

Målprogram

Social- og Sundhedssektoren
2023-2027



Politisk ansvarlig: Tanja Nielsen
Redaktion: Mie Andersen, Nanna Mørch,
Claus Cornelius, Sofie Tolstrup og Line Lauth
Produktion: Grafisk Team/MH

SO_Målprogram_årsmøde 2023_02112023

1 Brug kompetencerne

2 – til gavn for borgere og medarbejdere!

4 Mål og visioner for Social og sundhedssektoren 2023 - 2027

5 I Social- og sundhedssektoren blæser vi til kamp for en bedre brug af kompetencer i løsningen
6 velfærdsopgaven.

7 Kompetencerne er derude blandt vores medlemmer, men de bruges ikke rigtigt, og de bruges ikke nok.

8 I sektoren har vi længe råbt op om *Rette kompetencer til rette opgaver*. Det bliver også kampråbet, når vi
9 skal indfri visioner og mål for kongresperioden 2023-27.

10 Sektoren arbejder for, at fagligheden er tårnhøj og medarbejdere har en relevant uddannelse. Vi ønsker, at
11 alle medlemmer har et arbejdsliv med faglig udvikling, uddannelse og efter- og videreuddannelse. Men
12 motivationen for at dygtiggøre sig forsvinder, hvis der ikke er tillid, anerkendelse eller tradition for, at du kan
13 udføre de opgaver, du uddannet til at løse på din arbejdsplads. Men det er desværre den krasse realitet som
14 flere medlemmer møder, hvis de eksempelvis flytter arbejdsplads fra den ene kommune til den anden. Ofte
15 er konsekvensen nemlig, at de ikke længere må udføre de samme opgaver. Som et medlem sagde under et
16 faggruppelandsmøde *"Jeg bliver jo ikke dummere af at flytte til en anden kommune"*.

17 En anden og høj samfundsmæssig pris, som vi alle sammen er med til at betale, handler om, at vi
18 simpelthen ikke udnytter de kompetencer, der er så desperat brug for på vores centrale velfærdsområder.

19 Der skal stadig rekrutteres flere medarbejdere og uddannes langt flere social- og sundhedshjælpere og
20 social- og sundhedsassistenter de næste mange år, hvis det ikke skal gå hårdt ud over kvaliteten i velfærden.
21 Men budskabet fra sektoren er også, at kvaliteten i dag kan øges, og at vi kan få mere velfærd for de samme
22 penge, hvis FOA -medlemmernes faglighed bliver brugt og udviklet – på både plejecentret, i hjemmeplejen
23 på sygehuset og i psykiatrien og det specialiserede socialområde mm.

24 Derfor er titlen på vores mål og visionsprogram: **Brug kompetencerne - til gavn for borgere og**
25 **medarbejdere!**

26

27

28

29

30

31

32

33

34 **Vision for fremtidens fællesskab**

35

36 **Sektorens vision er, at om 4 år er Social- og Sundhedssektoren fortsat**
37 **et stærkt fagligt fællesskab med fokus på mangfoldighed og**
38 **medlemsengagement i arbejdet med faget og fagets udvikling.**

39

40 **Problem/dilemma**

41 Medlemstallet og organiseringsgraden er faldende. Samtidig viser FOAs medlemsundersøgelse, at
42 tilfredsheden med FOA blandt Social- og Sundhedssektorens medlemmer og dermed også blandt FOAs
43 største faggruppe: social- og sundhedsassistenterne - faldende. Social- og Sundhedssektoren tager et
44 medansvar for at organisere og fastholde sektorens medlemmer. Det sker på tværs af hele organisationen
45 i 2024 i det faglige udviklingsår, hvor sektoren bidrager med viden og idéer til, hvordan det fremtidige
46 arbejde med faget og fagets udvikling kan forme fremtidens fællesskab.

47 Et særligt perspektiv er, det skal være tydeligt overfor det enkelte medlem uanset alder, køn, faggruppe
48 eller etnicitet, hvordan sektorens politik skaber værdi i medlemmernes hverdag og omvendt, hvordan
49 medlemmernes hverdag har indflydelse på sektorens politik. Det forudsætter en tydelig sammenhæng
50 mellem forbundets interessevaretagelse på landsplan, via lokale sektorer til den enkelte TR på
51 arbejdspladsen.

