal tilmelde dig via "Min Post" på foa.dk, hvor du skriver en besked til A-kassen. Husk at skrive, hvilken dato du melder dig til.

Hvis du har spørgsmål, kan du ringe til tlf. 4697 2222 – tast 2 for A-kassen.



JOB OG SEKSUEL CHIKANE

Ifølge "National overvågning af Arbejdsmiljøet" (Arbejdstilsynet, 2022) er døgninstitutioner og hjemmepleje den branchegruppe, hvor der er størst risiko for at blive udsat for seksuel chikane. På andenpladsen kommer barer og restauranter skarpt forfulgt af hospitaler.

De samme tre branchegrupper lig-

ger i top, hvad angår uønsket seksuel opmærksomhed.

På foa.dk kan du få viden og værktøjer til håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, hvad enten den kommer fra borger, pårørende, kollega eller leder.

www.foa.dk/sexchikane

SÆT **X** I KALENDEREN

Onsdag den 16. november afholder fagforeningen sin årlige generalforsamling.

Sæt derfor allerede nu kryds i kalenderen, hvis du vil have indflydelse på fagforeningens arbejde og ikke mindst en hyggelig aften med kolleger fra nær og fjern.

Yderlige information om tilmelding vil blive bragt i fagforeningens nyhedsbrev samt i næste udgave af FOA SOSU.

UDSIGT TIL MERE SIKKERHED I SUNDHEDSVÆSNET



Et enigt Folketing har vedtaget et beslutningsforslag, der skal gøre det mere sikkert at gå på arbejde i sundhedsvæsnets:

"Det foreslås at sikre, at offentligt ansatte i sundhedsvæsenet får mulighed for at kunne blive identificeret med en anden entydig identifikation end det fulde navn i logvisningen og i patientjournalen for at sikre dem bedre mod repressalier".

Forslaget var et resultat af et stædigt lobbyarbejde fra blandt andre ansatte i psykiatrien.

Det er nu op til Folketingets Sundhedsudvalg at formulere et færdigt forslag til endelig vedtagelse i Folketinget, så ansattes mulighed for anden entydig identifikation i stedet for fulde navn også bliver en del af bekendtgørelsen om logning.



WEBINARER OM JOBSØGNING

I foråret tilbyder FOAs A-kasse en række webinarer. Webinarerne er primært for ledige, men også medlemmer i job kan tilmelde sig:

Særligt for medlemmer på 50+:	Torsdag den 21. april kl. 10.30-12.30
Jobsamtaler:	Onsdag den 11. maj kl. 10.30-12.30
Brancheskift:	Torsdag den 19. maj kl. 12.30-14.30
Jobansøgninger:	Onsdag den 8. juni kl. 12.30-14.30
Ret og pligt:	Torsdag den 16. juni kl. 10.30-12.30

Læs mere og tilmeld dig: <https://www.foa.dk/a-kasse/booking/webinarer>
hvor du også kan **se eller gense tidligere afholdte webinarer.**

56 PROCENT

Over halvdelen af FOA SOSUs medlemmer har inden for de sidste 2 år stået i en situation på deres arbejdsplads, hvor de havde brug for hjælp fra fagforeningen.

Kilde: FOAs medlemsundersøgelse, 2021

REGLER OG RETTIGHEDER

Fagforeningen modtager hver dag en lang række spørgsmål fra medlemmerne.

Læs nogle af svarene her.

SYG FØR FERIE

? *Jeg har ferie fra i morgen, og nu er jeg blevet syg. Min kollega siger, at jeg kan flytte min ferie, så jeg ikke skal bruge den på at være syg. Er det rigtigt?*

! Ja, når du er syg, inden din ferie starter, er du ikke forpligtet til at holde den ellers planlagte ferie. Men hvis du vil, må du gerne holde resten af ferien, når du bliver rask, og så holde erstatningsdagene senere.

Du skal sygemelde dig efter de regler, der gælder på din arbejdsplads. Du kan så vælge at aflyse din ferie og holde den på et andet tidspunkt. Hvis du har valgt at aflyse din ferie helt, skal du på arbejde, når du melder dig rask igen.

Du behøver ikke en lægeerklæring, medmindre din arbejdsgiver beder om det. I så fald skal arbejdsgiveren betale.

Der er regler for, hvornår erstatningsferien skal afholdes. Dem kan du læse mere om her: www.foa.dk/raad-regler/i-job/ferie/syg-i-ferien

Spørg din tillidsrepræsentant eller ring til fagforeningen på telefon **4697 2222**, hvis du er i tvivl om regler og rettigheder. Find telefontiderne på www.foa.dk/sosu-kontakt

SYG I FERIE

? *Jeg er gået på ferie, men nu er jeg blevet syg. Har jeg så bare tabt min ferie?*

! Du skal melde dig syg med det samme – også selvom du er gået på ferie.

Når du først er blevet syg, efter ferien er startet, skal du have en lægeerklæring eller skaffe dokumentation fra hospitalet.

Der er regler for, hvornår erstatningsferien skal afholdes. Dem kan du læse mere om her: www.foa.dk/raad-regler/i-job/ferie/syg-i-ferien

SKYLDER EN TIME FOR SOMMERTID

? *Jeg var på arbejde, da vi gik fra vintertid til sommertid. Nu siger min leder, at jeg skylder en time, fordi vagten var en time kortere end normalt. Men jeg kan jo ikke gøre for, at der findes sommertid?*

! Reglerne siger, at hvis du har nattevagt, når vintertid bliver sommertid, og du afslutter vagten til normal tid, har du arbejdet en time for lidt.

