

FOA SOSU

februar 2024 – nr. 1

**Anne-Mette arbejder ved
siden af sin pension**

**TEMA om fastholdelse
og rekruttering**

Side 4-17



FOA SOSU 1

FEBRUAR 2024

DET FASTE

Leder	3
Kort og Godt	24
Kalender	26
Brevkassen	28
Særligt til tillidsvalgte	30
SOSU-kryds	32

TEMA OM FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING

4-7 HVAD ER DET, DE KAN I VALLENSBÆK?

Sygefraværet dykker, og udfordringerne med at skaffe faglært personale er mindre end i resten af landet.

8-9 FLERE FÅR VOKSENELEVLØN

Af FOA SOSUs 18 kommuner er der nu 8, der ansætter alle elever over 25 år på vokselevløn, uanset om eleverne har tidligere erfaring fra området.

10-11 SOM AT KOMME HJEM IGEN

Femten år efter Henriette forlod sit arbejde og sit fag som social- og sundhedshjælper, er hun tilbage igen. Denne gang som elev på assistentuddannelsen.

12-13 NU ER JEG HER FOR SJØV

Anne-Mette Egvang forlod sit arbejde for at gå på efterløn. Efter tre år er hun tilbage igen.

14-16 FRA SOCIAL- OG SUNDHEDS- HJÆLPER TIL -ASSISTENT MED FULD LØN

Fem social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommunes Socialforvaltning har for en tid forladt deres arbejdsplads og taget plads på skolebænken.



17 DET (U)RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

Manglen på faglært personale står i skærende kontrast til et rekordstort antal opsigelsessager. Også eleverne er ramt.

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 16.000. ISSN 2596-4119

FORSIDE: SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT ANNE-METTE EGANG. FOTO: MARK KNIUDSEN/MONSUN

HVAD ER DET FOR NOGET MED ALT DET STRIKKETØJ?

I FOA SOSU er der de seneste par måneder blevet talt en del om strikketøj.

Og nej, det skyldes ikke, at SOSU-fagene er "kvindefag". Der findes – tro det eller ej – også strikkende mænd.

Hvis du var en af de knap 300, der deltog i fagforeningens generalforsamling i november, blev du præsenteret for kampagnen "Opskrift på varme hænder".

Ideen er, at vi strikker pulsvarmere – vanter uden fingre – og sender dem til politikerne. For de fryser åbenbart, siden de bliver ved med at efterlyse "varme hænder".

Budskabet fra os til politikerne er, at varme hænder kan man strikke sig til. Men hvis man vil fastholde og rekruttere flere faglærte medarbejdere, skal der mere til end to pinde og et nøgle garn.

Strikningen er en happening, men det er faktisk også blodig alvor.

Det er for længst gået op for politikerne, at vi er en mangelvare, men mange har stadig ikke fattet, at man ikke kan tiltrække kvalificeret arbejdskraft, hvis man ikke er indstillet på at tilbyde ordentlige rammer og vilkår.

På vores generalforsamling bad vi deltagerne skrive deres bud på, hvad der skal til.

Svarene kom ikke bag på mig. Det handler om løn, arbejdsvilkår, mulighed for faglig udvikling og så videre.

Men der var et svar, der gjorde ekstra indtryk.

Der var en, der helt kort havde skrevet "5 minutter mere".

Ønsket om bare 5 minutter mere er et skræmmende billede af virkeligheden.

Det viser, at I er mange, der hver eneste dag står i en situation med en borger eller en patient, hvor bare 5 minutter ville gøre en verden til forskel.

5 minutter mere med plads til faglighed, kvalitet og omsorg – eller bare en pause.

Vi tror på, at det hjælper at larme lidt, når man vil have andre til at lytte. Strikkekampagnen er en form for larm, men der findes mange andre, og dem skal vi også have i brug.

Pointen er, at jo mere, vi larmer, jo mere lytter de.

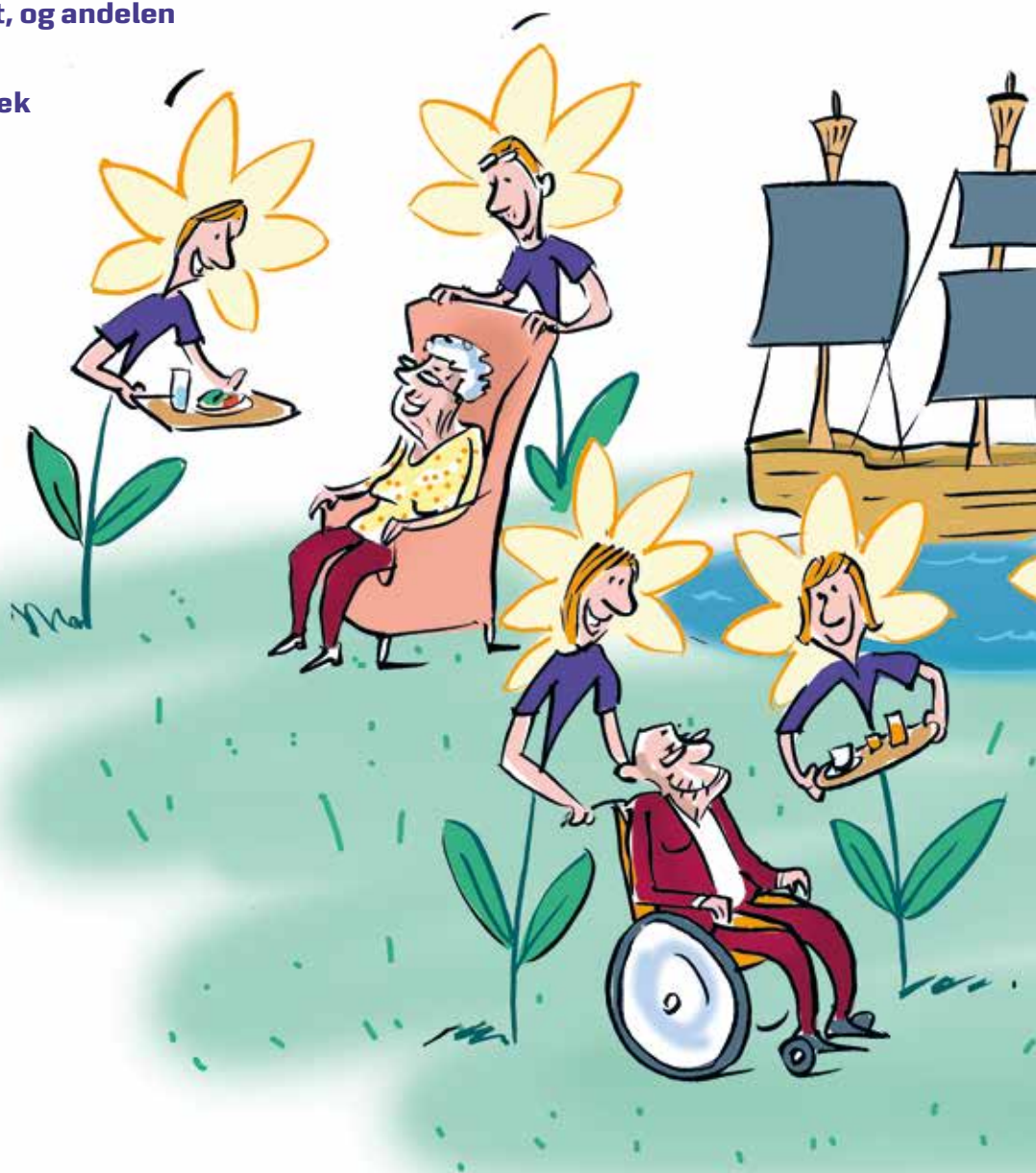


Budskabet fra os til politikerne er, at varme hænder kan man strikke sig til. Men hvis man vil fastholde og rekruttere flere faglærte medarbejdere, skal der mere til end to pinde og et nøgle garn.

HVAD ER DET, DE KAN I VALLENSBÆK?

Sygefraværet dykker, udfordringerne med at skaffe personale er mindre end i resten af landet, og andelen af ufaglærte er meget lav.

FOA SOSU er taget til Vallensbæk på jagt efter en forklaring.







TEKST ANNE GULDAGER

ILLUSTRATION NIELS POULSEN

En gammel talemåde siger, at græsset altid er grønnere på den anden side.

Måske er det sådan, de har det i de andre hovedstadskommuner, når de kigger ind over kommunegrænsen til Vallensbæk og får øje på en ældrepleje med færre rekrutteringsproblemer, en højere andel af faglærte og et sygefravær, der dykker.

Hvad er det, de kan i Vallensbæk, der får både græsset og medarbejderne til at gro?

NÆRVÆRENDE LEDELSE

Medlem af politisk ledelse Eva Lorenzen, der har det politiske ansvar for Vallensbæk Kommune i FOA SOSU, er ikke i tvivl: "Det handler om en nærværende ledelse, der ser og anerkender sine medarbejdere og evner at sætte retning", mener hun.

FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i Vallensbæk, Nihal Tükenmez, remser op:

"Her er fokus på uddannelse".

"Der bliver set på helheden og fagligheden, ikke på titler".

"Alle har mulighed for kompetenceløft og faglig udvikling"

"Vi har formuleret kerneopgaven sammen".

"Medarbejderne bliver anerkendt"

"Man er villig til at forhandle lokal-løn til medarbejdere, der gør en ekstra indsats".

"Der er tid til eleverne".

Listen er endnu længere, men skal Nihal Tükenmez slå den sammen til én enkelt sætning, ender hun samme sted som Eva Lorenzen: Nærværende ledelse – personificeret ved ældrechef Susanne Ormstrup.

FÆLLES KERNEOPGAVE

Da medlemsbladet FOA SOSU besøgte Susanne Ormstrup, understreger hun, at hun i høj grad leder gennem andre – de lokale ledere på de enkelte arbejdspladser. Men hun vil gerne sætte nogle ord på sine målsætninger og værdier som den, der sætter den ledelsesmæssige retning.

Susanne Ormstrup kom for fire år siden til Vallensbæk fra en tilsvarende stilling i Greve Kommune og tog som noget af det første fat på sammen med medarbejderne at få formuleret en fælles kerneopgave, fortæller hun.

"Vi var jo enige om, at vi var her for borgernes skyld, men sammen fik vi sat mange flere ord på, hvad det betyder. Vi endte med en kerneopgave, der siger, at vi gennem værdige relationer og høj faglighed sammen med borgeren skaber mulighed for, at det enkelte menneske kan leve det bedste liv hver dag", fortæller Susanne Ormstrup.

"Så tog vi dialogen om, hvad betyder 'værdige relationer', hvad mener



Der er ikke nogen, der er mere vigtige end andre i løsningen af kerneopgaven, mener Susanne Ormstrup. "Men når det er sagt, så er de, der står derude hos borgerne dag efter dag og aften efter aften, jo nok alligevel de allervigtigste".

vi, når vi siger 'høj kvalitet' og så videre".

FOKUS PÅ SYGEFRAVÆR

På væggen på Susanne Ormstrups kontor hænger et billede af et skib, der skal illustrere arbejdet med kerneopgaven.

Skibet sejler i et politisk farvand. Skroget er rammer og ressourcer, og på de fire sejl står det, der er fokus på for at nå sikkert frem til kerneopgaven: Dokumentation, sygefravær, personcentreret omsorg og faglig kvalitet.

Når sygefravær er et af de fire fokusområder, er det fordi Vallensbæk har haft et højt sygefravær sammenlignet med de fleste andre kommuner.

Sådan er det ikke længere. Det skyldes blandt andet – mener Susanne Ormstrup – at der med formuleringen af den fælles kerneopgave er skabt en kultur, hvor man i højere grad løfter i flok og føler et fælles ansvar.

FÆRRE UFAGLÆRTE

På landsplan er næsten hver fjerde medarbejder på social- og sundhedsområdet ufaglærte, men i Vallensbæk er det kun 11 procent. Vallensbæk ligger langt under nabokommunerne Albertslund (20 procent), Høje-Taastrup (29 procent) og Ishøj (19 procent).

Af de 18 kommuner, der udgør FOA SOSUs område, er det kun i Brøndby, at andelen af ufaglærte (9 procent) er lavere end i Vallensbæk.

Kilde: Kommunernes- og regionernes løndatakontor (krl.dk) samt FOAs beregninger.

"Men vi skal blive ved med at arbejde med sygefraværet, for når vi holder vores sygefravær nede, er der også plads til faglig udvikling", mener hun.

DE ALLERVIGTIGSTE

Da medlemsbladet er på besøg i Vallensbæk, har kerneopgaven lige haft fødselsdag, og dagen blev fejret med kagemænd til medarbejderne, fortæller Susanne Ormstrup.

Alle anledninger skal nemlig bruges til at holde fokus på den fælles retning, mener hun.

"Vi skal huske hinanden på, at det var det her, vi var enige om, og at der ikke er nogen, der er mere vigtige end andre i løsningen af opgaven".

"Men når det er sagt, så er de, der står derude hos borgerne dag efter dag og aften efter aften, jo nok alligevel de allervigtigste. Og det ved de godt, for det har jeg sagt til dem".

UDDANNELSE AF AMBASSADØRER

Som en del af kerneopgavens ord om 'høj faglighed' har medarbejdere haft mulighed for at uddanne sig til demensambassadører. På samme måde har ordet 'værdighed' udmøntet sig i, at der nu også er sat gang i uddannelsen af et hold værdighedsambassadører.

Ambassadørerne skal ude på de enkelte arbejdspladser være med til at inspirere deres kolleger og holde fokus på den fælles retning og et fælles sprog.

"Jeg synes, jeg i mange år har smidt mange tusinde kroner ud ad vinduet ved at sende to afsted på det ene kursus og en afsted på det andet kursus. Her giver vi dem et fælles fundament og et fælles sprog, så man ikke alene



Da det første hold blev færdige med deres uddannelse som demensambassadører i oktober 2022, blev det fejret med bobler og kransekage. Også kerneopgavens fødselsdag blev fejret med kage, og i januar var medarbejderne inviteret til nytårskur på rådhuset.

selv bliver dygtigere; man gør også sine kolleger dygtigere".

Det er vigtigt at få mulighed for at udvikle sig fagligt. Ikke kun af hensyn til borgeren, men også så man føler sig set og hørt som medarbejder, mener Susanne Ormstrup.

"Jeg tror grundlæggende på, at mennesker gerne vil være dygtige til det, de laver, og at det er vigtigt at give mulighed for udvikling for at få mennesker til at trives".

"Selvfølgelig kan der være tidspunkter, hvor man ikke har behov for at gå på kursus og blive dygtigere – for eksempel hvis man har små børn. Så skal der være plads til, at man bare passer sit arbejde, som man er god til. Vi skal se de enkelte medarbejdere, ligesom vi skal se de enkelte borgere".

MED I MARKEN

Når ledelsen i Vallensbæk beskrives som 'nærværende', skal det tages bogstaveligt.

Fordi kommunen er lille, har Susanne Ormstrup haft mulighed for at komme rundt på alle arbejdspladser i forbindelse med arbejdet med kerneopgaven, og hun går heller ikke af vejen for at trække i arbejdstøjet og rykke ud til borgerne.

Under corona-pandemien forlod både hun og flere andre af forvaltningens medarbejdere rådhuset for at give insulin eller gøre rent, når der manglede personale; og hun kan stadigvæk finde på at køre med en medarbejder ud for at hjælpe en borger i bad, give en hånd med rengøringen eller være med til at give medicin.

"Jeg vil gerne kende min organisation, så jeg kan lave den rigtige strategi for, hvordan det bliver en god organisation. Jeg vil vide, hvordan de arbejder. Om det nytter noget at sidde på min pind – har det en effekt derude? Virker det? Tager de det til sig?"

"Det gør de", slår Susanne Ormstrup fast.

FLERE FÅR VOKSEN-ELEVLØN

Af FOA SOSUs 18 kommuner er der nu 8, der ansætter alle elever over 25 år på vokselevlø, uanset om eleverne har tidligere erfaring fra området.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO COLOURBOX

De fleste mennesker over 25 år er flyttet hjemmefra. De har en husleje, der skal betales, og ofte også børn, der skal forsørges.

Derfor giver det mening, når social- og sundhedselever over 25 år kan få vokselevlø.

I flertallet af landets kommuner er det dog en betingelse for at få vokselevlø, at man har mindst et års relevant arbejds erfaring. Har man ikke arbejdet på området før – eller ligger ens erfaring mere end 4 år tilbage – vil de fleste skulle klare sig på en almindelig elevlø, der er mange tusind kroner lavere end vokselevlø.

Med mindre, man får sin elevansættelse i en kommune, der vælger at se bort fra kravet om erfaring, og det er der flere og flere kommuner, der gør.

VOKSELEVLO TIL ALLE OVER 25 ÅR

Kommunerne har så hårdt brug for faglært arbejdskraft, at et stigende antal vælger at give vokselevlø til alle elever over 25 år, uanset erfaring.

Det gælder for eksempel Lyngby-Taarbæk Kommune, hvor vokselevlø til alle over 25 år en del af den partnerskabsaftale, kommunen har indgået med FOA SOSU.

Ifølge leder af uddannelses-teamet i Lyngby-Taarbæk, Jacob Frydendal Clausen, har det tidligere været et problem for kommunen at tiltrække elever nok. Sådan er det ikke længere.

"Den ændrede praksis omkring vokselevlø er ikke hele årsagen, men det har haft en betydning. I dag er 95 procent af vores elever over 25 år, og nogle kommer fra andre brancher", fortæller han.

"De ældre elever er mere mødestabile, og færre falder fra, men først og fremmest handler det om at kunne tiltrække det nødvendige antal elever. Vi kan også se, at vi får flere fra andre kommuner, hvor lønvilkårene er dårligere".

