

Social- og Sundhedssektorens Skriftlige beretning ved generalforsamlingen

10. april 2024

FOA Frederikssund

Ådalsparken 2, 3600 Frederikssund



Indholdsfortegnelse

SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN	3
Social- og Sundhedssektorens rækkevidde	3
Den centrale sektor	3
Indsatsen for nyansættelser	3
Online møder for medlemmerne	4
DET KOMMUNALE OMRÅDE	4
DET REGIONALE OMRÅDE	7
DET PRIVATE OMRÅDE	9
MED	10
ARBEJDSMILJØ	11
ELEVER OG UDDANNELSE	14
OK 24 OG LOKALE LØNFORHANDLINGER	16
SEKTORENS FREMTIDIGE ARBEJDE FOR PERIODEN 2024 TIL 2026	17

SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN

Den 10. april 2024 afholder Social- og Sundhedssektoren i FOA Frederikssund generalforsamling.



Social- og Sundhedssektorens rækkevidde

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

Social- og Sundhedssektoren repræsenterer 1.220 Erhvervsaktive medlemmer samt ca. 75 Elever – tallene er fra februar 2024

Siden forrige generalforsamling har der været et fald i antallet af medlemmer til trods for en styrket indsats, hvor Tillidsrepræsentanter skal tage kontakt til nyansatte. Faldet af medlemmer skal forstås på den måde, at der stort set er sket det samme antal udmeldelser som indmeldelser.

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

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

Den centrale sektor

Formanden for Social- og Sundhedssektoren i FOA Frederikssund er fortsat suppleant i den centrale sektorbestyrelse og derfor meget tæt på det centrale politiske arbejde.

Den centrale sektor har siden december 2022 fået ny formand, Tanja Nielsen, som fortsætter Torben Hollmanns store politiske arbejde i Forbundet.

Indsatsen for nyansættelser

Indsatsen på nyansættelser, hvor de tillidsvalgte modtager ansættelsesbreve, lønaftaler samt oplysningsskemaer med henblik på at tage kontakt til den nyansatte, er endnu ikke er slået helt igennem på Social- og Sundhedssektorens område, dels er nogle Tillidsrepræsentanter udfordret på at få mulighed for at møde de nyansatte især på Døgnplejens/Hjemmeplejens område, dels oplever enkelte

Tillidsrepræsentanter modstand i forhold til en snak om medlemskab og det fællesskab, der ligger heri.

Online møder for medlemmerne

Sektorens kontakt med medlemmerne er udvidet til online møder med forskellige temaer – det oplever vi som en stor succes.

Det sidste online møde handlede om, hvilke muligheder der er for senioraftaler – det medførte efterfølgende til henvendelser med ønsker til individuelle forhandlinger.

Derfor vil sektoren fortsætte med jævnlige aktuelle temaer for sektorens medlemmer.



DET KOMMUNALE OMRÅDE

Vi ser lige nu frem til en ældrelov, som vil give mere selvbestemmelse for de ældre, større tillid til medarbejdere og ledelse, samspil med de pårørende, de lokale fællesskaber og civilsamfundet – det er jo gode takter, som også skal implementeres og det kan blive interessant for sektorens medlemmer.

Målprogrammet for perioden 2022 – 2024 med gode visioner for ældreområdet er delvist blevet indfriet.

Flere kommuner er i gang med mindre enheder i hjemmeplejen og nær visitation.

Der er stor forskel på, hvor vidt det opleves som en succes eller ej – de største bump på vejen er, at andre faggrupper som sygeplejersker og terapeuter, skal se sig selv i andre faglige relationer og det lykkes bedre i nogle grupper end i andre – der kan endda være forskel på succesraten imellem grupperne i den samme kommune.

Et andet bump på vejen er, at sektorens medlemmer i nogle af grupperne (de selvstyrende teams) oplever, at der ikke kaldes vikarer ind ved fravær – det betyder så, at ruter dagligt fordeles mellem de fremmødte medarbejdere.

Det har dog aldrig været FOA's kongstanke, at arbejdsopgaverne for den enkelte medarbejder øges ved kollegaers fravær.