52

53 **Forslag til mål for handlinger**

54

55

- 56 1. **Organisering og fastholdelse:** Ved at tilbyde aktiviteter og tilbud, der styrker medlemmerne fagligt og
57 tager højde for, at medlemmerne i sektoren har forskellig baggrund, køn, alder og herkomst. Fra
58 medlemsundersøgelsen ved vi, at tilfredsheden med aktiviteter og tilbud har betydning for loyaliteten
59 overfor FOA.
60
- 61 2. **Styrke faglige fællesskaber:** Styrke lokale og nationale FOA-fællesskaber med fokus på det faglige
62 indhold, ud over overenskomstmæssige forhold
63
64
- 65 3. **Stærkere sammenhæng mellem forbund, sektor, lokale sektorer og tillidsvalgte:** FOA fungerer som en
66 lang 'kæde' fra det lokale niveau helt ude på arbejdspladsen, til afdelingsniveau og helt op til
67 forbundsniveau. Alle niveauer er hinandens forudsætning og skal blive bedre til at bidrage til hinandens
68 arbejde. TR lykkes bedre, hvis de kan se, at de er en del af et samlet fællesskab og har noget i ryggen.
69 National interessevaretagelse fungerer også bedre, hvis det sker med det lokale som fundament.
70
- 71 4. **Faglige ambassadører.** Vores strategi er at uddanne faglige ambassadører, der kan være talerør for
72 faget. Medlemmerne er hverdagens eksperter, og sektorens opgave er, at de kan komme til orde
73 overfor beslutningstagere og i sektorens egen politikudvikling
74
75
76
77
78
79

80 **Vision for fremtidens arbejdsliv**

81

82 **Fremtidens arbejdsliv skal være kendetegnet ved en arbejdsdag, hvor**
83 **medlemmerne oplever indflydelse, hvad enten det er arbejdstid, opgaven**
84 **omkring borgeren, brugen af faglighed eller arbejdstilrettelæggelse.**

85

86

87 **Problem/dilemma**

88 Der løbes stærkt rundt om på sektormedlemmers arbejdspladser, og der forventes og forlanges meget af
89 den enkelte medarbejder. Det går ud over familielivet, når du ikke ved, hvornår din vagt slutter og det går
90 ud over kvaliteten, når de faglige vurderinger ikke kommer i spil.

91

92 Rundt om i kommuner og regioner er der små tegn på forandringer, der indebærer en mindre restriktiv
93 styring af arbejdet, men der er langt endnu. Der er stadig alt for meget detailstyring og medarbejderne er
94 for lidt inddraget og har for lidt indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og udførelse. Arbejdslivet skal i
95 højere grad tilpasses det enkelte medlems privatliv og livssituation.

96

97 En udfordring for medlemme, som arbejder på Social- og Sundhedssektorens område, er den konstante
98 udskiftning i medarbejdergruppen på de enkelte arbejdspladser. I den kommende kongresperiode vil
99 sektoren arbejde for, at flere får en god start på deres arbejdsliv. For vi ved, at mange ofte yngre kolleger
100 eller kolleger med anden etnisk baggrund har svært ved at falde til og giver op. Både under, men også efter,
101 de har færdiggjort deres uddannelse.