FLERE ANDRE KOMMUNER

Lyngby-Taarbæk Kommune er langt fra den eneste kommune, der har set i øjnene, at hvis man vil tiltrække elever over 25 år, skal man også tilbyde dem en løn, de kan leve af.

Inden for FOA SOSUs område, gælder det også i Brøndby, Furesø Høje-Taastrup, Tårnby, København, Vallensbæk og Gentofte kommuner.

Flere af de øvrige kommuner går med lignende overvejelser. Men indtil alle er kommet med på listen, kan der være mange tusinde kroners forskel i løn fra den ene kommune til den anden, hvis man som vokselev ikke opfylder kravet om tidligere erfaring.

TIDEN ARBEJDEDE FOR HENRIETTE

På side 10–11 kan du læse om Henriette, som er uddannet social- og sundhedshjælper. Efter 15 år væk fra faget ønskede hun at vende tilbage til området og læse til social- og sundhedsassistent. Men fordi hendes erfaring fra området lå mere end 4 år tilbage, kunne hun ikke få vokselevlø, så drømmen blev skrinlagt. Men tiden har arbejdet for hende. Kommunerne er presset på faglært arbejdskraft, så Henriette er kommet igennem med sit krav om vokselevlø og er nu i gang med sin drømmeuddannelse.

Læs Henriettes historie på side 10–11.



De fleste mennesker over 25 år er flyttet hjemmefra. De har en husleje, der skal betales, og ofte også børn, der skal forsørges.

NYT UDSPIL FRA REGERINGEN

Ifølge et nyt udspil fra regeringen skal voksnelevløn være en retting, hvis man opfylder betingelserne i forhold til alder og erfaring.

Nogle kommuner har nemlig helt undladt at give voksnelevløn – også selvom eleven har været over 25 år og havde den nødvendige erfaring.

Dette har indtil for nylig været tilfældet på Frederiksberg, hvor ingen har kunnet få voksnelevløn, selv hvis de kom med en lang erfaring fra området.

Det var nær ved at tage livet af Social- og Sundhedsuddannelsen på Diakonissestiftelsen, som ligger på Frederiksberg og samarbejder med

Frederiksberg Kommune, fortæller FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i Frederiksberg Kommune, Carina Barsøe.

”Skolen kunne ikke fylde holdene op, og den dynamik, det skaber, at der både er de helt unge og de lidt ældre på et hold, forsvandt”.

”Nogle gik i gang med uddannelsen, men sprang fra, da de opdagede, at de kunne få meget mere i løn, hvis de rykkede over kommunegrænsen til København og søgte ind på SOSU H i stedet for”.

Mens holdene skrumpede på Diakonissestiftelsen, steg bekymringerne ude på arbejdspladser-

ne, fortæller Carina Barsøe.

”Vi var jo bekymrede for, at vi ikke kunne få nye, færdiguddannede kolleger. Eleverne er fødekæden ind til arbejdspladserne, så hvis vi ikke har elever, er der heller ikke nogen, der kommer tilbage til os”.

I 2023 ændrede kommunen praksis, men der er stadig et stykke vej, hvis målet er at kunne matche naboen i København i kampen om de ældre elever, siger Carina Barsøe.

”På Frederiksberg skal man have mindst et års erfaring inden for området for at kunne få voksnelevløn. Sådan er det ikke længere i København, så vi halter stadig bagefter”.



Scan koden og læs mere om regeringens udspil i Fagbladet FOA.



SOM AT KOMME HJEM IGEN

Femten år efter Henriette forlod sit arbejde og sit fag som social- og sundhedshjælper, er hun tilbage igen. Denne gang som elev på assistentuddannelsen.

TEKST OG FOTO ANNE GULDAGER

Henriette ser glad ud. Meget glad endda.

I en alder af 56 år læser hun til social- og sundhedsassistent, og det

er endnu bedre, end hun havde forestillet sig, fortæller hun og lyser op i et stort smil.

"I min første praktik var det som at komme hjem, og jeg havde det stadig i fingrene. Atmosfæren er den samme. Selvfølgelig er der sket nogle

faglige ting, og der er kommet ny medicin, men mennesker er stadigvæk mennesker".

TRETEN ÅR PÅ APOTEKET

Henriette forlod faget og sit job som social- og sundhedshjælper for 15

siden og har tilbragt de sidste 13 af dem på sygehusapoteket på Rigshospitalet.

Men for tre år siden, skete der noget.

"Jeg tog orlov i tre måneder og tog på højskole. Det med at komme væk fra hverdagen satte en hel masse tanker i gang, og jeg fandt ud af, at jeg savnede at have med mennesker at gøre".

Henriette besluttede, at hun i stedet for at vende tilbage til sit gamle fag ville læse til social- og sundhedsassistent. Men fordi hun havde været væk fra faget så længe, kunne hun ikke opfylde betingelserne for at få voksen-elevløn, og så hang økonomien ikke sammen.

Turen gik derfor tilbage til sygehusapoteket, og Henriette skrinlagde sin drøm. Men så skete der noget igen.

"Jeg fik hjernerystelse, og da jeg kom tilbage på arbejde, var jeg blevet støvfølsom. På sygehusapoteket er der ventilation og udluftning, partikel-tæller og LAF bænke (sterilt skab med ventilation, *red.*), der alt sammen larmer, og så vendte tankerne om at begynde på uddannelsen tilbage".

"De var jo begyndt at tale endnu mere om, at de mangler mennesker, så jeg tænkte, at nu kunne det måske godt lade sig gøre.

Det kunne det, og for et år siden begyndte Henriette som elev i Rødovre Kommune på vokselevløn.

"Så jeg er kun gået 12.000 kroner ned i løn før skat. Det er jo ingenting", siger hun med et stort grin.

EN GOD KLASSE

"Jeg elsker det virkelig – det gør jeg. Jeg elsker at være tilbage i skolen", si-

ger Henriette på en måde, så man ikke kan være i tvivl om, at hun mener det.

"Jeg er kommet i en rigtig god klasse. Jeg har været SÅ heldig. Den yngste er 23 år, de fleste er i tredive-ene, og så er der to, der er ældre end mig".

"Min største udfordring er det der med computerne. Jeg er jo ikke vant til at arbejde med computere. Men så spørger jeg, og så kommer der altid en, der kan vise mig, hvad jeg skal gøre".

"I det hele taget kan du spørge om næsten hvad som helst og være sikker på at få svar. Vi er rigtig mange, der har fået merit, og næsten uanset hvad vores underviser spørger om, er der en eller anden, der har arbejdet med det i 5 eller 10 år, som fuldstændig ved, hvordan det fungerer. Det er helt fantastisk".

HADER AT STILLE SIG FREM

Når det kommer til eksamener, er det straks værre, indrømmer hun.

"Jeg hader det. Jeg har det ikke godt med at stille mig op og sige noget. Folk skal ikke kigge på mig – de skal helst lade som om, jeg ikke er der".

I det lys er det overraskende at Henriette gik på talerstolen på FOA SOSUs generalforsamling i november og over for 300 fremmede mennesker erklærede sin kærlighed til faget og fortalte, hvor lykkelig hun var for at være vendt tilbage.

"Jeg ved heller ikke helt, hvad der gik af mig. Men jeg blev gal, da der var en, der talte om alt det, han syntes, havde været galt i praktikken. Det kan da godt være, at han har haft en dårlig vejleder, men hvis det hele har været så dårligt under sådan

en lang uddannelse, hvorfor har han så ikke sagt fra? Det var ikke fordi, han var ung og uerfaren, for så kan jeg godt forstå, det kan være svært. Vi har selv et ansvar for, hvad vi vil stå model til. Snak da sammen for pokker".

INGEN FORUDFATTEDE MENINGER

Henriette har lovet sig selv ikke at have forudfattede meninger om, hvad der skal ske, når hun er færdig med sin uddannelse om halvandet år.

"Det vigtigste er, at jeg kommer til at arbejde i et fag, hvor man kan gøre folk glade – måske bare ved at bruge et halvt minut og lægge en hånd på skulderen og spørge, hvordan de har det, og om de har sovet godt. Der skal så lidt til".

"Umiddelbart tænker jeg, at det bliver noget med rehabilitering, måske aftenvagte på et genoptræningscenter. Jeg kan godt lide tanken om, at borgerne kan komme hjem og få en hverdag igen. På et plejecenter går det jo kun én vej. Jeg vil gerne hjælpe dem videre og få vendt deres fokus fra det, de ikke kan, så de i stedet for glæder sig over alt det, de kan".

Hun kan godt ærgre sig lidt over, at der gik tre år, fra tankerne meldte sig første gang, til hun med en voksen-elevløn i hånden kunne gå i gang med uddannelsen. Men også dét kan vendes til noget positivt.

"Jeg tror egentlig bare, det har gjort mig endnu mere sikker på, hvor meget jeg savnede det. Og det gør, at jeg er endnu mere motiveret nu".