Hensigten med de selvstyrende teams er ganske korrekt, at de ældre borgere skal opleve at så få medarbejdere som muligt træder ind ad døren. Det kan dog ikke komme bag på arbejdsgiverne, at medarbejderne både skal afholde ferie, afvikle afspadsering og kan have fravær på grund af sygdom, så i stedet burde der ske en

opnormering i bemanningen, så arbejdsbyrden ikke øges blandt medarbejderne ved fravær.

Sektoren vil byde sig ind hos kommunerne til en evaluering af projektet.

Som politisk valgt i sektoren er en af de vigtigste opgaver politiske – derudover er der også mange medlemssager.

I denne periode har der været langt flere opgaver for sektoren i afdelingen, da der har været et længere fravær af Tillidsvalgte samt faglige medarbejdere i afdelingen – det har, som formand, betydet en øget daglig kontakt med tillidsrepræsentanterne samt en øget opgave i sagsbehandling og derved er de politiske opgaver ind imellem sat lidt på stand by.

Sektoren oplever stadig, at gamle styringsmodeller ikke er tidssvarende – BUM-modellen var på et tidspunkt et godt greb, men i dag er der brug for at styre på andre måder, hvilket sektoren drøfter intenst på det politiske niveau.

Der er stadig store udfordringer med fastholdelse og rekruttering af faglige medarbejdere i Social- og Sundhedsfaget på det kommunale område – de unge er ikke så tiltrukket af faget og det kan der være mange årsager til – det kan være dårlig omtale af faget, lønnen eller arbejdstiden.

Specielt arbejdstiden udfordres mange på – der er sket en stigning i et ønske om ikke at arbejde i weekender, aften, nat og helligdage, men da Social- og Sundhedsfaget ofte er et døgnområde, ja, så er det helt naturligt, at disse vagter ikke kan undgås.

I FOA Frederikssund er vi dog meget opmærksomme på at tage dialogen med elever, som giver udtryk for, at de kun ønsker at arbejde fra mandag til fredag – det er vigtigt, at FOA, skolerne og oplæringsstederne i fællesskab vejleder elever til, hvad det indebærer at have en uddannelse på dette fagområde.

MED-arbejdet har fået stor opmærksomhed i afdelingen – sektoren oplever, at MED-dagsordenen ikke er optimal, så det har været vigtigt for os at styrke dette arbejde ude på arbejdspladserne.

Der har været afholdt MED-projekt for de tillidsvalgte i Frederikssund kommune i FOA Frederikssund og der planlægges MED-projekter for de tillidsvalgte i både Egedal og Halsnæs kommune.

Målet er at optimere de lokale drøftelser i forhold til eksempelvis faglighed, kompetenceudvikling, budgetter, vikarforbrug og mange andre drøftelser.

Det er ligeledes et mål at styrke de tillidsvalgte til at gå i dialog, sikre gode referater samt inddrage og motivere de øvrige kollegaer til at bidrage til emner til en MED-dagsorden.

Det er lykkedes igennem dialog med arbejdsgiver i Egedal kommune, at en strategi for kompetenceudvikling for Social- og Sundhedspersonalet nu er udarbejdet i samarbejde med Fællestillidsrepræsentanten og drøftet i MED – her skal det være et dynamisk redskab til at tilpasse den faglige udvikling på området.

Det er vigtigt at drøfte kompetenceudvikling i MED-udvalgene – hvilken faglighed skal være til stede i forhold til de borgere, der er og hvilken faglighed i forvejen er der til stede på arbejdspladsen – med udgangspunkt i det faktuelle skal kompetenceudviklingen planlægges.

Det skal ligeledes lykkes at få igangsat i Frederikssund og Halsnæs kommune.

Dog har sektoren i Frederikssund kommune haft møde med politikere til drøftelse om den mangelfulde efter-/videreuddannelse på Social- og Sundhedsuddannelserne.

Her er der stor interesse og forståelse for, at Social- og Sundhedspersonalet også har et stort behov for karriereveje og især med øje for en rekrutterings- og fastholdelsesdagsorden, giver det god mening at planlægge en strategi for kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling kan være AMU-uddannelser —arbejdsgiver får her dækket 100 % af dagpengesatsen – medarbejderen på AMU-uddannelserne får et bevis for bestået prøve.

Derudover er der Akademiuddannelser eller Diplomuddannelser, som er et længere forløb, hvor hvert modul giver 10 ECTS point og med karakter på 7-trins-skalaen – der er ikke krav til at tage en fuld uddannelse på 5 moduler og et afgangsprøve, men kan tages med et eller flere moduler.

