

**Social- og Sundhedssektorens
Skriftlige beretning ved generalforsamlingen**

26. april 2022

FOA Frederikssund

Ådalsparken 2, 3600 Frederikssund



Indholdsfortegnelse

SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN	3
<i>Social- og Sundhedssektorens rækkevidde</i>	3
<i>Den centrale sektor</i>	3
<i>Sektorbestyrelsen og målprogram</i>	5
<i>Faglighedspjecer</i>	5
<i>Fagets Dag</i>	5
DET KOMMUNALE OMRÅDE	5
<i>Rekruttering og fastholdelse</i>	5
<i>Lokale lønforhandlinger</i>	7
<i>Analyse på indflydelse på køretiden i hjemme-/døgnsplejen</i>	7
<i>Egedal kommune af Fællestillidsrepræsentant Sandi Rosell</i>	13
DET PRIVATE OMRÅDE	14
DET REGIONALE OMRÅDE	14
<i>Vinterpakke og frontpersonale</i>	14
<i>Rekruttering</i>	15
<i>Psykiatrien</i>	15
UDDANNELSE	16
LOKALT UDDANNELSESUDVALG	16
ARBEJDSMILJØ	16
<i>COVID-19</i>	16
<i>Seniorpension</i>	17
<i>Senioraftaler og seniorpolitik</i>	18
<i>Anmeldelse af arbejdsskader</i>	19
ELEVER	19
MED	21
SEKTORENS FREMTIDIGE ARBEJDE FOR PERIODEN 2022 TIL 2024	22

SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN

Den 26. april 2022 afholder Social- og Sundhedssektoren i FOA Frederikssund generalforsamling.



Social- og Sundhedssektorens rækkevidde

Social- og Sundhedssektoren dækker kommunale, regionale og private arbejdspladser beliggende i Egedal, Frederikssund og Halsnæs kommune.

Social- og Sundhedssektoren i FOA Frederikssund repræsenterer 1223 erhvervsaktive medlemmer samt 116 elever – tallene er fra 31.12.2021.

Siden forrige generalforsamling har tallene været både opad- og nedadgående.

Social- og Sundhedssektoren dækker alle faglige sager og overenskomster inden for sektorens lokale område.

Herunder omfattes arbejdsmiljø, uddannelse, kompetenceudvikling, faglige elevsager, overenskomster, lokale aftaler samt faglighed i faggrupperne.

I afdelingen kan vi se, at en del af udmeldelserne skyldes, at adskillige ældre medlemmer, dels er blevet bevilget seniorpension, dels er gået på folkepension, så snart det har været en mulighed.

Det er så godt som umuligt at få nye kollegaer ansat i de ledige stillinger på grund af ringe søgning, det har så en konsekvens i forhold til at organisere nye medlemmer til Social- og Sundhedssektoren.

Social- og Sundhedssektorens område er voldsomt ramt i forhold rekruttering og fastholdelse og det har store konsekvenser på det arbejdsmiljømæssige område – det er medlemssager af denne karakter, der optager os mere, end det tidligere har gjort.

Den centrale sektor

Social- og Sundhedssektorens formand i FOA Frederikssund er fortsat suppleant i den centrale sektors bestyrelse og derfor tæt på det centrale politiske arbejde.

I den centrale sektor markerer formandskabet sig stærkt på den store politiske arena og får sat store aftryk ved deres deltagelse på eksempelvis ældretopmødet samt ved udarbejdelse af rapport om en 10 års psykiatriplan.

Den centrale sektor har udarbejdet et målprogram, hvori er beskrevet 9 notater om FOA's visioner for ældreområdet.

De store overskrifter er:

- Bæredygtige mindre enheder i hjemmeplejen
- Økonomisk styring på ældreområdet – skitse til ny model
- Nær visitation

- Øget kvalifikation i ældreplejen – større krav og mere sparring
- Et nyt tilsyns- og klagesystem – det skal være lettere at være borger
- Frit valg til borgeren, men ikke fri profit til virksomheder
- Sundhedshuse – også en del af ældreplejen
- Hygiejne og rengøring er en del af kernevelfærden
- Hvordan får vi mere meningsfuld dokumentation?

Baggrunden for denne rapport er, at FOA oplever det som en fælles opgave at understøtte ældre medborgere, som bliver syge og svage til en værdig ældredom.

Vi skal tænke fællesskab og styrkelse af ældre borgere, der ikke kan klare sig selv – vi skal medvirke til at undgå et samfund, hvor der er forskel på den hjælp, man har mulighed for at få – vi skal undgå a- og b-hold i vores samfund.

Det kræver en justering af styringsmodeller, økonomi samt organisering af opgaveløsningen.

Til den nye retning har det centrale formandskab sat nogle helt klare centrale pejlemærker, hvor der skal være fokus på borgerens særlige behov og ønsker til hverdagen og livet, hvilket kan skabes i samarbejde mellem medarbejder og borger.

Det kræver et større fagligt råderum, hvor medarbejderne kan bruge deres faglighed i arbejdet med borgeren.

En anden vigtig faktor er, at vi ønsker et opgør med styringsmodeller, der begrænser det faglige råderum.

Målet er, at hjemmeplejen organiseres i mindre teams med stort råderum i forhold til planlægning af arbejdet – det vil betyde færre medarbejdere i borgerens hjem og et styrket tværfagligt samarbejde mellem de mange forskellige faggrupper, der er omkring borgeren.

Formandskabet i den centrale sektor har længe lagt pres på politikerne i forhold til en 10 års psykiatriplan – den har længe været undervejs, men med den centrale sektors hjælp er der nu endelig kommet en rapport fra Sundhedsstyrelsen, som formandskabet har været med til at beskrive.

Rapporten er endnu ikke godkendt i folketinget, så på nuværende tidspunkt vides det ikke i hvilket omfang, at delene i rapporten vil blive omsat.

Rapporten er et fagligt oplæg til en 10- årsplan om bedre mental sundhed og en styrket indsats til mennesker med psykiske lidelser.

Hensigten er at skabe sammenhæng mellem sektorerne og i forhold til den indsats, der er vigtig for den enkelte borger med en psykisk lidelse.

Den er netop udsendt og vil forhåbentlig med tiden blive faciliteret til Social- og Sundhedssektorens område i FOA Frederikssund.

Den centrale sektors arbejde målretter fokus på sagsbehandling samt det politiske arbejde i Social- og Sundhedssektoren i FOA Frederikssund.