»NU ER JEG HER FOR SJOV«

**Anne-Mette Egvang forlod sit arbejde for at gå på efterløn.
Efter tre år er hun tilbage igen.**

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN

Da social- og sundhedsassistent Anne-Mette Egvang den 23. januar 2020 forlod arbejdsmarkedet og gik på efterløn som 64-årig, var det med tungt hjerte.

Hun elskede sit job i daghjemmet på plejehjemmet Strandmarkshave i Hvidovre. Men hendes mand var syg med seks forskellige diagnoser, blandt andet en vaskulær demens, og opgaven med at passe både ham og job var begyndt at give symptomer på stress.

Timing'en viste sig at være perfekt. Få uger senere kom corona og med en mand, der også var lungesyg, ville bekymringerne for smitte have fyldt alt for meget.

TILBAGE PÅ DEN BEDSTE ARBEJDSPLADS

Da Anne-Mette Egvangs mand to år senere kom på plejehjem, begyndte tankerne om at vende tilbage

til arbejdsmarkedet at spire. Og da Folketinget så vedtog, at man som pensionist kunne arbejde uden at blive trukket i pension, gik Anne-Mette Egvang i gang med at ringe rundt.

"Og hold da op – jeg kunne jo få hvad som helst", fortæller hun.

Efter en kort omvej omkring et bo-tilbud er Anne-Mette Egvang tilbage på Strandmarkshave, som hun kalder "den bedste arbejdsplads, jeg nogensinde har haft".

Da medlemsbladet taler med hende, er hun ansat i et barselsvikariat med tre aftener hver anden weekend og vikarierer ved siden af på Dag-hjemmet.

I foråret mistede hun sin mand, så det passer hende rigtig fint at være på arbejde i weekenderne, "der var begyndt blive lidt tomme", som hun siger.

Hverdagene er til gengæld fyldt op med hus og have, 7 børnebørn, yoga og ikke mindst dans. Anne-Mette Egvang danser både hiphop, flamenco, folkedans og jazzballet.

Hver søndag – også de søndage,



Anne-Mette Egvang supplerer sin pension med vagter på plejehjemmet Strandmarkshave i Hvidovre, som hun kalder "den bedste arbejdsplads, jeg nogensinde har haft". Her med borgeren Lilja.

hvor hun skal på arbejde – læser hun højt på det plejehjem, hvor hendes mand boede. Bogen handler om kvindeliv gennem fire generationer, og når man er gået i gang, kan man jo ikke bare stoppe midt i danmarkshistorien, mener hun.

KOMMER MED EN ANDEN ENERGI

Anne-Mette Egvang har sagt ja til at lade sig interviewe, fordi hun gerne



vil inspirere andre efterlønnere eller pensionister.

"Jeg ville ikke kunne holde til at være på fuld tid. Men det at komme tilbage på arbejdsmarkedet på den her måde, er jo noget helt andet. Nu er jeg der for sjov. Jeg glæder mig til at komme på arbejde, og jeg kommer med en anden energi".

Selv ikke dokumentations-systemet Cura har kunnet slå skår i glæden, tværtimod.

"Jeg er lidt tung i den ende, der handler om teknik, men de andre har simpelthen været så seje til at lære mig det, og jeg får så mange dejlige aha-oplevelser", siger Anne-Mette Egvang, der ikke regner med at

sige farvel til Strandmarkshave igen foreløbig.

"Når det altid har været ens arbejdsliv at hjælpe og guide andre, er det svært lige pludselig ikke at have det. Der er så mange stjernestunder, og man får så meget tilbage – i modsætning til, hvis man for eksempel arbejdede på et kontor".

"Nu her, hvor det er mørkt, kan man godt ryge ned i et hul. Men det har jeg jo ikke tid til, fordi jeg skal ud at passe nogle mennesker og være der for dem".

ARBEJDE VED SIDEN AF EFTERLØN OG PENSION

Frem til den 31. december 2024 kan du som efterlønsmodtager arbejde inden for sundhedsvæsenet, uden at arbejdet bliver modregnet i din efterløn. For at slippe for modregning af alle dine arbejdstimer, skal ansættelsen være påbegyndt den 1. januar 2023 eller senere. Og du skal have være gået på efterløn, da ansættelsesforholdet startede.

Hvis du er begyndt i jobbet inden den 1. januar 2023, eller inden du gik på efterløn, er det kun ekstra timer, der udbetales som ekstra løn, der ikke skal modregnes.

Hvis du er folkepensionist, bliver du ikke modregnet i folkepensionens grundbeløb eller i pensionstillægget, når du arbejder ved siden af. Lovændringen har virkning fra den 1. januar 2024, men med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2023.

FRA SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER TIL -ASSISTENT MED FULD LØN

Fem social- og sundhedshjælpere i Københavns Kommunes Socialforvaltning har for en tid forladt deres arbejdsplads og taget plads på skolebænken på SOSU H for at blive social- og sundhedsassistenter. De fem beholder deres almindelige løn under uddannelsen.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Midt i januar afleverede social- og sundhedshjælpere Mette Jensen sin arbejdstelefon og -pc og sagde *'farvel og på gensyn'* til sine kolleger i Den Sociale Hjemmepleje i Københavns Kommune.

Hun er en af de fem social- og sundhedshjælpere i socialforvaltningen, som i januar begyndte på en uddannelse som social- og sundhedsassistent med det særlige vilkår, at de får deres almindelige løn under uddannelsen.

Mette Jensen har været ansat i Den Sociale Hjemmepleje i 19 år og været social- og sundhedshjælper i 25 år.

"Jeg elsker mit arbejde", erklærer hun.

"Men jeg har så meget erfaring og så meget viden, at jeg nu glæder mig til også at få lov til at udføre opgaverne. Jeg har tænkt tanken før, men det ville have været svært at skulle gå så meget ned i indtægt, så da jeg fik tilbuddet om fuld løn under uddannelsen, var jeg ikke i tvivl".

EN ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

I Socialforvaltningen i København er der ligesom stort set alle andre steder desperat mangel på faglært social- og sundhedspersonale, og det nye initiativ skal ses i det lys.

Det forklarer chefkonsulent Dan Schimmel, der er tovholder på den nystartede indsats.

"Det er langt fra alle, der har mulighed for at klare sig med en tredjedel af deres løn i tre år, og som bare kan sige *'pyt med pensionsopsparing – det går nok alt sammen'*", siger Dan Schimmel.

"Selvfølgelig er det et forsøg på at tiltrække arbejdskraft ved at gøre os





Social- og sundhedshjælper Mette Jensen på en af sine sidste arbejdsdage.

attraktive for nogle mennesker, som måske ikke har set Socialforvaltningen som arbejdsplads, men det handler først og fremmest om at kunne holde på de medarbejdere, vi allerede har”, understreger han. ”Ved at vise, at vi har brug for deres ressourcer, og at vi anerkender dem”.

FLERE VILLE GERNE

Det har ikke været svært at finde fem, der gerne ville tilbage på skolebænken, fortæller Dan Schimmel.

”Der var flere, der gerne ville, end der var plads til, så vi har bedt lederne hjælpe med udvælgelsen. Men for at der også skal være noget til dem, der står

tilbage, har jeg sagt, at jeg synes, de skal tale med deres ledere om at finde en anden form for kompetenceløft”.

Med mange ubesatte stillinger kunne man forestille sig en leder, der modsatte sig at skulle undvære en faglært arbejdskraft i tre år, men det er ikke sket, fortæller Dan Schimmel.



Han håber, at det ikke kun er de fem, der nu uddannes med fuld løn, der vil føle sig anerkendt, men at det også vil smitte af på de øvrige medarbejdere i Socialforvaltningen.

"Men jeg ville da gerne have glædet 25 i stedet for fem, og jeg håber virkelig, at vi kan finde plads i budgettet til at sende fem nye afsted til næste år".

KAN IKKE TVINGE NOGEN TIL AT BLIVE

I ndsatsen skal ses som en investering i medarbejderne, men investeringen risikerer at gå tabt, hvis en medarbejder vælger at søge job uden for socialforvaltningen efter endt uddannelse, erkender Dan Schimmel.

"Den risiko er der selvfølgelig, for stavnsbåndet er jo ophævet. Men her handler det om at være proaktiv som leder og følge op undervejs, så der bliver ved at være en relation til arbejdspladsen. Succeskriteriet er, at de kommer tilbage og siger '*fedt, nu har jeg fået lov at udvikle mig, og nu vil jeg gerne tilbage og give den en over nakken, så de kan se, hvad jeg har lært*'."

Til gengæld risikerer medarbejderen ikke, at der ikke er noget job at vende tilbage til, forsikrer han.

"Vi garanterer, at man kan vende tilbage til samme arbejdsplads, men ikke nødvendigvis 2. sal til højre. Der er nødt til at være en lille smule fleksibilitet, men med den personaleomsætning, vi har i øjeblikket, tør jeg godt love, at det ikke bliver noget problem".