I overenskomsten 2021 fik sektoren beskrevet en ny stilling, praksisnær udviklingsstilling.

En karrierevej for Social- og Sundhedsassistenter, som primært arbejder med tovholder-/koordinationsfunktioner uden ledelsesansvar – faglig nøglemedarbejder – særlige lærings- og udviklingsfunktioner – særligt fokus på komplekse plejeforløb – særligt fokus på sundhedsrelaterede funktioner for eksempel inden for

forebyggende arbejde – medarbejder med tværgående funktioner i kommunen – særligt ansvarsområde.

Det handler om at højne fagligheden – der er brug for anerkendelse og det kan samtidig fastholde dygtige medarbejdere.

Desværre er der langt mellem stillingerne – sektoren ser beskrivelser af funktioner med godkendelse af ledelse – beskrivelser, der fuldstændig matcher en praksisnær udviklingsstilling – den har dog endnu ikke fundet nåde for arbejdsgiverne.

Men sektoren fortsætter ufortrødent vores dialog med arbejdsgiverne og er tæt på at nå en uenighed, som skal prøves af med Forbundet.

I en kommune oplever sektoren bevidst brud på overenskomsten – der planlægges med mer- og overarbejde, hvilket ikke er muligt i overenskomsten.

Der har været adskillige dialoger med fagchefer og jurister – der er lovet bod og bedring for at undgå en stor og dyr sag med sektoren.

Desværre har samme kommune købt et omsorgsbemandingssystem, hvor vikarer og timelønnede kan booke sig til ledige vagter – ledelsen har ydermere opfordret alle fastansatte medarbejdere til at booke sig til ledige vagter.

Det er så omsiggribende, så sektoren nu vil planlægge et systematisk løntjek for alle medarbejdere – for ikke-medlemmer vil der gives en status på, om der på lønsedlen kan ses brud på overenskomsten, men at vi kun kan gennemgå et løntjek ved medlemskab.

Planlægning af mer- og/eller overarbejde kan kun forekomme, såfremt der er indgået lokalaftale om FEA-vagter, hvilket ikke er tilfældet i denne kommune.

DET REGIONALE OMRÅDE

På Frederikssund sygehus er vi nu så heldige, at der er valgt Tillidsrepræsentanter i alle afdelinger og de har alle været på grunduddannelse.

Det er Tillidsrepræsentanter, som sektoren har et godt og nært samarbejde med.

FOA Frederikssund og FOA Nordsjælland er fælles om at have en Fællestillidsrepræsentant på områderne – dels på det somatiske, dels på det



psykiatriske område – det fungerer rigtig godt og der er ligeledes et tæt og nært samarbejde til FOA Frederikssund.

Social- og Sundhedsassistenterne søger til de regionale arbejdspladser, da der er større mulighed for at bruge sine kompetencer – dog er det meget afhængigt af, hvilken afdelingsleder der er på den enkelte afdeling.

Sidsel Vinge fra VIVE har udarbejdet en rapport om Social- og Sundhedsassistenter på hospitaler om, hvordan faggruppens kompetencer kan bringes bedst i spil i forhold til opgaveløsningen.

Konklusionerne i rapporten er for eksempel:

- at social- og sundhedsassistenterne bidrager konstruktivt ind i en tværfaglig personalegruppe
- at social- og sundhedsassistenterne har fokus på og viden om den grundlæggende pleje.

Der kan derfor være et uudnyttet potentiale i at se nærmere på, hvordan regionerne får social- og sundhedsassistenternes kompetencer endnu mere i spil på de regionale hospitaler.

Rapporten er baseret på svar fra ledende sygeplejersker. Når de rekrutterer, vælger de ofte social- og sundhedsassistenterne, fordi de ser et behov for at have dem integreret i deres plejepersonale på sengeafdelinger, hvor de i deres funktioner er tæt på patienterne.