102

103

104 **Forslag til mål for handlinger**

105

- 106 1. **Indflydelse på eget arbejdsliv:** FOA-medlemmer er en differentieret gruppe, med forskellig baggrund,
107 alder og ønsker til arbejdslivet. Vi ønsker at skabe de bedste forudsætninger for et langt arbejdsliv, med
108 særlig fokus på balancen mellem arbejdsliv og privatliv.
- 109 2. **Vi skal hjælpe nye godt ind:** Nye kolleger kan både være unge, brancheskifttere eller mennesker med
110 anden etnisk herkomst end dansk, som stiller andre krav til arbejdslivet og har andre ønsker – det kan
111 være ift. fleksibilitet, udvikling, fællesskab og mening med arbejdet. Vi skal sætte fokus på, hvordan vi
112 hjælper dem bedst muligt ind på FOAs områder og får dem til at *blive*.
- 113 3. **Godt arbejdsmiljø og høj faglighed er hinandens forudsætninger:** Med FOAs fællesskab i ryggen skal
114 sektoren arbejde på at forbedre arbejdsmiljøet for medlemmerne. Et godt arbejdsmiljø er en
115 forudsætning for at udfolde den relationsbårne faglighed, og skal arbejdsmiljøet forbedres, kræver det
116 samtidig en høj grad af faglighed på arbejdspladsen. Se også fremtidens faglighed.
- 117 4. **Et holdbart arbejdsliv uden nedslidning:** Vi skal kæmpe for gode arbejdsvilkår, så FOA-medlemmerne
118 har sikre arbejdspladser, hvor der tages hånd om deres psykiske og fysiske sundhed. Dermed kan de få et
119 langt og indholdsrigt arbejdsliv, uden arbejdsskader og nedslidning, der fx kan føre til sygdomme og
120 tidlig tilbagetrækning.
- 121 5. **Respekt for alle:** Arbejdspladser består af mange faggrupper, og medarbejderne udfylder forskellige
122 opgaver. I fremtidens arbejdsliv er der mere respekt for alle medarbejders arbejde og de indgår i et
123 ligeværdigt fællesskab.
- 124
- 125
- 126
- 127

128 **Vision for fremtidens faglighed**

129

130 **I fremtiden er alle FOAs medlemmer på social- og**
131 **sundhedsområdet uddannede og kan bruge deres kompetencer**

132

133

134 **Problem/dilemma**

135 Med flere ældre og flere opgaver, som flyttes fra regionernes sygehuse til kommunal pleje, bliver
136 opgaverne i kommunerne mere specialiserede og fagligt krævende. Samtidig bliver arbejdet på sygehuse,
137 i psykiatrien og på det specialiserede socialområde mere komplekse og kræver en faglig uddannelse.

138

139 Det er oplevelsen, at en række medlemmer ikke altid får mulighed for at udføre de opgaver, de er
140 kvalificerede til. Presset på ældre- og sundhedsområdet betyder, at det er svært at få efter- og
141 videreuddannelse.

142

143 **Forslag til mål for handlinger**

144

- 145 1. **Bedre brug af kompetencer:** FOAs medlemmer skal i langt højere grad have et fagligt handlerum,
146 så deres kompetencer bliver brugt og anerkendt og medlemmerne har øgede faglige
147 udviklingsmuligheder. Det skal ikke være sådan, at opnåede kompetencer på en arbejdsplads
148 nulstilles, når man flytter til en anden.
- 149 2. **Der skal skabes øgede udviklingsmuligheder, efter- og videreuddannelse og specialisering:** Vi skal
150 øge fokus på specialiseringer inden for faget, fx inden for demens, psykiatri, velfærdsteknologi,
151 somatikken mv.
- 152 3. **Alle skal uddannes:** I fremtiden skal langt hovedparten af de ansatte have en
153 uddannelse. Når ufaglært medarbejdere kommer ind på området, skal de tilbydes en
154 uddannelsesplan.
- 155 4. **Fokus på det tværfaglige som kompetence:** Det tværfaglige skal i højere grad ses som en del af
156 fagligheden.
- 157 5. **Der skal udvikles nye veje til rekruttering:** Der skal ses på, hvordan arbejdspladserne kan åbnes
158 mere for unge medarbejdere og sporskiftere. Hvordan kan vi invitere dem ind i fællesskaberne og
159 gøre det attraktivt? Bl.a. med et kig på titlerne: spirer og runner. Det skal ansøre til en uddannelse
160 indenfor området.
- 161 6. **Flere ind på social- og sundhedsuddannelserne og flere der gennemfører:** Den største mangel på
162 arbejdskraft kommer til at være på social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter.
163 Det viser alle fremskrivninger. FOA har som mål, at antallet af elever skal løftes fra 9.000 til 12.000
164 om året. Og vi skal samtidig være med til at bidrage til, at flere gennemfører uddannelserne – det
165 er et ansvar alle skal være med til at løfte også som kollega.