"Jeg har også talt med lederne om, at det er vigtigt, at de anerkender, at medarbejderne kommer tilbage med

nye kompetencer, som skal bruges", tilføjer Dan Schimmel.

SKOLETASKE OG PENALHUS

Da FOA SOSU taler med Mette Jensen er der kun et par uger til skolestart, og selvom hun ved, at hun kommer til at savne den daglige omgang med kollegerne, glæder hun sig.

"Men jeg skal nok lige vænne mig til den nye rolle. Jeg plejer at være vejleder og tage mig af eleverne. Nu er det jo pludselig mig selv, der

er eleven og skal være opsøgende og reflekterende", siger Mette Jensen, der har fuld opbakning på hjemmefronten.

"De har udstyret mig med skoletaske og penaltaske, og mine døtre glæder sig til, at vi nu kan have fælles studiecafé i køkkenet".

LETTET FÆLLESTILLIDS-REPRÆSENTANT

FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i Københavns Kommunes Socialforvaltning, Susanne Winsløw, er lettet over, at projektet er blevet til noget.

"Jeg frygtede, at det ville falde på gulvet, da forvaltningen meldte ud, at der ville komme meget store besparelser på næste års budget", fortæller hun.

Susanne Winsløw har været inddraget undervejs i planlægningen, og for hende har det især været vigtigt, at medarbejderne har krav på at komme tilbage til deres gamle arbejdsplads, og at de ikke risikerer at gå ned i løn, når de er færdiguddannede.

"Vi er blevet forsikret om, at en medarbejder ikke kommer til at stå som nyuddannet social- og sundhedsassistent med en løn, der er lavere end den, som vedkommende havde som erfaren hjælper. Det har været helt afgørende".



Susanne Winsløw, FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i Københavns Kommunes Socialforvaltning.

DET (U)RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

Manglen på faglært personale står i skærende kontrast til et rekordstort antal opsigelsessager. Også eleverne er ramt.



ILLUSTRATIONEN ER SKABT VED HJÆLP AF KUNSTIG INTELLIGENS (DALL-E)

TEKST ANNE GULDAGER

Arbejdsgiverne på social- og sundhedsområdet havde fart på i 2023, hvor der blev skrevet fyresedler i læssevis.

I årets første 10 måneder nåede antallet af opsigelsessager i FOA SOSU op på niveauet for hele 2022.

I 2022 behandlede fagforeningen i gennemsnit 68 sager om opsagte medlemmer pr. måned (ekskl. elever). Det tal steg i 2023 til 81.

BRUGER IKKE STØTTEORDNINGER

"Det giver ikke mening, at arbejdsgiverne skriger på faglært arbejdskraft, samtidig med at de udsteder fyresedler i rekordstort omfang", mener formand for FOA SOSU Tina Græsted.

"Mange af opsigelserne begrundes med sygdom eller manglende arbejdsevne. Men med de støtteordninger, der findes på arbejdsmarkedet, burde der kunne fastholdes langt flere".

"Hvis man ønsker at fastholde en medarbejder med nedsat funktions-

evne, kan arbejdspladsen blandt andet få støtte til særlige arbejdsredskaber og sågar personlig assistance til den pågældende. Men enten kender arbejdsgiverne ikke mulighederne, eller også lukker de øjnene med vilje. Jeg kunne godt frygte det sidste", siger Tina Græsted.

NOGLE ELEVER KRÆVER EKSTRA

Også hvad angår eleverne er arbejdsgiverne mindre tålmodige end tidligere.

I november 2023 var der 24 opsigelser af elever i FOA SOSUs 18 kommuner. I samme måned året før var tallet 7.

"Der kan være gode grunde til at opsiges en elev, men der er også mange utrolig dårlige grunde", mener Tina Græsted.

"Ja, det koster ressourcer at tage hensyn til elever med særlige behov, men arbejdsgiverne bør se det som en investering", mener hun.

"Hvis sundhedsvæsenet og ældreplejen overhovedet skal kunne hænge sammen, er der ikke råd til at smide guld på gaden. Det risikerer man at

gøre, hvis alle elever skæres over en kam".

"Nogle har brug for mere tid, andre har brug for mere vejledning, og en hel del har brug for mere sproglig støtte. Men så er det dét, de skal have – ikke et spark ud ad døren. Det har vi som samfund simpelthen ikke råd til".

FASTHOLDELSE PÅ DAGSORDENEN

I efteråret 2023 præsenterede FOA SOSU et forslag til en fastholdelsespolitik, der skal ses som inspiration til de enkelte arbejdspladser.

Udkastet har fokus på forebyggelse og trivsel, ansvar over for medarbejdere og elever med særlige behov samt fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet.

Politikken opstiller en række punkter i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere, der rammes af sygdom eller nedsat arbejdsevne. Det handler blandt andet om dialog, skånehensyn, støtte og tid, samarbejde med tillidsvalgte og uddannelse af ledere.

"Alle arbejdspladser bør se deres praksis efter i sømmene og vende fokus fra fravær til fastholdelse", opfordrer Tina Græsted.

Flere faglærte?

Vi har spurgt medlemmerne, hvad der skal til for at fastholde og tiltrække flere faglærte kolleger. Her er nogle af svarene.

Dem giver vi videre til politikerne i region og kommuner.



Med-
indflydelse

Gode rammer
for seniorer

Bedre
uddannede
oplærings-
vejledere

Oplæg på
folkeskolerne

Faglig
ledelse

Bedre
normering

Tid til
kerneopgaven

Bedre
løn og
pension

Bedre
forhold for
elever

Bedre
arbejds-
forhold

Anvendelse
af kompe-
tencer

Mulighed for
pauser

Plads til
faglighed

Fuld løn under
uddannelse



Da FOA SOSU i november afholdt generalforsamling, var salen dækket op med garn og pinde på alle pladser. Læs i Tina Græstedts leder på side 3 om baggrunden for den særprægede opdækning.

Der var ikke udskiftning i fagforeningens bestyrelse på generalforsamlingen, idet alle dem, der var på valg, genopstillede uden modkandidater.

Øverst fra venstre: Daværende næstformand Charlotte von Mehren, medlem af politisk ledelse Janine Almy, medlem af politisk ledelse Maria Konstantinidou, formand Tina Græsted, medlem af politisk ledelse Eva Lorenzen, Lisbeth Glaven, Mads Jürgensen, Lene Tesdorff Jørgensen. Nederst fra venstre: Laila Marie Hansen, Heidi Kelm Jensen, Susanne Yesilmen, 2. suppleant Jannie Hagbo, Susan McAlden, Susanne Winsløw, medlem af politisk ledelse Camilla Pedersen, Kate Blumensadt Flenting. Bestyrelsens 1. suppleant, Charlotte Bartholin, deltog ikke i generalforsamlingen.



NY NÆSTFORMAND

Daværende næstformand Charlotte von Mehren besluttede i december 2023 at trække sig fra posten af helbredsmæssige årsager.

På en ekstraordinær generalforsamling den 31. januar blev valgt en ny næstformand.

Valget fandt sted, efter bladet var

gået i trykken, men den nye næstformand er præsenteret på www.foa.dk/sosu og i fagforeningens nyhedsbrev.



Afdelingssygeplejerske Trine Evers og
social- og sundhedsassistent Lene.

OGSÅ PÅRØRENDE HAR BRUG FOR EMPATI OG OMSORG

På Egebjerg Plejehjem i Gentofte oplever personalet, at de ved at have fokus på, hvordan de pårørende har det, får opbygget en tryk og tillidsfuld relation.

TEKST ANNE GULDAGER

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN

Da Finn Scotwins hustru for to et halvt år siden fik en demensdiagnose, var det samtidig et varsel om, at parrets samliv gennem 47 år, gik ind i en ny fase.

Den første test på hukommelsesklinikken viste en let til moderat demens, men det gik hurtigt ned ad bakke, og to år senere måtte Finn Scotwin se i øjnene, at han ikke længere kunne tage vare på sin hustru, hvis han også skulle passe på sig selv.

Løsningen blev en plejebolig på Egebjerg i Gentofte. Finn Scotwin kaldte dagen, hvor han skulle fortælle sin hustru, at hun nu skulle bo et andet sted, for en af de sværeste i sit liv.

Overgangen blev dog ikke så svær som frygtet, blandt andet på grund af modtagelsen på Egebjerg, fortæller han.

EN SVÆR SITUATION

Det første møde er en af de afgørende forudsætninger for en tillidsfuld relation, mener Trine Evers, der er afdelingssygeplejerske på demensafdelingen på Egebjerg.

"Jeg synes, at vi lykkes med at skabe det gode samarbejde. Det er ekstra vigtigt, fordi vi er en demensafdeling, og vi derfor er afhængig af de pårørende for at få viden om beboerens liv og værdier for at kunne yde personcentreret omsorg".