Sektorbestyrelsen og målprogram

Sektorbestyrelsen har ud fra den centrale sektors målprogram fastsat 6 punkter, som sektoren i FOA Frederikssund skal arbejde med:

- At give attraktive billeder af fagene og mulighederne i dem således, at flere søger til Social- og Sundhedsuddannelserne.
- At sikre medlemmerne i en større udstrækning får medindflydelse og medbestemmelse i forhold til arbejdstidstilrettelæggelsen.
- At udvikle nye løsninger til medlemmernes ønsker om mere fleksible arbejdstider – dog altid med fokus på arbejdsmiljøet.
- Flere FOA-kollegaer – ansættelse af uuddannede skal sikres en uddannelsesplan for at fastholde dem i faget.
- Ældreområdet – kan fungere, såfremt midlerne bliver forvaltet korrekt eks. mere køretid mellem borgerne – visitationen tættere på medarbejderne.
- Fastholdelse gennem attraktive arbejdsvilkår.

Disse punkter har stort fokus i det daglige arbejde, såvel som sagsbehandling, som politisk i Social- og Sundhedssektoren, FOA Frederikssund.

Faglighedspjecer

Sektoren har i samarbejde med andre FOA-afdelinger i Region Hovedstaden udviklet faglighedspjecer for Social- og Sundhedshjælper, Social- og Sundhedsassistent, samt Portører.

Pjecerne er udarbejdet i narrativ form således, at der i jeg-form fortælles om arbejdet i faget – det skal give forståelse for faget i stedet for information om uddannelsesforløb, løn under uddannelse etc.

Hensigten er, at pjecerne skal have omløb i offentligheden og målet er at få de unge til at opdage faget.

Fagets Dag

Vi fejrer Fagets Dag den 26. november hvert år, hvor vi hyper uddannelserne på de sociale medier med de arrangementer, som planlægges fra år til år. Arrangementerne foregår på arbejdspladserne og SOSU-skolen, hvor vi hylder alle dem, der er i faget.

DET KOMMUNALE OMRÅDE

Rekruttering og fastholdelse

Den største udfordring er rekruttering og fastholdelse af faglige medarbejdere – det er desværre en udfordring, som vi deler med andre afdelinger i hele landet.



I FOA Frederikssund oplever vi, at flere af vores ældre medlemmer skal have hjælp til at få en seniorpension.

Arbejdslivet er hårdt og med en seniorpension er det muligt at træde tilbage fra arbejdsmarkedet allerede 6 år før folkepensionsalderen og flere af vores medlemmer opfylder kriterierne for at blive bevilget en seniorpension.

Det har selvfølgelig stor konsekvens for arbejdspladserne, når kollegaer med stor viden på området forlader arbejdsmarkedet.

Samtidig er det svært at tiltrække nye kollegaer til faget.

Konsekvensen er, at vagter dækkes af vikarer eller at opgaverne fordeles mellem de medarbejdere, der måtte blive tilbage.

Det kan man holde til i en periode, men når det først opleves kontinuerligt, så trækker det store veksler på arbejdsmiljøet – ved mandefald skal og bør arbejdsopgaver dagligt prioriteres af ledelsen, men mange oplever, at det er en prioritering, som medarbejderne selv skal tage.

Det er et stort ansvar og en urimelig byrde, der bliver lagt på medarbejderne og konsekvensen er, at medarbejderne fordeler opgaverne imellem sig – det betyder, at der løbes stærkere og det efterlader samtidig en følelse af ikke at slå til fagligt og menneskeligt.

Det slider og ingen kan holde til et så stort pres i længden og vil ofte medføre et sygefravær af en vis størrelse.

Der er eksempler fra de tillidsvalgte på, at der ofte arbejdes med weekendbemanding som den daglige norm, hvilket er dybt uacceptabelt.

Konsekvensen er et øget sygefravær og der er eksempler på høje fraværsprocenter, som må sætte enhver arbejdsgiver i alarmberedskab.

Vi oplever desværre, at der er kommet et udtryk for resignation på udfordringen, som er et landsdækkende problem – der skal fokus på, hvordan vi kan gøre nogen nysgerrige på området og give andre lyst til at vende tilbage til faget.

Afdelingen oplever, at det øgede pres på fagligheden, omsorgen og tiden til borgerne er medvirkende til et øget fravær.

Medindflydelse og medbestemmelse på arbejdstidstilrettelæggelsen er endnu langt fra mål til, at medlemmerne kan få de ønskede vagter, såsom færre weekendvagter, kun dag-aften-nattevagter eller 8 timers vagter i stedet for 6 timers vagter – dog er det slået igennem på nogle områder.

Sektoren har indgået lokale aftaler om mere fleksible arbejdstider – blandt andet byt af vagter, udskydelse af fridøgn samt nedsat hviletid – der tages dog forbehold i forhold til arbejdsmiljøet og derfor er der aftaler, der kun indgås individuelt.

Der er ligeledes indgået aftaler om frivilligt ekstra arbejde og i en kommune drøftes på nuværende tidspunkt en fornyelse af den lokale aftale om bedre honorering for forskellige funktioner.

Aftaler om frivilligt ekstraarbejde fik især en større bevågenhed i forbindelse med Covid-19, hvor det både for arbejdsgivere og medarbejdere var vigtigt at få dækket vagter med så få udefrakommende vikarer med henblik på at begrænse smitten mest muligt.

Lokale lønforhandlinger

De årlige lokale lønforhandlinger er blevet fast forankret i kommunerne – det er forskelligt fra kommune til kommune, hvor mange løntrin vi kan få forhandlet hjem til vores medlemmer – især en kommune har åbnet pungen lidt mere end andre kommuner, hvor vi har fået ganske mange løntrin hjem til medlemmerne.

I FOA er vores politiske dagsorden, at vi skal have lønløftet de medlemmer, som ikke er fulgt med lønudviklingen og det er ganske mange.

Analyse på indflydelse på køretiden i hjemme-/døgplejen

Social- og Sundhedssektoren har i foråret 2021 udarbejdet en analyse på køretiden i hjemme-/døgplejen.

Undersøgelsen blev igangsat på baggrund af adskillige henvendelser gennem tiden fra medlemmer og tillidsvalgte, som oplevede, at arbejdspresset var blevet for stort i forhold til kørelister i hjemme-/døgplejen.

Social- og Sundhedssektoren i FOA Frederikssund har ligeledes haft adskillige medlemssager, hvor medarbejdere er blevet ramt af stress på grund af arbejdspresset - enkelte medlemmer har endda haft fravær af længere varighed.

Målgruppen for undersøgelsen var erhvervsaktive medlemmer i hjemme-/døgplejen for Social- og Sundhedssektoren i FOA Frederikssunds 3 kommuner, Frederikssund, Halsnæs og Egedal.