Den centrale Sektorformand i FOA Tanja Nielsen ser også muligheder, fordi de regionale arbejdspladser er attraktive arbejdspladser og der er spændende arbejdsopgaver og mulighed for ansvar og indflydelse på jobbet. Videre hedder det, at *"Rapporten viser de meget store forskelle, der er mellem regionerne og hospitalerne i brug af social- og sundhedsassistenterne. Rapporten giver et spændende og nuanceret billede af de mange kompetencer, social- og sundhedsassistenterne bidrager med. Samtidig peger rapporten på, at det er centralt for regionerne at have fokus på social- og sundhedsassistenterne, fordi de har de kernekompetencer i grundlæggende sygepleje, der er direkte til gavn for patienterne."*

Der er desværre en tendens til at assistenterne stavnsbindes på afdelinger, fordi de ikke kan blive kompetenceudviklet og dermed få nye kompetencer. Uden nye

kompetencer fastholdes de på afdelingen. Det er især en udfordring i somatikken i modsætning til psykiatrien, hvor kompetenceudvikling er bredt forankret.

Specielt på det psykiatriske område, som FOA Frederikssund dækker, så har Regionen besluttet at lukke De særlige Sengepladser.

Det får allerede virkning fra juli 2024 – på medarbejdersiden er der sendt en bekymringsmail og det er der ligeledes også fra Regionsbestyrelsen til politikerne.

Der er stor bekymring for, at den store faglighed, der er til stede på De særlige Sengepladser forsvinder med lukningen – ligeledes er bekymringen om, hvorvidt den samme faglighed vil være til stede på Glostrup, hvor afdelingen vil blive flyttet til.

Bekymringen går også ud på, hvornår de fysiske rammer på Glostrup hospital vil være fuldt optimale til at kunne dække det behov, der er for sengepladserne. – sektoren oplever i øvrigt allerede nu stor personaleflugt – flere medarbejdere søger arbejde i nærområdet eller på Sct. Hans – alle medarbejderne er tilbudt overflytning til Glostrup Hospital.

Med lukning af De særlige sengepladser vil sektoren i FOA Frederikssund opleve et medlemsfald.



DET PRIVATE OMRÅDE

Det private område er efterhånden blevet stort – sektoren oplever en stigende tilgang af medlemssager på området.

Det private område møder andre udfordringer end det offentlige – de fleste henvendelser, vi får i afdelingen, er dog fra områder, hvor der er indgået overenskomst med FOA, hvilket vil sige, at sektoren har mulighed for at videreføre sager til næste niveau.

På nogle af områderne er der TR-dækket – på især et privat område har der netop været henvendelse fra arbejdsgiver om, at de ønsker endnu en TR, som kan dække en matrikel i en anden kommune – det er positivt, at arbejdsgiver kan se nødvendigheden af at være ordentlig TR-dækket – sektoren oplever et rigtig godt samarbejde med denne arbejdsplads.

Et privat plejehjem har været voldsomt udfordret på mange anmærkninger fra Styrelsen for Patientsikkerheden – det har udfordret medarbejderne, dels på

arbejds miljøet, dels på fagligheden – Social- og Sundhedsassistenterne har især været bekymret for deres autorisation.

Det ser dog lige nu ud til, at en ny ledelse er ved at have styr på det og det er jo virkelig positivt på mange fronter.

Desværre valgte en Tillidsrepræsentant fra plejehjemmet at søge nye græsange og det er endnu ikke lykkedes at få valgt en ny på stedet.

Fra Forbundets side har der været afholdt temadag for Handicaphjælpere og Handicapledsagere.

I afdelingen har sektoren afholdt et møde med få medlemmer fra området – hensigten var at nærme os et tættere samarbejde med medlemmerne, da vi ved alt for lidt om området. Vi havde aftalt at forsøge at få etableret et regionalt samarbejde, det er dog ikke lykkedes endnu – at få et tættere samarbejde er svært, da vi ikke nødvendigvis har kendskab til, hvem der er ansat hos hvem, så det vil samtidig betyde, at vi skal have større samarbejde med de organisationer, der formidler kontakt mellem bruger og hjælper.



MED

Sektoren oplever desværre fortsat, at MED-arbejdet er mangelfuldt – det ses især i forhold til arbejds miljøet, som får alt for lidt opmærksomhed.

Der er stadig store udfordringer på forståelsen af, hvilken rolle arbejdsgiver og medarbejdere har i MED.

Sektoren oplever, at der er arbejdsgivere, der tror, at ledelsesretten tages med ind i MED-rummet samt at de har indflydelse på, hvilke medarbejdere der kan sidde i MED.