"Der er ikke nogen, der går og glæder sig til, at de selv eller deres pårørende skal på plejehjem. Det vil altid være en svær situation for den pårørende at stå i, og mange ved heller ikke, hvordan et plejehjem egentlig fungerer. Man hører jo kun om, hvor frygteligt det er, hvor få ressourcer, der er til rådighed, og hvor dårligt borgerne bliver passet, så det bliver tit den virkelighed, de pårørende har med sig fra starten".

SÆTTER GOD TID AF

Når de pårørende kommer for at se boligen, er det for det meste Trine Evers, der tager imod, og hun sætter god tid af til samtalen.

"Det er rigtig vigtigt for os, at vi får talt om, hvad det er, vi kan; hvad de kan forvente, når de flytter ind hos os, og hvad vi forventer af dem, så vi kan skabe et godt samarbejde". Forventningsafstemning er det vigtigste for, at et godt samarbejde kan gro.

"Jeg fortæller lidt generelt om,

hvad det vil sige at have en demenssygdom, så den pårørende ved, at vi er helt klar over, hvad det er for nogle udfordringer, de har stået med".

"For mange er det forbundet med skam ikke at kunne have sin ægtefælle hjemme mere. Den skyldfølelse skal vi forsøge at hjælpe den pårørende med at rumme. Det gør vi blandt andet ved at vise, at vi ved, hvor drænende det er at være pårørende til et menneske med demenssygdom. Jeg ved ikke, om deres krise bliver mindre, men vi kan i hvert fald give dem en følelse af, at de ikke gør noget forkert", siger Trine Evers.

"Vi har rigtig meget fokus på at forklare de pårørende den måde, vi arbejder på. Vores erfaring er, at når den pårørende forstår, hvorfor vi gør, som vi gør, vil forståelsen og samarbejdet blomstre", siger Trine Evers.

KOM PÅ BESØG HVER DAG

Når Finn Scotwin tænker tilbage på sin første tid som pårørende er følelsen af at blive anerkendt og forstået noget af det, der især har gjort indtryk.

"Allerede en uge efter, at min kone var flyttet ind, sagde personalet, at de havde lagt mærke til, at jeg besøgte hende hver dag. De sagde, at





det behøvede jeg ikke, og at de nok skulle passe på hende. De sagde, at de kunne se, at det var en belastning for mig, og at der ikke ville være nogen, der så skævt til mig, hvis jeg droslede det ned”.

”Personalet har jo sikkert oplevet flere gange, at en pårørende har været bange for at blive set på, som en, der svigtede. Derfor var de opmærksomme på at få det sagt”, siger Finn Scotwin.

SMID TØJLERNE

Lene som er social- og sundhedsassistent og koordinator i afdelingen, har med 25 år i faget stået over for mange pårørende, der som Finn Scotwin har haft brug for at vide, at han gør det godt nok.

”Vi formår at sige til dem, at de roligt kan smide tøjlerne, og at vi nok skal klare det. De pårørende har brug for, at vi også viser omsorg over for dem. At vi spørger ind til, hvordan de har det, og viser, at vi ser dem; for eksempel ved at sige *”du ser træt ud i dag”*.”

”Vi møder pårørende, som kan have svært ved at komme på besøg, fordi deres pårørende har ændret så meget adfærd og ikke kan genkende dem. Den fornemmelse, ikke at have lyst til at komme, kan være skamfuld, og dér kan vi hjælpe ved at sige, at vi forstår, hvor svært det må være, og gøre det legitimt, at de ikke kommer så ofte, hvis de ikke kan holde til det”.

Lene arbejder indimellem forskudt, så hun er i afdelingen til kl. 17.

”Det var et ønske fra mig, at nogle af mine arbejdstimer ligger mellem kl. 15 og 17. Timerne bruger jeg på at være bindeled mellem dagvagten og aftenvagten, og dermed synes jeg også, at det giver mening at være tilgængelig for de pårørende”.

”Mange af de pårørende går på arbejde og kommer derfor sidst på eftermiddagen, hvor det kan være svært for aftenvagten at få tid til at tale med dem”.

GÅR HJEM MED RO I MAVEN

Finn Scotwin har efterhånden vænnet sig til sin tilværelse som pårørende til en plejehjemsbeboer.

Han oplever stadig sin hustrus forvirring, når han siger farvel, og hun ikke skal med, men han går derfra med ro i maven.

”Min kone har været på Egebjerg i syv måneder, og jeg synes fra starten, at personalet har været meget imødekommende. Jeg ved jo, at der mangler hænder alle steder, men jeg har aldrig kunnet mærke på personalet, om der var fuld bemanning eller ej”.

NÅR MAN FLYTTER IND PÅ EGEBJERG

Det første møde med pårørende er ofte i forbindelse med fremvisning af boligen.

Ved mødet bliver den pårørende sat ind i, hvordan afdelingen fungerer, hvad det betyder, at der arbejdes med personcentreret omsorg, og hvilken betydning livshistorien spiller i den forbindelse.

De pårørende får at vide, at medarbejderne har tilvalgt specifikt at arbejde med mennesker med demenssygdom, og at der blandt

andet er fokus på at arbejde med *low og high arousal*.

Der tales om ønsker og forventninger, og de pårørende får at vide, at de altid kan tage kontakt.

Næste møde er ved indflytningen, hvor der er sat tid af til, at kontaktpersonen kan tage godt imod både den nye beboer og den pårørende.

Efter 2-3 uger afholdes indflytningssamtale, og efter 2-3 måneder en opfølgende samtale.

TJEKLISTE: HAR VI STYR PÅ PÅRØRENDE-SAMARBEJDET?

Quiz dig selv og dine kolleger. Hvis du har svar med røde eller gule smileyer, så læs det grønne svar og bliv inspireret.

			
Hvordan ser vi på de pårørende på vores arbejdsplads?	De pårørende er irriterende og forstyrrende.	Vi tænker ikke over de pårørende.	Vi ser de pårørende som mennesker, der måske er i en presset livssituation, men som kan hjælpe i hverdagen.
Har vi materiale til de pårørende, om hvad de kan hjælpe med og ikke hjælpe med?	Nej slet ikke – det er grænseoverskridende at tale om, hvad de kan og ikke kan hjælpe med.	Nej, det har vi ikke tænkt over.	Ja, selvfølgelig. Vi er helt klare i forhold til, hvad de pårørende kan og ikke kan.
Har vi i kollegagruppen talt om, hvordan vi håndterer pårørende	Nej, det taler vi ikke om.	Tja, måske har et par stykker talt om det, men ikke alle...	Ja, vi ved alle sammen præcis hvad vi mener og har en klar fælles holdning.
Ved vi, hvad vi gør, hvis der bliver konflikt med pårørende?	Vi giver altid de pårørende ret og neddysser alting.	Nej, det er lidt forskelligt, alt efter hvem de pårørende er, eller hvem der er på arbejde.	Vi har klare retningslinjer for konfliktsamarbejde med pårørende, og vi kender dem alle sammen.
Hvad gør vi, hvis pårørende skaber splid mellem kolleger?	Vi opdager det ikke og bliver uvenner i kollegagruppen.	Nogle opdager det, men vi ved ikke, hvad vi skal gøre.	Vi står sammen, og med vores leder i front finder vi en fælles strategi.

Kilde: Arbejdsmiljøkonsulent Nina Schneidermann

PROTEST MOD FYRINGER

Medarbejdere i Region Hovedstaden protesterede i december mod kortsigtet tænkning

Da medlemmerne af Regionsrådet ankom til møde tirsdag den 12. december, blev de mødt af repræsentanter for de faglige organisationer med ansatte i regionen.

Medlem af politisk ledelse i FOA SOSU, Eva Lorenzen, henvendte sig i en



tale ved demonstrationen direkte til regionsrådsformand Lars Gaardhøj. Hun opfordrede til at lytte til medarbejderne i stedet for at kaste sig ud i kortsigtede besparelser og afskedigelse af 59 medarbejdere i en tid, hvor alle skriger på faglært personale.

I stedet bør regionen investere i arbejdsmiljøet og på den måde nedbringe sygefraværet og udgiften til vikarer, sagde Eva Lorenzen.

OK24: FERIE-OBS

Hvis forhandlingerne ender i konflikt, kan du risikere ikke at kunne holde ferie, før overenskomsterne er indgået og stemt hjem.

Overenskomstforhandlingerne er i fuld gang, og vi kan risikere at ryge i konflikt (strejke eller lockout), hvis forhandlingerne bryder sammen.

En eventuel konflikt vil tidligst kunne træde i kraft den 1. april 2024 - og senest fire uger efter. Hvor længe en eventuel konflikt vil vare, er der ingen, der kan sige noget om.

Hvis du bliver omfattet af en konflikt, annulleres din ferie, hvis den er planlagt til at begynde under konflikten. Først når overenskomsten er stemt hjem, kan du begynde din ferie.



Du risikerer altså at brænde inde med billetterne, hvis du bestiller en rejse, der skal finde sted i tidsrummet fra og med den 1. april 2024 og indtil overenskomsten er indgået og stemt hjem.