Der blev anvendt Survey til spørgeskemaundersøgelsen, som et let tilgængeligt værktøj.

For at kvalificere den kvantitative undersøgelse, var der i spørgeskemaet mulighed for at uddybe svarene i et kommentarfelt.

Undersøgelsen var anonym og udført i tidsrummet fra april til maj 2021.

Der var mulighed for at være i dialog efter undersøgelsen med sektorformanden, såfremt der var et ønske til at uddybe svarene yderligere og det benyttede 30 % af respondenterne sig af.

Besvarelsen lå jævnt i alle 3 kommuner og svarprocenten var på ca. 50 %.

Efterfølgende undersøgelsen modtog tillidsrepræsentanter henvendelser fra medlemmer, der ikke fik besvaret spørgeskemaet.

Det blev synligt, at Tillidsrepræsentanterne har en vigtig rolle ved fremtidige undersøgelser i at gøre opmærksom på en undersøgelse samt gå i dialog om det på arbejdspladserne.

Det vil øge en eventuel besvarelse ved fremtidige undersøgelser.

Konklusionen for det samlede resultat fra undersøgelsen viste tydeligt for de 3 kommuner, at de var meget samstemmende.

- Det er ikke tydeligt for medarbejderne om, hvorvidt der er køretid mellem borgerne eller ej.
- Det er ikke tydeligt for medlemmerne, hvem der administrerer kørelisterne.
- Køretiden kan variere mellem distrikterne og det er tydeligt, at landdistrikterne er mere udfordrede på, at der ikke tages højde for større afstande.

Efter sigende skal køretiden ligge i borgerens tid, men det er svært at få øje på for medarbejderne – populært kaldes det "hvid tid" af ledelsen.

Hvor køreafstanden mellem 2 borgerbesøg på krak eksempelvis kan vise 17 min., så var der måske kun afsat 7 min. i køretid – til trods for argumentation blev der ikke opnået den fulde køretid.

Medarbejderne savner forståelse og en bedre realitetssans i forhold til planlægningen af køretid mellem borgerbesøgene.

Der opleves, at køretiden kan forsvinde på grund af besparelser.

Det opleves dybt frustrerende at blive pålagt besparelser, når der i forvejen opleves at være for lidt tid til borgerbesøgene.

Efter frokost kan det være svært at nå sine borgeropgaver inden arbejdstids ophør eksempelvis kl. 13, da tidspunkterne for besøgene kan ligge meget tæt på hinanden uden køreafstand.

Det kan være svært at få øje på fornuften og logikken – det giver derfor god mening, når medarbejderne har en formodning om, at planlægger/koordinator tager en hurtig hovedregning, når køretiden udregnes.

Hos enkelte kommuner afsættes x antal minutter i en blok 2-3 gange dagligt på kørelisten, som skal selvhjælpes – det er dog kun til områder med bilafstand.

Køretidsblokkene i en enkelt kommune hjælper lidt, men medarbejderne oplevede at skulle tilpasse sig trods i forvejen hektisk travlhed.

Cykelruter kan være op til 30 km. lange, så derfor fravælger nogle medarbejdere at køre på cykel og kører derfor ud til borgerne i deres egne biler for at nå det indenfor arbejdstiden - vel at mærke såfremt den enkelte medarbejder er så heldig at være i besiddelse af egen bil.

Det kan medføre misstemning blandt kollegaerne, da ikke alle har den mulighed.

Nogle kommuner har kun ganske få elcykler til rådighed, her er der medarbejdere, der medbringer deres egen elcykel, som de selv skal stå for servicering af samt indkøb til eventuelt nyt batteri.

Ofte tages der ikke højde for registrering af dobbeltbesøg, hvor medarbejderne kører med hver sit transportmiddel og skal mødes hos den samme borger.

En anden problematik ved dobbeltbesøg kan være, at der ikke tages højde for, at to medarbejdere bruger tid til den samme opgave hos en borger, da tiden til opgaven ligger hos borgeren.

En kendt stressfaktor er akutopkald fra borgere, der har brug for hurtig hjælp - den i forvejen manglende køretid giver ikke luft til nødkald.

Hovedproblemet omkring den manglende køretid, giver sig udslag i, at der ikke er den fornødne tid til borgeren, hvilket især gør sig gældende ved kollegaers fravær.

Ved kollegaers fravær kan kørelisterne blive yderligere presset med mindre, der indkaldes vikarer – det må dog konstateres, at der ofte spares på vikardækning på mange områder.

Det er dog ikke tydeligt i analysen, hvilke områder der sørger for vikardækning – det opleves til gengæld, at der dagligt skal fifles med kørelisterne på grund af kollegaers fravær.

Vi må konstatere, at der i den samme kommune kan være forskel på, hvorvidt der dækkes med vikarer eller ej.

Det er kendt i forvejen, at de forskellige hjemme-/døgncplejegrupper alle har den samme styringsmodel, som er BUM (bestil-udfører-modtager).

I denne styringsmodel arbejdes der med, at der er vished for 80 % af borgerne – de sidste 20 % er usikre, da borgerforløb i dette regi bliver afsluttede, når det er muligt at kunne klare sig selv i hverdagen.

Det betyder, at der kun dækkes med 80 % fast personale, de resterende 20 % er usikre og vil derfor være vikarer.

Det sikrer en besparelse for området, at der arbejdes med denne fordeling, det øger dog tilgangen til vikarer, som ikke nødvendigvis er kendte for hverken, borgere, medarbejdere eller ledelse.

Vikarer er ofte uuddannede, som ikke kan udføre de faglige opgaver, det lægger endnu et pres på kørelisterne hos nogle medarbejdere.

I situationer, hvor der er vikarer med på dobbelt ruter, sker det ofte, at det fastuddannede personale selv udfører opgaven, da tiden i forvejen er presset og det tager tid at forklare og vejlede.

Ved tildeling af ruter til vikarer tilpasses kørelisten, så det er ikke-komplekse borgeropgaver – det betyder så, at det fastuddannede personale ofte oplever at have de tungeste og mest komplekse borgeropgaver.

Ved fravær af kollegaer kan det forekomme at blive bagud med borgerbesøg – konsekvensen kan være overarbejde eller at arbejdstempoet bliver sat yderligere op.

Der opleves at "stjæle tiden" fra borgerne for at kunne nå den øgede belastning.