Hvis du har afspadsering, kan du tage timen derfra, eller du kan aftale med din leder, at du afvikler timen på et andet tidspunkt.

HVORFOR HAR VI IKKE NOGEN TILLIDSREPRÆSENTANT?

? *Jeg synes, at det er for dårligt, at vi ikke har nogen tillidsrepræsentant på min arbejdsplads. Hvorfor gør FOA forskel på den måde?*

! Stod det til os, ville der være tillidsrepræsentanter på alle de arbejdspladser, hvor det er muligt. I kan vælge en tillidsrepræsentant, hvis I på din arbejdsplads er mindst fem ansatte indenfor samme overenskomst, men det kræver selvfølgelig, at I kan finde en, der vil stille

op, og at vedkommende er medlem af FOA. I fagforeningen vil vi gøre alt for at bakke tillidsrepræsentanten, op både med masser af uddannelse og sparring.

I skal kontakte fællestillidsrepræsentanten eller fagforeningen for at få information om retningslinjerne, inden I sætter gang i valget.

Men bortset fra det, er der ikke noget at betænke sig på. Selvfølgelig skal I da have en tillidsrepræsentant.

HVORDAN KAN JEG BRUGE MIN ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT?

Som kollega til en arbejdsmiljørepræsentant (AMR) kan du

- Tale med vedkommende om dit arbejdsmiljø, også det psykiske.
- Fortælle om forhold, der bør undersøges (kemiske produkter, arbejdsstillinger m.m.).
- Komme med forslag til emner, du mener, I bør tale om i fællesskab (samarbejde, omgangstone, mobning, anerkendelse i hverdagen m.m.).
- Få svar på spørgsmål om love og regler på arbejdsmiljøområdet.

Bak jeres AMR op

Den bedste repræsentant er den, der oplever kollegernes interesse og opbakning, og som kan tale på gruppens vegne.

- Sørg for at få afklaret, hvad I som gruppe mener.
- Vær med til at klæde jeres AMR på, når hun/han går til møder.
- Bak op om de initiativer, jeres AMR sætter i gang.
- Deltag, når jeres arbejdsmiljø er på dagsordenen.

ER DU EN HEMMELIG AMR?

Hvis du er valgt som arbejdsmiljørepræsentant på din arbejdsplads, men ikke har hørt fra FOA SOSU i den anledning, er det måske, fordi vi ikke har hørt fra dig.

Fagforeningen får nemlig ikke automatisk besked fra arbejdspladserne, når der er valgt nye arbejdsmiljørepræsentanter. Du skal derfor selv give besked om nyvalg, genvalg eller andre ændringer ifm. dit hverv.

Find blanket til anmeldelsen her: www.foa.dk/sosu-blanket



Illustration: Colourbox

SOSU-kryds

										SOSU X	CHEF	APPA- RAT	KÆR- TEGNER	RED- SKABER	URAN	MORALSK	★	ARBEJDS- PLADS	55	🍍	DIVI- DERE
										FIGUR			11		20		MAGA- SIN SOLGUD			3	25
										TRÆNER					MODVIL- LIGE STAD						
										REX		FANA- TISK GRINE							HELE IMAGE		15
										STRØM	17		ILING 1501				PENSIO- NIST DYR				
										LIGE- TIL					LAND KORT- KULØR	30	14				FUGL
										★	↓	JO ANSIGTS- UDTRYK	22			SKRÅ- NING LED			VAND- HUL LÆGE- MIDDEL		
	SPORTS- UDØVER	KORT	LARGE	EFTER- LADEN- SKAB	SKUE- SPIL- HUSET	NÆSTE ITALIEN			ETAGE AFFALD								INSTRU- MENT TRÆ	23			
									19										10		MØBEL
RØG		16	TONE LILLE GREN			DRIK SKO- DEL	26						PERIODE SNYLT	8				NORDISK GUD 2			
VITA- MIN		POMPON BIDER							TIL- BEHØR KÆMPE								ORGAN DESSERT		7		
🦊				DRÅBER SANGER								BOG BALTE- REN	2							NUL FORBI	
BEHAND- LER	ANSÆT- TELSES- FORM MØDTE		18				12								KIGGE FOR- UDSE			STÆVNE ØVEL- SER			
↩						NORSK BY FRUGTER			MØDES MOD- VILJE								RØVER SANK- TION				BRAG
GARN		5		BANDE- ORD TEKSTIL		4	STYR OMTUM- LET						EFTER- SKRIFT FOR TIDEN	27			GLOSER BE- TRAGTE				9
TYR- KIET			HJÆLPE- MIDDEL HJERTE- KURVE	31								24									
RØNTGEN		FILM- FIGUR TONE			MÅLER COGNAC- BETEGN.			TYPE BIORD					KERNE- SYRE SKIB			21			HOLM BRANCHE		
SOVE- STED	29							GUDINDE MI					FLY- SELSKAB GRAM					MODERNE SYD		32	
1. MAJ						28		13							33						★

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Send ind & vind!

Send løsningsordet senest den 1. juni i en mail til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om en SOSU-taske. Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev Alvin Serdanco, Frederiksberg