Du kan ikke få erstatning for tab, som opstår i den forbindelse. Hvis din ferie begynder, inden konflikten går i gang, kan du holde den som planlagt med sædvanlig løn under ferien.

OK24: EMAIL-OBS

Har vi din private emailadresse? I tilfælde af, at OK24 ender med konflikt, og du enten skal strejke eller bliver lockoutet, kan vi ikke kontakte dig på din arbejdsmail.

Tjek dine personoplysninger på
www.foa.dk/sosu-selvbetjening



Mel: Fra Engeland til Skotland

Ved OK24
vi kæmper for vor sag
I FOA SOSU er vi klar
Vi våger nat og dag
Vi ved Forligsen står,
hvis det er der, vi når
Vi sammen gør en forskel,
som kan bedre vores kår.

Vi passer og vi plejer,
Ja, der er brug for os.
Vi viser vor værdi,
hver gang vi byder magten trods.
Hvis strejke det skal til,
så er det det, vi vil
Man skræmme kan os ikke,
når vor velfærd er på spil!



I kender os på fanen
Den ta'r vi nemlig med
Og viser FOA SOSUs kamp for
løn-retfærdighed
Ja, det' en mulighed
At bremse ulighed
Der løftes skal fra bunden af
Vi kæmper – vi bli'r ved!

SÅ SKAL DER SYNGES!

Overenskomstforhandlingerne er i gang. Derfor er det vigtigt at holde sammen og ikke mindst vise sammenholdet frem, så arbejdsgiverne kan se, at vi mener vores krav alvorligt.

Benyt anledningen til at samle kollegerne i frokostpausen og syng, så taget letter.

Overvej at filme imens, så budskabet kan deles på jeres sociale medier.

Og send meget gerne filmen til angul@foa.dk, så den kan komme ud at leve i fagforeningens nyhedsbrev til inspiration for andre.



FIND DATOERNE OG TILMELD DIG PÅ WWW.FOA.DK/SOSU-AKTIVITETER



FORSTÅR DU DIN LØNSEDEL?

Har du svært ved at gennemskue, om du får den løn, du har krav på? Så kom til løncafé i fagforeningen.

I løncaféen gennemgås en fiktiv lønseddel, og vi fortæller om de grundlæggende regler i overenskomsten, så du ved, hvad du skal være opmærksom på.

Løncaféer for offentligt ansatte:

- 13. marts kl. 15-17
- 29. maj kl. 15-17
- 26. september kl. 10-12
- 27. november kl. 15-17

Løncaféer for privat ansatte:

- 18. januar kl. 14-15.30
- 15. maj kl. 10-11.30
- 10. oktober kl. 14-15.30
- 4. december kl. 15-16.30

Find alle arrangementer her:



SENIORKLUBBEN

Hvis du er pensionistmedlem af FOA SOSU, har du mulighed for at melde dig ind i Seniorklubben og få adgang til klubbens mange arrangementer.

- Onsdag den 13. marts kl. 11: Generalforsamling
- Tirsdag den 9. april kl. 11: Pigerne på Sprogø
- Tirsdag den 14. maj kl. 8.45: Skovtur
- Mandag den 16. september kl. 11: Oplæg v. Faglige Seniorer
- Tirsdag den 8. oktober: Ikke programsat endnu
- Onsdag den 13. november: Oplæg v. Læger Uden Grænser

Læs mere om Seniorklubben på www.foa.dk/sosu-senior



SAMARBEJDE MED PÅRØRENDE

Kom til fyraftensmøde den 4. marts kl. 13 og bliv klædt på til det gode samarbejde med pårørende. Vi skal blandt andet tale om, hvordan man håndterer konflikter og overvågning og om ledelsens rolle og ansvar.



HAR DU STYR PÅ BARSELSREGLERNE?

Kom til barselscafé i fagforeningen og få viden om dine regler og rettigheder i forbindelse med graviditet og barsel.

Kommende barselscaféer:

- 7. marts kl. 14-15.30
- 19. juni kl. 10-11.30
- 25. september kl. 10-11.30
- 28. november kl. 14-15.30

GID JEG BARE KUNNE VÆRE EN ROBOT PÅ ARBEJDET – ELLER?



AF ARBEJDSMILJØKONSULENT
NINA SCHNEIDERMANN

Jeg er ikke stolt over det, men rigtig mange gange har jeg tænkt: Gid jeg ikke havde alle de følelser på jobbet og bare kunne være en robot eller en maskine.

Det kunne være så nemt: Tage opgavelisten og så slå alle mine egne meninger, holdninger og følelser fra. Starte fra en ende af – og så bare køre derudaf. Gerne uden at blive træt og uden at have brug for et hvil. Dejligt fri for at blive ked af det, bange eller provokeret, hvis en kollega eller leder sagde noget dumt.

Hvis min krop og hjerne bare kunne stilles på autopilot, og jeg kunne glemme mig selv og udføre mine arbejdsopgaver – hvor ville det bare være nemt.

For hvor er det egentlig besværligt med al den menneskelighed. At blive forstyrret af, hvad jeg selv synes er rigtigt og vigtigt, hvad der er den gode måde at gøre tingene på, og hvad der giver mening.

Kender du også det? Det tror jeg, at rigtig mange gør. Og følelsen bliver forstærket af, at mange arbejdspladser har organiseret og planlagt arbejdet, som var vi maskiner. Her tænker jeg på kørelister og alverdens planlægnings- og målemetoder, der bliver brugt på arbejdspladsen for at sikre, at arbejdet bliver gjort ordentligt.

Men er det nu også nødvendigt?

Malene Friis Andersen, som er ph.d. og forsker i arbejdsmiljø, siger: *"Jeg har set, at mange*

mennesker er seje, generøse, ordentlige og hjælpsomme. Mit opråb er, at vi skal tage afsæt i dét, når vi bygger vores arbejdspladser".

Altså vi skal indrette arbejdspladserne med tillid til, at medarbejderne gør deres bedste. For sandheden er, og undersøgelser viser, at langt de fleste af os vil gøre arbejdet bedre end vores arbejdsgivere forlanger, hvis vi bliver sat fri af alverdens tjek og styresystemer. At hverdagen bare glider nemmere, og opgaverne bliver gjort bedre, når vi får lov til at bruge vores menneskelighed på arbejdspladsen. Når vi selv kan få lov til at vurdere, hvad vi synes er vigtigt, og hvordan vi kan udføre arbejdet, så det er motiverende og meningsfuldt.

Det er her, vi i virkeligheden bliver til medarbejdere og ikke bare arbejdere eller robotter. Vi udfolder vores faglighed og bruger vores intuition, følsomhed og hjerte til netop at være lige præcis den medarbejder, der er brug for. For rigtig mange af os arbejder jo netop med andre mennesker, og her er evnen til at indgå i relationen jo afgørende for kvaliteten af vores arbejde. Det kan ikke planlægges i et IT-system, men måske måles i både arbejdsglæde og brugertilfredshed.

Så lad os endelig fejre vores menneskelighed på arbejdet, og kæmpe for indflydelse og selvbestemmelse på arbejdet. Det er her vi rigtigt kan gøre en forskel og det er her vi mærker arbejdsglæden og meningsfuldheden. For heldigvis er vi mennesker og ikke maskiner på arbejdet.

Pas godt på jer selv og arbejdsmiljøet derude.



BREVKASSEN

Svarene i brevkassen er skrevet af et team af sagsbehandlere i FOA SOSU.

Se hvordan du kan komme i kontakt med fagforeningen på www.foa.dk/sosu-kontakt

HVAD KOMMER DET ARBEJDSGIVEREN VED?

Jeg er i gang med at søge nyt arbejde og har været til flere ansættelsessamtaler inden for det offentlige område. I den forbindelse har jeg oplevet, at en arbejdsgiver har bedt mig om at sende lønsedler fra tidligere ansættelse. Nogen har bedt om lønsedler for 3 måneder, andre for 1 måned.

Kan det virkelig være rigtigt, at de skal have mine lønsedler? Der rager vel ikke en ny arbejdsgiver, hvad jeg har fået i løn tidligere?

Arbejdsgivere har også spurgt, om jeg har et lønkrav, men samtidig siger de, at de aflønner efter overenskomsten. Hvad hjælper det så, at jeg kommer med et krav?

Tak for dine meget vigtige spørgsmål

Det eneste, arbejdsgiveren har krav på at se på din lønseddel, er din erfaringsdato. Det er derfor nok, at du tager et billede af den del af din lønseddel, hvor erfaringsdatoen og dit navn fremgår, og vi anbefaler, at du streger alle beløb ud. Du har nemlig helt ret i, at det ikke nødvendigvis er en fordel, at arbejdsgiveren kan se, hvad du tidligere har fået i løn.