En anden konsekvens er, at der sker en forskydning af dokumentationen, dels bliver den ikke udført, dels udsat til næste arbejdsdag – det hænder ligeså, at der dokumenteres i fritiden – eller dokumentationen overdrages til en kollega, hvilket vil sige, at det ikke er samme person, som har udført opgaven, der dokumenterer.

Det kan i værste fald betyde, at indehaveren af dokumentationen kan få ansvaret for en opgave, der ikke er udført fagligt forsvarligt.

Nogle medarbejdere fortalte, at de møder før tid, helt op til 20 min., for at læse op på borgerne – det er ikke muligt at nå læsningen, såfremt der mødes til tiden kl. 7.00, da det første borgerbesøg er kl. 7.07.

Forinden det første besøg skal medarbejderne nå at åbne, læse og slukke PC, sørge for værnemidler til turen, nøgler samt eventuelt spritte bilen af og i værste fald tanke benzin.

Den manglende køretid opleves at have konsekvenser for opgaveløsningen hos borgeren – fagligheden går tabt, da der ikke er den fornødne tid til opgaven eller fordybelsen.

Tidlig opsporing og rehabilitering forsvinder ud af pleje-/handleplanen, da der kun bliver tid til de hurtige løsninger.

Nogle medlemmer oplevede, at der ligeledes kunne være en brist i samarbejdet med visitationen – forståelse for behov for øget tid til borgere med særlige behov eller ringe mobilitet/kognition er mangelfuld og ligeså i forhold til at få afsluttet borgerbesøg, der ikke længere har det oprindelige formål.

Weekenderne, hvor der i forvejen er færre på arbejde, kan opleves temmelig svære, da vikarer ofte sygemelder sig – der er ingen ledelse eller planlægger/koordinator til stede, så medarbejderne skal foruden at fordele borgeropgaverne mellem sig også tilkalde vikarer.

Det er kun muligt at finde den ene kommunes personalepolitik på kommunens hjemmeside, hvor der er defineret en stress- samt en sundhedspolitik.

Her anbefales det "at forebygge og håndtere stress med påmindelse om at holde pauser i løbet af arbejdsdagen samt at alle har et ansvar for at sikre den almene fysiske, psykiske og sociale sundhed."

På trods af det har de pressede kørelister med manglende køretid ofte den konsekvens, at der ikke er tid til egenomsorg, toiletbesøg, små pauser og frokost – det er ellers i frokoststunderne, at der er mulighed for at etablere sociale relationer.

Det hænder ofte, at ledelse arrangerer triagering med sygeplejersker og småmøder i frokostpauserne, så formålet med pauser forsvinder – nogle medarbejdere vælger endda at bruge deres frokost til at dokumentere i omsorgssystemet.

Der er overordnet gode intentioner i forhold til arbejdsmiljø, men hverdagen ser noget anderledes ud.

Det er derfor vanskeligt at få øje på, at medarbejderne i hjemme-/døgncplejen er omfattet af en sådan personalepolitik.

Det er ikke hensigtsmæssigt at dokumentere i bilen eller på cyklen – det er dog ledelsens forventning og med god grund, at der dokumenteres hos borgeren, men medarbejderne vælger at skynde sig videre til næste borger, da det opleves at være bagud med opgaverne.

Der opleves også, at transporttiden fra borger til arbejdspladsen stjæler frokostpausen.

Generelt er der en oplevelse af, at sygeplejersker har mere tid til kørsel og borgeropgaver, hvilket opleves dybt urimeligt og uretfærdigt.

Overvejende flest respondenter i analysen har ikke kendskab til APV på det psykiske arbejdsmiljø, hvilket i sig selv er særdeles bekymrende, men ikke overraskende.

I hver enkelt medlemssag i FOA Frederikssund efterspørges APV på det psykiske arbejdsmiljø – ofte viser det sig, trods vidensdeling fra FOA, at især Arbejdsmiljørepræsentanter kun har et ringe kendskab til udførelse af løbende APV på det psykiske arbejdsmiljø, derfor når viden om APV ikke ud til den enkelte medarbejder.

Den manglende viden til APV kan ofte skyldes en generel afvisning fra leder, som henviser til den 3-årige APV-undersøgelse.

Medarbejderne savner generelt at blive set, anerkendt og forstået.

Adskillige medarbejdere i hjemme-/døgncplejen møder ikke ind ej heller slutter arbejdsdagen på arbejdspladsen, men møder direkte fra eget hjem ud til borgerne.

Ledelsens begrundelse for dette tiltag var den gang, at det ville minimere ”kaffe og snak” og var udelukkende endnu et håndtag, der blev brugt til besparelse.

Konsekvensen udeblev ikke, medarbejderne mistede det sociale rum, hvor der både blev drøftet kerneopgave og især knyttet faglige og venskabelige bånd.

Ledelsen mister overblikket over medarbejdernes faglige og personlige ressourcer, som i den grad kan styrke kvaliteten i kerneopgaven.

Efter besvarelsen af analysen blev der planlagt dialogmøder med Fællestillidsrepræsentanter, Tillidsrepræsentanter og Arbejdsmiljørepræsentanter fra alle tre kommuner med henblik på at kvalificere analysen samt udarbejde en handleplan for det videre arbejde.

Der blev afholdt møder på Forvaltningsniveau, hvor Fællestillidsrepræsentanter, Tillidsrepræsentanter og Arbejdsmiljørepræsentanter ligeledes deltog i drøftelsen af analysen med henblik på at forbedre forholdene på hjemme-/døgncplejeområdet.

Hensigten var at få redegjort for, hvor ansvaret for udførelsen af den faglige opgave eller mangel på samme lå, når medarbejderne selv skulle fordele borgere imellem sig ved kollegaers fravær?

Der skulle være et øget fokus på, om opgaver og ressourcer hang sammen, hvilket i øvrigt var en af indsatsområderne for alle MED-udvalgene i den ene kommune jf. stresspolitikken.

Et øget fokus på en bedre fordeling af tunge og lette opgaver – det fastuddannede personale kan risikere en større og hurtigere nedslidning, når vikarer kun tildeles de mere lette borgeropgaver.

Et øget fokus på det psykiske arbejdsmiljø samt udførelse af APV – medarbejderne savnede anerkendelse for deres tilstedeværelse.

Tilliden og respekten ønskes tilbage på arbejdspladsen og ledelsen skal turde gå ind i en dialog med medarbejdere, som påpeger de tilstedeværende udfordringer.

Medarbejderne skal have mulighed for at kunne udføre de faglige opgaver med den tid, det vil kræve hos den enkelte borger, det være sig omsorg, pleje, tidlig opsporing og rehabilitering.