Der har været enkelte tilfælde, hvor sektoren har henvendt sig til Hoved-MED med henblik på at få rettet op på forholdene i lokal-MED.

Sektoren ser stadig, at MED-dagsordener er på informationsniveau – det vil sige, at emnerne er drøftet og besluttet af og blandt ledelsen på forhånd og derfor eksisterer medbestemmelsen og indflydelsen ikke.

Det forsøger sektoren sammen med Fællestillidsrepræsentanterne at få rettet op på i TR-netværkerne.

ARBEJDSMILJØ

Medlemssagerne er et tydeligt tegn på, at arbejdsmiljøet kan være voldsomt trængt

–

vi ser desværre stadig tydelige spor på forråelse – arbejdsgiverne er ikke klædt på til at håndtere konflikter på den allerbedste måde – vi ser desværre, at konfliktløsning erstattes med skriftlige advarsler og det gør i den grad arbejdsmiljøet betændt.



Det gælder alle sektorens områder.

Sektoren er ofte i dialog med arbejdsgiver om, hvordan disse sager kan håndteres anderledes, så vi ikke ender ud i ærgerlige sager, som kan ende på et andet forhandlingsniveau.

Sektoren har fået afgjort sag på andet niveau, som er endt i godtgørelse til et medlem – sådanne sager skal vi undgå i fremtiden og derfor er det vigtigt, at arbejdsmiljøet er et centralt emne i MED.

Sygefraværet er ligeledes et vigtigt emne – fraværet er generelt højt og det kan der være mange årsager til, det kan skyldes arbejdsskader – det kan også skyldes, at arbejdspresset er så stort, så den enkelte medarbejder kan blive nødt til at sygemelde sig – sektorens erfaring er, at tidligere var medarbejdere aldrig i tvivl om, at hvis man havde en dag, hvor man kørte på lavt blus, så stod kollegaerne last og brast med hinanden og støttede sin kollega igennem dagen – det sammenhold er der ikke længere.

Det skyldes ikke udelukkende kollegaers manglende velvilje overfor hinanden, men oftest en drift der lige netop hænger sammen med de ressourcer, der er til stede på arbejdspladsen.

Det har sektoren en meget stor opmærksomhed på og er jævnligt i dialog med ledelse og politikere om det.

Til eksempel i en hjemmeplejegruppe i Halsnæs kommune blev der i aftenvagten konstant visiteret nye borgere uden at afslutte andre borgere – 39 besøg på en aftenvagt for en medarbejder er uacceptabelt.

Medarbejderne tog hurtigt kontakt til sektoren og Fællestillidsrepræsentanten – vi gik omgående i dialog med en politiker på området samt ledelser – heldigvis blev det hurtigt konstateret af en overordnet leder, at der var for mange visiterede borgere i

forhold til det antal medarbejdere, der dagligt var til stede i en aftenvagt – der blev med det samme ansat flere medarbejdere til at varetage opgaverne om aftenen.

Bekendtgørelsen på det psykiske arbejdsmiljø gør detaljeret opmærksom på forhold vedrørende de følelsesmæssige krav samt om opgaver og ressourcer hænger sammen.

Bekendtgørelsen udkom for et par år siden, men der arbejdes desværre ikke systematisk med den endnu – der er derfor i august 2023 udkommet en vejledning til, hvordan der kan arbejdes med bekendtgørelsen.

Sektoren oplever desværre, at forråelsen stadig lever i bedste velgående – det er forråelsen i forhold til borgerne, men i særdeleshed i forhold til medarbejdere imellem.

Sektoren deltager i en del alvorlige samtaler, hvor indholdet i samtalen udelukkende er opstået i medarbejderes henvendelser til leder om kollegaer.

Der er et tydeligt tegn på, at medarbejdere ikke taler sammen og med hinanden ej heller undrer sig til hinanden – i stedet for deles det med ledelsen uden måske helt at kende den fulde sammenhæng om en given situation.

Det er ikke uden udfordringer, når den slags fortrolighed mellem leder og medarbejder finder sted og efterfølgende udmøntes med en tjenstlig samtale med den kollega, der tales om.

Vi ser desværre alt for ofte den slags honoreres med skriftlige advarsler med efterfølgende høring.