Arbejdsgiveren skal bruge din erfaringsdato for at kunne placere dig i overenskomsten i forhold til det løntrin, som passer til din erfaring. Men det betyder blot, at du ikke kan få en løn, der er *under* det overenskomstmæssige trin – arbejdsgiveren må gerne tilbyde dig mere.

Vi anbefaler altid, at man selv kommer med et lønkrav – gerne et, der er højere end det, man får på ens nuværende arbejdsplads.

Held og lykke på jobmarkedet!

FINDES 120-DAGES REGLEN ENDNU?

Jeg har hørt, at 120-dages reglen er afskaffet, men jeg kan se, at der stadig står noget om den i min ansættelseskontrakt. Er det normalt?

Jeg kan godt forstå, du er forvirret.

Funktionærloven giver mulighed for, at en privat arbejdsgiver kan opsiges arbejdstager med et kortere varsel, hvis denne har været i syg 120 dage indenfor de seneste 12 måneder. En sådan aftale findes i næsten alle private ansættelseskontrakter. Men på det offentlige område bruges det ikke mere.

Nogle medarbejdere misforstår 120-dages reglen og tror, at de først kan blive afskediget på grund af sygdom efter 120 dage. Sådan er det ikke. Reglen handler udelukkende

om, at afskedigelsen kan ske med et kortere varsel end normalt, når de 120 dage er overskredet.

Forhåbentlig spørger du mest af nysgerrighed, men hvis dit helbred driller i et omfang, hvor du har mange sygedage, synes jeg, du skal prøve at komme det i forkøbet. Tag en snak med din leder og/eller tillidsrepræsentant, om der kan gøres noget for at tilrettelægge dit arbejde på en måde, så du kan holde til det. Hvis du ikke har en tillidsrepræsentant, er du naturligvis mere end velkommen til at ringe til fagforeningen.

KAN IKKE TÅLE BORGERENS MARSVIN

Jeg har et lidt mærkeligt spørgsmål.

Sagen er, at en af vores borgere har et marsvin.

Jeg har allergi over for græs, og det betyder også, at jeg ikke kan tåle hø. Jeg er derfor meget generet af at skulle ind hos den pågældende borger. Jeg har undersøgt, om marsvin kan undvære hø, men det er åbenbart usundt for deres tarmsystem og tænder.

Findes der nogen som helst regler for den slags?

Der er jo masser af borgere, der har kæledyr, så der må være mange medarbejdere i ældreplejen, der har samme problem.

Det problem er du bestemt ikke alene om.

Jeg går ikke ud fra, at du ligefrem bliver sat til at gøre rent i marsvinets bur. Det er normalt ikke en opgave for hjemmeplejen. Heller ikke selvom det kan gøre ondt at se på et dyr, der ikke har det godt.

Men selvom det er borgeren eller pårørende, der gør buret rent, kan selve det, at der er hø til stede i hjemmet, være et problem, når man har græsallergi. Ligesom en stuebirk ville være et problem, hvis du havde allergi for birk.

Det korte svar er, at det ifølge Arbejdsmiljøloven altid er din arbejdsgivers ansvar, at du ikke bliver syg af at gå på arbejde. Du skal derfor tale med din arbejdsmiljørepræsentant eller leder.

Hvis du ikke kan blive fritaget for at komme i hjemmet, skal arbejdsgiveren sørge for den nødvendige beskyttelse, og du skal have et åndedrætsværn af typen P3.

Hvis du på nogen måde er i direkte berøring med noget, der giver dig allergi, skal du selvfølgelig også have handsker.

JEG HAR SAGT JA TIL ET NYT JOB. NU HAR JEG FORTRUDT

Jeg har næsten lige skrevet under på et nyt job og skal begynde om et par uger. Jeg har glædet mig, men nu er jeg af en tidligere chef blevet tilbudt en meget spændende stilling. Kan jeg tillade mig at springe fra, når jeg allerede har underskrevet en ansættelsesaftale?

Hvor er du heldig, at flere arbejdsgivere er ude efter dig, og at du kan vælge mellem to gode jobs.

Hvis du er i tvivl om, hvad du i virkeligheden helst vil, så få talt det godt igennem med venner og familie eller ring til os i fagforeningen. Vi kommer ikke til at have svaret, men vi kan stille dig spørgsmål, som kan hjælpe dig med at afklare, hvad der er det rigtige for dig.

Hvis du vælger at gå med arbejdsgiver nummer 2, så husk, at du ikke skal give nr. 1 besked, før du har en underskrevet ansættelseskontrakt fra arbejdsgiver nr. 2. Du skulle jo nødig ende med, at du slet ikke har et job, fordi I ikke har kunnet blive enige.

Hvis du fortæller til arbejdsgiver nr. 1 inden din startdato, at du desværre

må trække dig fra jobbet, da du har fået en anden mulighed, vil langt de fleste arbejdsgivere acceptere det.

Men ellers må du begynde i din nye stilling hos arbejdsgiver 1 og opsiges den med det korte varsel, du har i prøvetiden. Du skal arbejde i opsigelsesperioden, hvis arbejdsgiver ønsker det, men det giver sjældent mening. Du kan begynde hos arbejdsgiver 2, så snart opsigelsesperioden i prøvetiden er udløbet (eller tidligere, hvis du og arbejdsgiver 1 kan blive enige om, at du stopper tidligere).

Og husk, når du forhandler løn, at når der er rift om dig og de kompetencer, du kommer med, bør det også kunne mærkes på lønnen.

Særligt til tillidsvalgte



FOA PÅ FLERE SPROG

● Som tillidsrepræsentant har du måske oplevet, at det ikke altid er lige nemt at forklare en kollega med anden sproglig baggrund end dansk, hvorfor det er en god ide at være medlem af FOA.

Der er hjælp at hente på foa.dk, hvor du kan finde information på flere sprog: Engelsk, arabisk, urdu, tyrkisk og nepalesisk.

Du kan finde link til information på de forskellige sprog på forsiden af www.foa.dk/sosu

ILLUSTRATIONER: COLOURBOX

OK 24: GIV EN HJÆLPENDE HÅND

● Selvom din arbejdsplads ikke er udtaget til konflikt, vil der i forbindelse med en konflikt sikkert være behov for din hjælp på de arbejdspladser i din kommune eller region, som er udtaget.

Det er nemlig et stort arbejde for en tillidsrepræsentant, når kollegerne på arbejdspladsen er i konflikt.



OK 24: FERIE-OBS

● Vær opmærksom på afvikling af ferie fra 1. april 2024 og frem til overenskomsterne er indgået og stemt hjem kan ryge i vasken, hvis der bliver konflikt (se side 24).



DIALOGKAGE

● I januar måned var der flere tillidsrepræsentanter, der inviterede kollegerne til møde og kage på arbejdspladserne som led i FOAs "dialogkage"-kampagne.

Møderne blev blandt andet brugt til en snak om de kommende overenskomstforhandlinger og om værdien af et FOA-medlemskab.

Særligt til
tillidsvalgte



DU ER IKKE ALENE

- Som tillidsvalgt er du FOA på arbejdspladsen – også når det gælder arbejdsmiljøet.

Men du er ikke alene.

Ring til FOA SOSUs arbejdsmiljøkonsulent, hvis du har brug for viden, råd eller sparring.

FÅ HURTIG HJÆLP TIL INDMELDELSE OG SVAR PÅ SPØRGSMÅL OM KONTINGENT

- Fra den 1. januar 2024 er FOAs a-kasse og fagforening gået sammen om at lave et fælles center, der varetager medlemskab og kontingent.

Det betyder, at der nu er medarbejdere, der sidder klar ved telefonen fra kl. 08.00 til 18.00 hver dag (på nær i weekenden) og kan hjælpe nuværende og kommende medlemmer med at få meldt sig ind, blive internt overflyttet og svare på spørgsmål vedr. kontingent og kontingentopkrævning.

Så står du og skal hjælpe en kollega med at blive medlem, eller har et medlem skiftet job og skal skifte fagforening, så kan du altid henvise til, at de kan ringe på tlf. nr. 8020 2030.



TEST DIG SELV: HVAD VED DU OM OVERENSKOMSTER

- Brug tiden, mens vi venter på nye overenskomster på det offentlige område på en lille quiz.

På foa.dk kan du finde en lille quiz med 10 spørgsmål om overenskomster.

Test dig selv eller brug den som inspiration til at fortælle kollegerne på arbejdspladsen, hvorfor det er en rigtig god idé at være medlem af en OK fagforening.



WEBINARER OM ARBEJDSMILJØ

- På FOAs hjemmeside for tillidsvalgte kan du se eller gense tidligere afholdte webinarer for tillidsvalgte, blandt andet flere webinarer om arbejdsmiljø.

www.foa.dk/raad-regler/tillidsvalgt/afholdte-webinarer

[illegible]

Send løsningsordet senest den 7. marts til angul@foa.dk og deltag i lodtrækningen om en SOSU-taske.

Vinder af sosu-krydsen i sidste nummer blev:
Lillian Wennerberg, Dragør.

**Send ind
& vind!**