Det er vigtigt, at planlægger/koordinator har de nødvendige kompetencer til at udføre opgaven.

Der skal være et større fokus på det tværsektorielle samarbejde, dels med sygeplejersker, dels med visitation.

Samarbejdet skal i den grad øges, så der kommer en fælles forståelse for opgavens tid og art.

Der blev i øvrigt planlagt møder med politikere fra udvalgsområderne med henblik på at synliggøre nødvendigheden i, at områderne kræver flere midler og ikke flere besparelser.

Politisk skal der være en stor bevågenhed i overholdelse af Kvalitetsstandarderne, det kalder på et øget fokus, når borgerne får taget af deres tid, dels i forhold til den pressede køretid, dels ved medarbejderes fravær.

Der skal også politisk være et større fokus på det psykiske arbejdsmiljø med henblik på nedbringelse af sygefravær.

Det er vigtigt at have for øje, at forringede arbejdsvilkår kan have konsekvenser for fastholdelse og rekruttering af uddannet Social- og Sundhedspersonale.

Der tegnede sig i analysen et billede af, at ledere ikke var synlig og tilgængelig for medarbejderne i de svære situationer.

Der skal være et politisk fokus på at minimere ledelsesspændet.

Der er ikke brug for distanceledelse, men for ledelse, der er opmærksomme på at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen og ser det daglige behov for sparring og minimere risikoen for, at medarbejderne står med konsekvenserne af dilemmaer alene, som uvægerligt opstår i perioder med økonomisk pres.

Sektoren fik en politisk drøftelse om andre styringsmodeller end BUM.

Sektoren har foreslået den hollandske model, Buurtzorg der giver en bedre kontinuitet i relationen mellem borger og få fagpersoner, hvor der organiseres i mindre teams.

Modellen giver en høj borger- og medarbejdertilfredshed, god økonomi og pleje og omsorg af høj kvalitet.

Ældreplejen leveres af få gennemgående fagpersoner, der ser borgeren som et helt menneske og ikke som endnu en opgave på kørelisten.

Ifølge en VIVE-undersøgelse vil det fremhæve relations arbejdet, som er en forudsætning for god pleje og omsorg. Medarbejderne vil føle at gøre en forskel med mulighed for at rehabilitere og yde nærvær og omsorg, som vil medføre en større livskvalitet for borgerne.

Der har været mange drøftelser om hjemme-/døgncplejen i alle 3 kommuner og sektoren vil fortsat have et fortsat stort fokus på de udfordringer, der har været og stadig er på området.

Drøftelserne har dog båret frugt, da vi kan erfare, at 2 af kommunerne har søgt og er blevet bevilget midler til mindre udekørende teams samtidig er der sket en udvikling i forhold til ledelsesspændet, hvor en kommune har valgt at ansætte flere ledere.

Egedal kommune af Fællestillidsrepræsentant Sandi Rosell

I Egedal kommune har vi arbejdet med fastholdelse og rekruttering af SSA. Det giver sig udslag i blandt andet, at alle enheder i CSO skriver det samme i deres stillingsopslag – at vi søger verdens bedste assistent, til verdens bedste hverdag. Alle stillingsopslag bliver lagt på de sociale medier, og alle opfordres til at dele dem.

Vi arbejder også med den fleksible arbejdsplads. Det bliver der arbejdet med meget forskelligt i enhederne. Nogen har 4 dages arbejdsuge, andre arbejder hjemmefra, andre igen har medindflydelse på deres vagtplan, der ses på træning i arbejdstiden og der kigges på at få el-cykler på prøve i en hjemmeplejeenhed. Samtidig er der en opmærksomhed fra lederne på, retfærdighed og fleksibilitet når der drøftes individuelle løsninger for medarbejderne.

Sidste efterår ansøgt vi socialstyrelsen og penge til projektet "selvstyrende teams i hjemmeplejen". Vi fik 4,2 mio. til projektet og de indledende øvelser er godt i gang. Der er allerede flere medarbejder der har meldt sig og gerne vil være med. De skal på forskellige kurser og teambuilding, før det hele starter op i efteråret 2022. Projektet løber indtil efteråret 2023. Undervejs vil der være supervision og coaching til medarbejderne.

I år er vi også startet op på at genforhandle vores lokale MED-aftale. Vi har været til et par forhandlinger, som er gået godt. Et af punkterne vi endnu ikke er forhandlet, er TR vilkår. Jeg tænker, at der kan være et par knaster der.

Vi har i flere år arbejdet med sygefravær og hvordan vi kan nedbringe dette. I perioder falder sygefraværet, men det kommer hurtigt op igen. Det aftaltes at H-MED fortsat arbejder med det og kigger på, de langtidsfriske og de arbejdspladser hvor det går godt. Hvad er det der gør det?

I 2021 var H-Med på seminar og der blev MED og monopoleet født. Vi har på stående fod optaget og lagt 2 dilemmaer fra medarbejdere på Egenette og LinkedIn. Vi var 4 medlemmer fra H-MED der drøftede dilemmaerne. (Ligesom Mads og Monopoleet)

DET PRIVATE OMRÅDE

Det er sket en meget stor udvikling på Det private område.



I FOA Frederikssund er der kommet flere private virksomheder både plejecentre og frit valgs leverandører.

Sektoren har i samarbejdet med Forbundet fået sikret overenskomst med nogle frit valgs leverandører og efterfølgende fået valgt Tillidsrepræsentant på en af dem.

Det er arbejdsgivere, der skal hjælpes med overenskomsten – det kræver mange ressourcer, da der er mange medlemshenvendelser i forhold til fejl og forståelse.

Samarbejdet er i gang med at blive styrket både på medlems- og arbejdsgiversiden.



DET REGIONALE OMRÅDE

Vinterpakke og frontpersonale

På det regionale område har Social- og Sundhedspersonalet været tættest på Covid-19 – de har i den grad været det personale, der med god grund kan kalde sig frontpersonale.

De har taget del i den pleje og omsorg omkring borgere, der var indlagte med Covid-19 og de har gjort det med stor faglighed og engagement.

I Regionen er der aftalt en vinterpakke, hvor der er afsat midler til honorering for hele den periode, hvor frontpersonalet nærmest var lagt ned.

Det var op til den enkelte ledelse at udfolde vinterpakken i samarbejde med FTR/TR men det blev aftalt, at de faggrupper, der havde været tættest på skulle have af puljen, heraf også Social- og Sundhedspersonalet.

I alt blev der afsat 312,4 millioner kr., hvoraf Nordsjællands hospital blev tildelt 39,3 millioner, hvilket svarer til 13 %.