Det er ærgerligt, at vi har fået et arbejdsmarked, hvor vi ikke kerer os om hinanden i stedet for og forsøger at hjælpe hinanden på rette spor – det er tydeligt, at et presset arbejdsmiljø bliver behæftet med en forråelseskultur, som ikke burde eksistere på nogen arbejdspladser.

Sektoren har derfor været i dialog med blandt andet HR i forhold til, hvordan ledelsen kan blive klædt bedre på til at håndtere sådanne situationer på en måde, hvor ingen medarbejder føler sig udstillet og forkert i sin handlemåde.

Vi ser ligeledes, at arbejdsgivere kan være rundhåndede med at uddele skriftlige advarsler på grund af sygdom – hvem kan love ikke at blive syge på sigt – sygdom er lovligt forfald og kan i vores verden ikke honoreres med en skriftlig advarsel.

Sektoren har samtidig en forventning til, at ved stressudløst sygefravær, så er arbejdsgivere forpligtiget til at sikre, at det arbejdsmiljø, der har gjort en medarbejder syg, er blevet forbedret, når medarbejder vender tilbage til arbejdspladsen – det sker desværre ikke altid i den rigtige rækkefølge eller det forventede tempo.

Sektoren savner stadig at se APV'er på det psykiske arbejdsmiljø – det forekommer sjældent udover de lovpligtige – der skal udfyldes APV'er på det psykiske arbejdsmiljø ved ændringer eksempelvis ved budgetlægning eller besparelser – besparelser, som kan være, at der i sidste kvartal i året hverken må genbesættes stillinger, bestilles vikarer, holde personalemøder og lignende.

Der er ingen tvivl om, at mange seniorer oplever stor nedslidning i faget.

De sidste 4 år er der i FOA Frederikssund oprettet 180 sager på medlemmer, der skal have hjælp til seniorpension – af de 180 sager, ligger størsteparten i Social- og Sundhedssektoren.

Vi kan dog ikke se, hvor mange af dem, der er blevet bevilget seniorpension, fået afslag eller blevet bevilget fleksjob, men efter et formodet skøn, er det de fleste, der er blevet bevilget seniorpension.

Det giver mening, at arbejdsmiljøet får et tiltrængt gennemsyn – et godt arbejdsmiljø kan medvirke til, at flere seniorer kan blive længere på arbejdsmarkedet.

Der er til gengæld blevet en større imødekommenhed fra arbejdsgiverne på at aftale gode vilkår for seniorerne – der er ingen tvivl om, at arbejdsgiverne har brug for, at medarbejderne bliver længere på arbejdsmarkedet, så der er sket en åbning på området.

Til trods for gode takter enkelte steder, så opleves generelt et dårligt arbejdsmiljø mange steder.

Politisk i afdelingen er vi i gang med at planlægge arbejdspladsbesøg med arbejdsmiljø som tema på tværs af sektorerne – vi håber på at igangsætte de første besøg hen mod sommeren.

Der samarbejdes ligeledes med de lokale politikere, som konstant regulerer i kvalitetsstandarder – her har vi en af de store syndere.

Stramning på kvalitetsstandarder har stor konsekvens for udførelsen af de daglige opgaver på ældreområdet med stor påvirkning af arbejdsmiljøet.

Det er et fokus, der skal optimeres af sektoren og de tillidsvalgte.



ELEVER OG UDDANNELSE

Der er stor efterspørgsel på faglærte til såvel sundhedsvæsen som ældrepleje. Derfor er der også behov for at uddanne flere social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere.

Regeringen har med afsæt i anbefalinger fra robusthedskommissionen udarbejdet et udspil kaldet Flere faglærte til vores sundhedsvæsen og ældrepleje (Forberedt på fremtiden III). Heri er der fokus på en række forslag til at uddanne flere:

- Et permanent økonomisk løft af taksterne på Social- og Sundhedsuddannelserne på omkring 90 millioner kroner årligt
- Elever på 25 år eller derover på social- og sundhedshjælperuddannelsen skal have løn under uddannelse.
- Varige midler til sprogscreening og sprogstøtte til elever med sproglige vanskeligheder
- Fremover skal det også være muligt at tage en fuld social- og sundhedshjælperuddannelse via opdelte AMU-kurser (arbejdsmarkedsuddannelser)
- Sænke brugerbetalingen på AMU-kurser (arbejdsmarkedsuddannelser) inden for SOSU-området, så personer i beskæftigelse med uddannelse over faglært niveau kun har almindelig deltagerbetaling, som i dag er på 0 kroner
- Investering i simulationsudstyr. Simulationstræning kan forebygge praksis- og ansvarschok hos eleverne
- Professionalisering af oplæringsvejledere, fordi gode oplæringsforløb er vigtige for, at eleverne gennemfører deres uddannelse
- Digitalt uddannelsesoverblik for alle erhvervsuddannelser. Med det menes et it-værktøj, der understøtter mere effektiv videndeling og samarbejde