166

167

168

169

170

171

172

173

174 **Vision for fremtidens velfærd**

175

176 **I fremtiden har Social- og sundhedssektorens medlemmer tid og rum til at**
177 **levere velfærd. De skal kunne levere en kvalificeret velfærd til borgere,**
178 **som har behov for samfundets hjælp.**

179

180 **Problem/dilemma**

181 Uligheden bliver større i Danmark. Både socialt men også helbredsmæssigt. Borgerne kommer ofte i
182 klemme mellem systemer og søjler i kommuner og regioner. Det gør det vanskeligt at give den rigtige hjælp
183 og støtte. Hjælpen kommer nogle gange for sent og i forkert form.

184

185 På psykiatriområdet bliver hverdagen på bosteder og i behandlingspsykiatrien ramt af reduktioner i
186 økonomi og normering, som i sidste ende sætter medarbejdernes ve og vel i fare.

187

188 Frisættelse af den offentlige sektor er kommet højt på den politiske dagsorden. Regeringen har peget på
189 at det bliver på ældreområdet, de starter frisættelsesprocessen. For Social- og Sundhedssektoren betyder
190 frisættelse, mere indflydelse på eget arbejde og plads til faglighed i hverdagen. Men for andre betyder
191 frisættelse mere frit valg og etablering af bestyrelser på landets plejecentre.

192

193 **Forslag til mål for handlinger**

194

195 **1. Der skal arbejdes ud fra et samlet blik på borgeren:** FOA skal fremme en bred forståelse af kvalitet,
196 som har større fokus på det levede liv og sammenhængen for borgeren. Der er behov for at tænke
197 sundhedslov og servicelov sammen, samt et fokus på psykiatrien. FOA skal arbejde for, at
198 kommunerne sætter mere fokus på rehabilitering, forebyggelse og tidlig opsporing – her spiller
199 vores medlemmer en væsentlig rolle.

200

201 **2. Sektoren skal understøtte arbejdet med nye organiseringer indenfor medlemmers**
202 **arbejdspladser:** FOA skal arbejde for en arbejdsorganisering, som sætter tværfagligheden i
203 centrum, og som gør op med snævre faggrænser, siloer og fastlåste hierarkier. Der skal være fokus
204 på kontinuitet for borgeren og patienten, fx i små selvstyreende teams. Vi skal udbrede teams til at
205 være den gennemgående organiseringsform på ældreområdet.

206

207 **3. FOA ønsker frisættelse af fagligheden, bredt set og på tværs af sektorer.** Frisættelse handler om at
208 have tillid til medarbejderne. Og øget tillid til medarbejderne betyder mindre behov for
209 dokumentation. Men frisættelse skal også gælde de private virksomheder på fx ældreområdet og
210 det betyder bl.a. fokus på kvalitet, sammenhæng og samarbejde i hverdagen. Visitationen skal
211 ændres, så man som ældre får større indflydelse på hvilken hjælp, man konkret har brug for
212 sammen med medarbejderen. Det kalder vi nærvistation.

213

214 **4. Sektoren arbejder for at få større indflydelse på den private sektor på social- og**
215 **sundhedsområdet:** Der etableres friplejehjem som aldrig før og den private sundhedssektor
216 eksisterer i bedste velgående. Mange medlemmer arbejder i den private sektor. Sektoren skal have
217 et særligt fokus på de private arbejdspladser og de opgaver, der løses her.

218

- 219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
5. **Sektoren skal arbejde for bedre forhold i psykiatrien og på det specialiserede socialområde:** Her står FOAs medlemmer med store udfordringer, som kræver særlig opmærksomhed. Det skal være sikkert at gå på arbejde, men reducerede normeringer og alt for meget ikke uddannet og skiftende personale skaber større utryghed blandt medarbejdere og syge

 6. **Fremtidssikring af ældreområdetets kvalitet:** Fremtidens kvalitet på ældreområdet hænger i høj grad også sammen med antallet af medarbejdere. Men desværre oplever vi ofte, at ældreområdet rammes af besparelser, når kommunernes økonomi er presset. Der skal være en økonomisk bund på ældreområdet, som sikrer at antallet af medarbejdere pr. borger ikke falder men øges i takt med, at der kommer flere ældre.

NOVEMBER 2023

Målprogram

Social- og Sundhedssektoren 2023-2027



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Social- og Sundhedssektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på social- og sundhedsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.