Der blev aftalt, at hver medarbejdergruppe, der blev udpeget til at få del i midlerne og var ansat pr. 1. december 2021 og til 31. marts 2022, skulle have et engangsbeløb på 16.000 kr. fordelt over 2 gange i januar og udgangen af april 2022.

Der var dog enkelte Social- og Sundhedsassistenter, der ikke fik af vinterpakken – det til trods for, at de øvrige medarbejdere fra samme afdeling fik – det medførte stor frustration, at afdelingsledelsen fravalgte nogle få medarbejdere fra en bestemt faggruppe.

Tillægget er for 37 timer og beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte og det er med henblik på fastholdelse.

Rekruttering

Der er stor bekymring for at kunne rekruttere i Regionen og på baggrund af dette er Regionen begyndt at rekruttere andre faggrupper blandt andet Social- og Sundhedshjælpere.

Det vækker bekymring, dels da Social- og Sundhedsassistenterne frygter at bliver sat ud på et sidespor, dels da der også er stor mangel på Social- og Sundhedshjælpere i kommunerne – det er tydeligt, at arbejdsgivere ”går på hugst” hos hinanden.

En anden udfordring, der opleves i Regionen, er en ny gruppe af medarbejdere, der er dukket op på dette område.

En ny gruppe af medarbejdere, der kaldes ”Runnere, hjælpende hænder, speedere og patientassistenter”, som er ufaglærte medarbejdere, der får mange forskellige typer opgaver. Nogle af dem udfører målingsopgaver uden at kende de faglige observationer, der skal til og det giver stor bekymring for de medarbejdere, som har ansvaret for det faglige niveau.

I Regionsamarbejdet ser vi med stor bekymring på denne udvikling og der er derfor blevet arrangeret møder med Region Hovedstaden.

Byggeprojektet på Nordsjællands hospital er i gang og forventes færdigt senest 2026, så indtil da, vil der stadig være en arbejdsplads på Frederikssund hospital.

Psykiatrien

På psykiatriområdet er der stor bekymring i forhold til, at Regionen har valgt, at der skal være færre elever på området, da man ønsker, at pladserne skal gå til sygeplejestuderende. Kommunerne ønsker selv, at Social- og Sundhedsassistenteleverne skal i praktik på deres egne enheder, der dækker over denne praktik.

Det kan få den konsekvens, at Social- og Sundhedsassistenter ikke på sigt vil få mulighed for en ansættelse i psykiatrien, såfremt der ikke er praktik i elevtiden.

I Regionssamarbejdet har vi stort fokus på problematikken, samtidig bliver det drøftet i Det lokale Uddannelsesudvalg.

Der er store forventninger til den kommende 10 års psykiatriplan, som blandt andet i den grad kan forbedre sektorovergange.



UDDANNELSE

Der opleves stor kreativitet i forhold til ansættelser fra andre fagområder, det medfører dog bekymring i sektoren, da fagligheden skal have en meget høj prioritet for at sikre kvalitet i opgaven.

Sektoren har i tæt samarbejde med Københavns Professionshøjskole været i dialog med arbejdsgivere om akademiuddannelse – der har været udvist stor interesse for at arrangere et samlet forløb for eksempelvis praktikvejledere, men det er tilsyneladende blevet bremsset lidt i forhold til andre verserende tiltag i en kommune.

Sektoren er blevet bekræftet af medlemmer i, at der også her er stor interesse for akademiuddannelserne.

Sektoren og arbejdsgivere har lovet hinanden, at akademiuddannelser er fremtiden for Social- og Sundhedspersonale, så det er blot et spørgsmål om tid.

Der er dog områder, som demens og psykiatri, hvor akademiuddannelse er en helt naturlig del i kompetenceudviklingen.



LOKALT UDDANNELSESUDVALG

Sektoren er repræsenteret i det centrale uddannelsesudvalg, der arbejder med de overordnede dagsordener for SOSU-skolerne i Region Hovedstaden.

Sektoren er ligeledes repræsenteret i det Lokale Uddannelsesudvalg, hvor der blandt andet drøftes elevtilfredshedsanalyser, frafald af elever på uddannelsen, uddannelser, kurser, sammenhæng mellem skole og praktik.

FOA har part i uddannelsen og er bindeleddet og elevernes talerør i forhold til udviklingen.

Den nye struktur drøftes stadig især på lønmodtagersiden, det er en oplevelse, at det er blevet meget arbejdsgiverorienteret.

FOA-netværket for LUU italesætter det i udvalget, så vi kan få lønmodtagerperspektivet på dagsordenen.

ARBEJDSMILJØ

COVID-19

Der er ingen tvivl om, at Corona har påvirket alle medlemmerne i FOA Frederikssund på arbejdsmiljøet.



På Social- og Sundhedsområdet har FOA's medlemmer været midt i orkanens øje.

Her har brugen af værnemidler som mundbind, visir og handsker været det store issue – der har ikke været tilstrækkelige ophold mellem brug af værnemidler på en hel arbejdsdag til trods for retningslinjer om kun at bære værnemidler i 3 timer ad gangen.

Nogle medlemmer har for eksempel været plaget af eksem fra mundbind, visir og handsker.

Social- og sundhedsområdet har været frontpersonale – de har været tæt på de syge og der har været flere tilfælde af medlemmer, der er blevet smittet på arbejdspladsen med covid-19 – desværre er der medlemmer, der efterfølgende er ramt af svære senfølgeskader – arbejdsgiverne har indtil nu udvist stor forståelse for disse udfordringer, som dels har medført længere sygefravær, dels store skånehensyn i arbejdet – enkelte elever har været udfordret i forhold til deres uddannelse, dette er der også indgået gode aftaler om.

En stor del af medlemmerne fra Social- og Sundhedssektoren har siden foråret 2020 isoleret sig fra egen familie og kun haft kontakt til egen husstand for at undgå at tage smitte med ind til arbejdspladserne med sårbare ældre og syge borgere – de oplevede en stor lettelse ved at være blevet vaccinerede med mulighed for at øge deres intimboble på samme måde som resten af befolkningen.

Sektorerne har varetaget medlemmernes interesser på de berørte områder.

Sektoren har haft stort fokus på medlemmernes anmeldelse af smitte med Covid-19, der kan dokumenteres skyldes arbejdspladsen – det gælder ligeså for de senfølgeskader, som enkelte bliver ramt af.

Der har ligeså været tilfælde af vaccineskader, som afdelingen er inddraget i.