Der skal fokus på at gøre AMU pakken til en Social- og Sundhedshjælperuddannelse. Det virker stik modsat reformen af uddannelsen i 2017. Det vil formentlig medvirke til at gøre uddannelsen ringere, og dermed vil italesættelsen og opfattelsen af uddannelsen til social- og sundhedshjælper ikke forbedres.

I pakkeforløbet ligger der implicit risici i forhold til at omsætte teori til praksis, hvis dette ikke hæftes bedre op på vejledning i forhold til praksis.

Det virker som om, det alene handler om flere medarbejdere og ikke flere kompetente medarbejdere.

Frafald af elever skyldes ofte, at eleverne ser et presset arbejdsmiljø – de faste medarbejdere har ikke tid til deres opgaver på en fuld forsvarlig måde – der er ikke tid til pauser – der opleves et stort fravær blandt medarbejdergruppen, hvor opgaver fordeles til de tilstedeværende.

Elever oplever ofte, at de ikke må deltage på personalemøder – det giver ikke mening – på mange arbejdspladser indgår elever i den daglige normering, men de må ikke deltage på personalemøder, hvor de kan bidrage til at kvalificere noget omkring borgere, faglighed og arbejdsmiljø.

Når elever indgår i normeringen, sker der desværre det, at eleverne er med til ”fylde huller” og derfor ikke har tid til at fordybe sig – det er så vigtigt, at eleverne oplever, at praktikstederne kan indfri de forventninger, som eleverne har til, at de kan få det fulde udbytte af elevtiden.

Der skal også gøres meget mere ved frafaldet. Det kunne for eksempel være ved at forbedre arbejdsmiljøet. Vi skal se nærmere på hvad der sker på uddannelsen.

I det lokale uddannelsesudvalg er der orienteret om temaer, hvor elever taler om omsorgstræthed, når de er i praktik. Derfor skal der gøres noget ved forholdene på arbejdspladserne, så eleverne ikke falder fra.

I Frederikssund kommune har sektoren de sidste to år været inviteret til dialog om en uddannelsesstrategi – det er meget positivt, at arbejdsgiverne kan se vigtigheden i et samarbejde med sektoren om uddannelse.

Sektoren har i samme kommune deltaget på en temadag for oplæringsvejledere og blev her bekræftet i, at vejledernes vilkår skal forbedres.

Vi er i gang med løbende dialoger med arbejdsgiverne om vejledernes vilkår – det tager desværre længere tid at få opfyldt nogle steder, men arbejdsgiverne har bemærket, at vi også her er vedholdende.

Sektorbestyrelsen har været på studiebesøg på SOSU H. på Munkeengen, hvor Social- og Sundhedsassistenterne går.

Det var et besøg, der virkelig gav stof til eftertanke – der er ingen tvivl om, at eleverne og måske specielt de helt unge elever oplever en kæmpe kontrast mellem skole og praktik.

På skolen er der mange nye hjælpemidler, som ikke opleves i oplæringen – der laves handleplaner for den enkelte elev ud fra de personlige behov, der kan være og der er et helt særligt hensyn til den enkelte elev alt efter, hvilke udfordringer, der måtte være – der er i den grad tale om differentieret undervisning.

Det er langt fra det, der kan opleves i en oplæring, hvor selv den første dag kan opleves kaotisk.



OK 24 OG LOKALE LØNFORHANDLINGER

OK 24 er til urafstemning – der ligger mange lønkroner, dels som trepartsmidler, dels som overenskomstmidler.

Derudover er der i trepartsaftalen dele, der handler om arbejdstid og det kan blive knasten i forhold til, om der stemmes ja eller nej til overenskomsten.

