

Målprogram

Social- og Sundhedssektoren
2023-2027

VEDTAGET



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

SO_Målprogram_årsmøde 2023_06122023

Brug kompetencerne

– til gavn for borgere og medarbejdere!

Mål og visioner for Social og sundhedssektoren 2023 - 2027

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

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

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

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

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

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

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

Vision for fremtidens fællesskab

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

Problem/dilemma

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

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

Forslag til mål for handlinger

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

Vision for fremtidens arbejdsliv

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

Problem/dilemma

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

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

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

Forslag til mål for handlinger

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

Vision for fremtidens faglighed

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

Problem/dilemma

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

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

Forslag til mål for handlinger

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

Vision for fremtidens velfærd

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

Problem/dilemma

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

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

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

Forslag til mål for handlinger

1. **Der skal arbejdes ud fra et samlet blik på borgeren:** FOA skal fremme en bred forståelse af kvalitet, som har større fokus på det levede liv og sammenhængen for borgeren. Der er behov for at tænke sundhedslov og servicelov sammen, samt et fokus på psykiatrien. FOA skal arbejde for, at kommunerne sætter mere fokus på rehabilitering, forebyggelse og tidlig opsporing – her spiller vores medlemmer en væsentlig rolle.
2. **Sektoren skal understøtte arbejdet med nye organiseringer indenfor medlemmers arbejdspladser:** FOA skal arbejde for en arbejdsorganisering, som sætter tværfagligheden i centrum, og som gør op med snævre faggrænser, siloer og fastlåste hierarkier. Der skal være fokus på kontinuitet for borgeren og patienten, fx i små selvstyrende teams. Vi skal udbrede teams til at være den gennemgående organiseringsform på ældreområdet.
3. **FOA ønsker frisættelse af fagligheden, bredt set og på tværs af sektorer.** Frisættelse handler om at have tillid til medarbejderne. Og øget tillid til medarbejderne betyder mindre behov for dokumentation. Men frisættelse skal også gælde de private virksomheder på fx ældreområdet og det betyder bl.a. fokus på kvalitet, sammenhæng og samarbejde i hverdagen. Visitationen skal ændres, så man som ældre får større indflydelse på hvilken hjælp, man konkret har brug for sammen med medarbejderen. Det kalder vi nærvisation.
4. **Sektoren arbejder for at få større indflydelse på den private sektor på social- og sundhedsområdet:** Der etableres friplejehjem som aldrig før og den private sundhedssektor eksisterer i bedste velgående. Mange medlemmer arbejder i den private sektor. Sektoren skal have et særligt fokus på de private arbejdspladser og de opgaver, der løses her.
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

VEDTAGET



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.