Sektoren oplever mange opsigelser, som skyldes længere sygefravær, der kan relateres til dårligt psykisk arbejdsmiljø – nogle af disse sager videreføres i det næste niveau, ofte da afdelingen ikke oplever, at arbejdsgiver har gjort nok for at fastholde medlemmet i arbejdet.

De centrale parter er dog enige i, at fravær, der skyldes Covid-19, ikke registreres i fraværstatistikken, da der tåles og accepteres et fravær på grund af det.

Seniorpension

I FOA Frederikssund har vi mange, der søger seniorpension og derfor forsvinder som medlemmer.

Desværre forlader de jo en arbejdsplads, som i forvejen er udfordret på en stor personaleomsætning.

Aftalen om seniorpension og for medlemmer, der søger seniorpension, giver det store udfordringer – der er brug for meget vejledning.

Mange FOA-medlemmer er blevet bevilget seniorpension – der er ikke oversigt over det nøjagtige antal fra hver afdeling eller sektor, men omkring 25 medlemmer er bevilget i FOA Frederikssund og de fleste er fra Social- og Sundhedssektoren.

Arbejdsevnen skal være under 18 timer og skal være grundigt vurderet.

Medlemmerne har brug for hjælp til beregning af seniorpension – det skal samtidig tilrettes i skat.

PenSam har ændret forsikringsbetingelserne på grund af tidligere pensionsordninger.

Nogle medlemmer bliver ramt på pengepungen på grund af reguleringen.

Senioraftaler og seniorpolitik

Der er dog gode muligheder for at fastholde seniorer på arbejdspladsen ved at indgå lukrative senioraftaler, såsom at gå ned i tid og bibeholde den oprindelige pensionsindbetaling.

Seniorpolitik er ikke altid lig med senioraftaler.

Det er vigtigt at have en seniorpolitik, men den skal anvendes til at sikre gode senioraftaler for vores medlemmer og det hænger rigtig meget i bremsen.

Det kan der være mange grunde til:

- Manglende kendskab til rammeaftalen om seniorvilkår
- Medlemmerne har ikke kendskab til den årlige seniorsamtale med sin leder
- Leder afviser mulighed for senioraftaler med begrundelse i, at der ikke er midler
- Leder afviser mulighed for senioraftaler med begrundelse i, at så vil andre medarbejdere føle, at de skal tage en ekstra tørn for, at det kan lade sig gøre at skåne andre
- Leder afviser mulighed for senioraftaler med begrundelse i, at der ikke kan være særlige fordele for nogen, frem for andre

Ved OK 21 er der i rammeaftalen om seniorvilkår sket en fornyelse med teksten: *”i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale skal leder og seniormedarbejder sammen afklare seniormedarbejderens overvejelser i forhold til at fortsætte med at arbejde, herunder hvilke barrierer medarbejderen har for at fortsætte. I den forbindelse kan det drøftes, hvilke muligheder der, inden for arbejdspladsens rammer, kan tilbydes medarbejderen og som kan bidrage til fastholdelse”*

Vi skal arbejde på, at ledelsen kan se en fordel i at sikre aftaler med seniorer, så de ikke forlader arbejdslivet, så snart det er muligt.

Seniorer kan eksempelvis tilgodeses:

- Med særlige vagttyper
- Færre weekendvagter
- Gå ned i tid og stadig modtage samme pensionsindbetaling

- Bedre fordeling af plejeopgaver og andre funktioner, såsom mentorrolle for elever, nyansatte og nyuddannede Social- og Sundhedsassistenter
- Fleksibel efterløn – for de medlemmer, der har efterlønsordningen
- Delpension
- Ulempetillæg konverteres til nedsat tid

Mulighederne er udtømmelige, men det er vigtigt at sætte seniorpolitikken på MED-dagsordenen med henblik på en strategisk drøftelse af seniorinitiativer.

Anmeldelse af arbejdsskader

Smittet på arbejdspladsen med covid-19, skal anmeldes – ligeså skal senfølgeskader og skader efter vaccination tilbudt på arbejdspladsen, særlig efter vaccination med AstraZeneca.

Medlemmerne skal selv huske at reagere senest indenfor et år – det er vigtigt at have været sygemeldt og været til lægen, når skaden er sket.

I FOA Frederikssund oplever vi ofte, at medlemmerne ikke får anmeldt arbejdsskader – det er meget bekymrende og vi har et stort fokus på det.

Det er ligeledes bekymrende, at voldsarbejdsskader ikke bliver politianmeldt – det er en opmærksomhed, som alle skal have.

Det italesættes på TR-netværkerne, hvor Tillidsrepræsentanterne opfordres til at have opmærksomhed på det – det er vigtigt, at Tillidsrepræsentanter og Arbejdsmiljørepræsentanter får styrket et samarbejde omkring arbejdsmiljø.



ELEVER

I en kommune har der været budgetforslag til, at Social- og Sundhedsassistentelever delvist skulle indgå i vagtlaget – til dette spareforslag fremsendte Social- og Sundhedssektoren et høringssvar.

Uddannelsesaftalen er en gensidig aftale om oplæring, hvor arbejdsgiver forpligter sig til at give eleven vilkår og opgaver, der gør det muligt at lære faget og nå uddannelsens mål med udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger.

Arbejdskraftværdien skal måles individuelt og elevers vagtplan skal sammensættes med et læringsmål for øje og ikke med henvisning til deres arbejdskraftværdi.

Det er væsentligt, at eleverne kan føle sig trygge i deres uddannelse, hvor der er udviklingsmuligheder, men også med øje for at kunne få støtte, sparring og vejledning.

I FOA har vi fokus på den gode praktikkultur – et godt praktiksted skaber en god læringskultur og er kendetegnet ved et sted, hvor lærings- og praktikopgaven er en kerneopgave.

Social- og Sundhedssektoren i FOA Frederikssund var bekymret for konsekvensen af at inddrage elever i normeringen, den idé vokser ikke i FOA's baghave.

Social- og Sundhedssektoren møder ofte elever, der oplever, at ledelsen indtænker elever ind i normeringen, når der er fravær af faste medarbejdere og det gør eleverne bekymrede.

Eleverne føler sig ofte efterladte, svigtede og overladt til sig selv i deres uddannelse.

Vi ser desværre et voldsomt stort frafald i uddannelsen, som ikke kun bekymrer FOA – det er et voldsomt stigende problem, som dels optager os i LUU (Det Lokale Uddannelsesudvalg), dels i det strategiske udvalg for LUU i Region Hovedstaden.