Der er de generelle lønstigninger, der fordeles over 2 år samt de overenskomstmæssige lønstigninger, der kan mærkes på løntrinnene – der sker stigninger for tillæg på weekend, aften og nat.

Derudover er der pensionsstigninger og ligeså på de særlige ydelser.

Der vil kunne mærkes en væsentlig lønforbedring over 2 år.

I forhold til arbejdstid skal sektoren sammen med de tillidsvalgte ud at tale med medlemmerne om, hvilken betydning det kan have for eksempel, hvis der aftales 12 timers vagter.

For nattevagter skal der drøftes antal af vagter i træk – anbefalingen bliver, at der højst skal være 3 vagter i træk – for gravide nattevagter, må der kun være 1 nattevagt pr. gang.

Sektoren er ganske klar over, hvilke ønsker nattevagter har til deres mødeplan – det er derfor vigtigt for sektoren at slå fast, at der ikke vil blive trukket noget ned over hovedet på nattevagter, som de på ingen måde kan leve med – der er dog forskellige modeller at planlægge på.

Under alle omstændigheder skal vi tale vilkår for nattevagter i forhold arbejdstyngden.

Vedrørende Lokale lønforhandlinger, så er vi i FOA Frederikssund ganske godt med – der er årlige lønforhandlinger, hvor vi som udgangspunkt sikrer at løfte fra bunden, hvilket vil sige, at vi forhandler for medlemmer, der kun får det centralt aftalte trods flere år på arbejdspladsen.

Derudover tager vi alle lønønsker fra medlemmerne med til forhandlingerne – det er gået ganske godt de sidste par år – set på et landsplan, så har sektoren klaret sig ganske flot.

Vi er på nuværende tidspunkt i gang med Frederikssund kommune – vi ser spændt på det, da vi hører lidt på vandrørerne, at arbejdsgiver nu synes, at der bliver givet rigeligt til overenskomsten.

Lad os slå fast, at de lokale lønmidler og overenskomstmidler ikke står til sammenligning.

Sektoren forventer, at kommunen har forberedt sig godt til de lokale forhandlinger, der kommer til at finde sted efter urafstemningen af OK 24.



SEKTORENS FREMTIDIGE ARBEJDE FOR PERIODEN 2024 TIL 2026

Sektoren skal arbejde med den centrale sektors målprogram for 2023 til 2027

Visioner for fremtidens fællesskab:

Social- og Sundhedssektoren skal fortsat være et stærkt fagligt fællesskab med fokus på mangfoldighed og medlemsengagement med faget og fagets udvikling

- Organisering og fastholdelse
- Styrke faglige fællesskaber

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

- Indflydelse på eget arbejdsliv
- Vi skal hjælpe nye kollegaer godt ind i faget
- Godt arbejdsmiljø og høj faglighed er hinandens forudsætninger
- Et holdbart arbejdsliv uden nedslidning
- Respekt for alle
- Bedre forhold i psykiatrien og på det specialiserede område
- Fremtidssikring af ældreområdets kvalitet

Vision for fremtidens faglighed:

I fremtiden er alle FOA's medlemmer på Social- og Sundhedsområdet uddannede

- Bedre brug af kompetencer
- Der skal skabes øgede udviklingsmuligheder, efter- og videreuddannelse og specialisering
- Alle skal uddannes
- Fokus på det tværfaglige som kompetence
- Der skal udvikles nye veje til rekruttering
- Flere ind på social- og sundhedsuddannelserne og flere, der gennemfører

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 fremtidens hjælp.

- Der skal arbejdes ud fra et samlet blik på borgeren
- Sektorens skal understøtte arbejdet med nye organiseringer indenfor medlemmernes arbejdspladser
- FOA ønsker frisættelse af fagligheden, bredt set og på tværs af sektorer
- Sektoren arbejder for at få større indflydelse på den private sektor på Social- og Sundhedsområdet

Det er den centrale sektors pejlemærker, som Social- og Sundhedssektoren i FOA Frederikssund skal gøre til vores lokale pejlemærker.

Derudover er der stadig det igangværende i sektoren, som skal have den fulde opmærksomhed.

Sektoren ser frem til at fortsætte det gode samarbejde med de tillidsvalgte de næste 2 år.

På vegne af Sektoren og Bestyrelsen

Sektorformand for Social- og Sundhedssektoren

Sanne Johansen

FOA Frederikssund