Elevernes begrundelse for at forlade uddannelsen i utide er oftest, at de ikke føler, at der er tid til dem i praktikken – drømmen om en uddannelse i et fag, hvor de havde den største forventning om at skulle gøre en kæmpe forskel for ældre og syge borgere, svinder i takt med oplevelsen af, at der ikke er tid til fordybning i uddannelsen, så de kan blive de dygtige Social- og Sundhedsassistenter, som de havde forventet at skulle blive.

På SOSU-skolen møder vi nye elever, som inden deres første praktik stråler af stolthed over at skulle ud til en forventelig lærerig praktik – på deres næste skoleforløb mødes vi af elever, der fortæller, at flere fra klassen er frafaldet i uddannelsen og glæden i deres øjne er samtidig "skruet ned" til halvt blus.

Fællestillidsrepræsentanterne og Social- og Sundhedssektoren ved fra vores mange samtaler med praktikvejledere, at deres mulighed for at være tæt på eleven med sparring, vejledning og støtte ikke er eksisterende – men de gør deres bedste, velvidende om, at de ikke har den fornødne tid til forberedelse og samvær med eleven – forberedelse, det er noget, man ofte gør i sin fritid.

Det giver ikke mening at inddrage elever i normeringen, hvor de skal arbejde selvstændigt på lige fod med det øvrige personale.

Vi har samtidig kendskab til, at der er områder med et alt for højt antal af faste medarbejdere eller vikarer, der ikke har en uddannelse.

Hvem påtager sig ansvaret for, at plejen af de dårligste borgere i kommunen sker med den største faglighed, såfremt en indstilling til besparelse gennemføres?

Skal en elev efterfølgende gå hjem fra sådan en vagt med ondt i maven over, om opgaven er udført fagligt forsvarligt?

Skal en Social-og sundhedsassistent gå hjem med ondt i maven over, om opgaven er udført fagligt forsvarligt, når en elev skal indgå i normeringen, selv om hun/han har gjort sit alleryderste for at skabe sig et overblik over opgaverne?

En besparelse må findes et andet sted – det er så vigtigt, at der politisk i stedet for vil være et øget fokus på at rekruttere og fastholde eleverne i deres uddannelse og efterfølgende som dygtige Social- og sundhedsassistenter.

Her bør man ligeledes have et stort fokus på praktikvejledernes rolle og vilkår til at kunne give eleverne det bedste læringsmiljø, hvor der er tid til sparring, vejledning og refleksion.

Vi oplever i øvrigt, at nyuddannede Social- og Sundhedsassistenter ikke kan se sig selv i faget, da der er en forventning til, at en nyuddannet har 10 års erfaring.

Samtidig er der fokus på et for højt sygefravær – det undrer FOA, at velvidende om, at der i hverdagen er et højt fravær, som kan påvirke muligheden for et godt læringsmiljø, så tiltænkes der, at eleverne oveni dette skal indgå yderligere i en normering.

Social- og Sundhedssektoren er meget bekymret for om sådanne besparelser kan få uoverskuelige konsekvenser for området og henstiller til, at blikket vendes mod andre horisonter, når der skal spares.

Social- og Sundhedssektoren har gennemført en mindre undersøgelse blandt praktikvejledere og her er billedet også meget generelt for kommunerne, at praktikvejlederne oplever at have for lidt tid til elever samt til fordybelse i den nye viden, som eleverne har med sig fra skoleforløbene.

Sektorens politiske opgave er at sikre aftaler om uddannelse for praktikvejledere samt optimale vilkår, hvor der kan afsættes god tid til den enkelte elevs behov.



MED

Medindflydelse og medbestemmelse er en svær størrelse – det er en opgave, som sektorerne sammen med de tillidsvalgte har et konstant fokus på.

Ved de fleste medlemshenvendelser stiller vi ofte det samme spørgsmål: ”Er det drøftet i MED/SU?”

Svarene er stort set de samme hver gang: ”Hvad er MED/SU? eller jeg kender ikke dem, der sidder i MED/SU.”

Fra de tillidsvalgte er svarene ofte: ”Det er svært at sige fra overfor leder, da de øvrige MED/SU-repræsentanter bakker leder op.”

Medindflydelse og medbestemmelse kommer ikke af sig selv, men skal italesættes ude på arbejdspladserne.

Der ligger en stor opgave i afdelingen med at klæde tillidsrepræsentanterne på til MED-arbejdet, hvilket foregår gennem TR-grunduddannelsen.

TR-netværkerne skal sammen blandt andet sætte budget og kompetenceudvikling på dagsordenen i MED.

I FOA er vi godt klar over, at MED-arbejdet ikke er så ligetil – der er en arbejdsgiver, der skal kende sine beføjelser og anerkende MED-repræsentanternes stemme i MED – i MED er der ingen, der spiller med musklerne, der finder man frem til den bedste løsning til gavn for arbejdspladsen, selvfølgelig ud fra den betragtning som det økonomisk vil være en mulighed.

Da det nu atter er blevet muligt at mødes, smøger vi ærmerne op og igangsætter endnu mere undervisning i MED for de tillidsvalgte og måske bliver de tidligere café-møder for medlemmerne genoptaget – vi er dog stadig løbende i dialog med medlemmer og tillidsvalgte om emner, der skal drøftes i MED, så vi på denne måde kan hjælpe med at holde liv i MED-samarbejdet.

SEKTORENS FREMTIDIGE ARBEJDE FOR PERIODEN 2022 TIL 2024

Sektoren har et stort fokus på arbejdsmiljø – vi skal arbejde mere målrettet og strategisk med arbejdsmiljø.



Vi vil arbejde med muligheden for at komme tættere på arbejdsmiljørepræsentanterne i samarbejde med Tillidsrepræsentanterne, dels på arbejdspladserne, dels i FOA.

Ved at styrke arbejdsmiljøet yderligere, tror vi på, at det vil få indflydelse på fastholdelse af medarbejdere på arbejdspladsen.

Som noget nyt har sektoren lagt op til at mødes med medlemmerne på det virtuelle niveau med henblik på generelle drøftelser, som også giver medlemmerne indflydelse på sektorens politiske arbejde – det har været en succes og vil være et af de tiltag, som vi vil udvikle meget mere.

Vi skal fortsat have fokus på udvikling af faget, ordentlig løn og bedre forhold for elever.

Sektoren vil fortsat styrke relations arbejdet i alle retninger – politisk, med de Tillidsvalgte og i særdeleshed sammen med medlemmerne – sammen skal vi sætte retning – sammen gør vi forskellen.

På vegne af sektoren og bestyrelsen

Sektorformand for Social- og Sundhedssektoren

Sanne Johansen

FOA Frederikssund