

## Social- og sundhedssektoren FOA Nordsjælland Beretning 2018-2020

Denne beretning vil redegøre for det fagpolitiske arbejde i social- og sundhedssektoren for tidsperioden marts 2017 til og med december 2020. Vi har udvalgt en række nedslag i aktiviteter, begivenheder og politiske målsætninger, som vi mener giver en indsigt i vores arbejde siden sidste generalforsamling. I 2018 afholdte sektoren ekstraordinær generalforsamling og valgte en ny sektorformand. Denne beretning tager derfor primært afsæt i perioden efter formandsskiftet. Den skriftlige beretning er et vidnesbyrd på utrolig mange menneskers dedikerede arbejde, herunder i høj grad vores tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, medlemmer af sektorbestyrelsen, politisk valgte og ansatte i FOA Nordsjælland.

Sammen gør vi forskellen!

På vegne af sektorbestyrelsen i social- og sundhedssektoren ønsker jeg jer god læselyst!

Anne Mette Nørgaard Linsaa, sektorformand i social- og sundhedssektoren

### *FAKTA OM SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN*

*ANTAL MEDLEMMER: CA. 3200*

*FAGGRUPPER: SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE, LEDERE, HANDICAPHJÆLPERE, HJEMMEHJÆLPERE, SYGEHJÆLPERE, BESKÆFTIGELSESVJELEDERE, VÆRKSTEDSASSISTENTER, PLEJERE OG PLEJEHJEMSASSISTENTER*

*ARBEJDSSTED: ALLERØD, HILLERØD, HØRSHOLM, RUDERSDAL, FREDENSBORG, GRIBSKOV OG HELSINGØR KOMMUNER, SAMT I REGION HOVEDSTADEN*

*PRIVATE, REGIONALE OG KOMMUNALE ARBEJDSPLADSER*

## Sektorens fagpolitiske arbejde

### Uddannelse

Vi har i den grad arbejdet med uddannelse siden seneste generalforsamling. Det er tydeligt for de fleste, at vi mangler faglært arbejdskraft på social- og sundhedsområdet. Det har været vigtigt for os at kunne bidrage til drøftelserne af hvilke kompetencer, der kommer til at mangle, hvis der ikke laves særlige indsatser for- dels at uddanne de, der arbejder som ufaglærte og - dels for at gøre flere unge interesseret i vores arbejdsområder og uddannelser. Det er også klart for de fleste, at vi har mange kompetente ufaglærte kolleger, der ville være oplagte at sende på uddannelse. Opgaven med at fremme vores uddannelser og kompetenceudviklingsmuligheder deler vi med vores tillidsvalgte, som har muligheden for at spotte de næste talenter inden for vores fag ude på arbejdspladserne. Sektorens arbejde med uddannelse handler derfor også i høj grad om at påvirke arbejdsgivere og det politiske niveau til at sætte rammerne for et generelt kompetenceløft af deres medarbejdere. I 2020 har fokus på behovet for uddannet arbejdskraft fået en del mere medvind end tidligere år. Det har bla. betydet vedtagelsen af en trepartsaftale som sikrer voksenløn til elever over 25 år allerede fra grundforløb 2.

Vores praktikvejledere har en kæmpe opgave i at være med til at sikre, at eleverne får et succesfyldt uddannelsesforløb. Derfor har vi også i sektoren en ambition om at bidrage til, at praktikvejlederne i FOA-regi kan få inspiration og mulighed for at drøfte deres funktion samt få ordentlig uddannelse i praktikvejledning. Hvert år inviterer vi i samarbejde med FOA Frederikssund til praktikvejledertemadag/eftermiddag, hvor der tages aktuelle udfordringer eller tematikker op. Det er altid en velbesøgt begivenhed med masser af engagement. Eleverne der nu og i fremtiden sætter sig på skolebænken på social- og sundhedsuddannelserne uddanner sig til at arbejde på fagområder, der fx er præget af løbende besparelser og reorganisering. Derudover er uddannelsesområdet i dag præget dels af større selvbestemmelse hos eleverne og dels af, at eleverne er unge når de starter på uddannelse. Det er alt sammen faktorer, som praktikvejlederne er nødt til at tilpasse sig efter. Praktikvejlederens rolle mener vi i sektoren er at understøtte en fremdrift hos den enkelte elev, at evne at sætte sig i elevens sted og tilbyde en ”indsigtsfuld hjælp” – netop fordi praktikvejlederen er en, der kender den hverdag, som uddannelsen forbereder eleverne til. Vores praktikvejledere er bærere af den fagidentitet, som eleverne gerne skulle arbejde sig ind på. Praktikvejlederen spiller derfor en vigtig rolle i forhold til at klæde eleverne på til deres fremtid. Det ansvar fortjener anerkendelse og opbakning. FOA arbejder derfor både for større synlighed omkring opgaven, men også større anerkendelse og mere uddannelse til praktikvejlederne.

### Skolebesøg

FOA Nordsjælland er synlige på SOSU H. skolens afdelinger i Hillerød og Helsingør. På vores skolebesøg hver anden uge stiller vi os til rådighed for de elever, der har spørgsmål til deres uddannelsesforløb, rettigheder, muligheder mv. Vi oplever, at interessen for at tale med FOA er stor, og at vi gør en forskel for de, der kommer til os med spørgsmål og for dem, der har brug for hjælp. Naturligvis er vi også på skolen for at sprede budskabet omkring vigtigheden af at være medlem af den overenskomstberettigede organisation. Det er meget ofte, at vi vender hjem fra et skolebesøg med nye medlemmer. Sektoren har et stort fokus på elevarbejdet og på den type hjælp og støtte, man kan have behov for som elev – det bruger vi blandt andet skolebesøgene til at formidle. Vi møder elever, der føler sig usikre i uddannelsen, hvorfor der også ligger et arbejde i at fortælle, at man kan få brug for hjælp fra FOA allerede under uddannelsesforløbet.

### Uddannelsesaftener

I samarbejde med de to øvrige sektorer i FOA Nordsjælland har vi i flere år arrangeret uddannelsesaftener, hvor vores medlemmer har kunnet møde de uddannelsesinstitutioner, som tilbyder efter-videreuddannelse til vores faggrupper. Med oplægsholdere fra U/Nord, VUC Hillerød, Københavns Erhvervsakademiet, SOSU H. og Københavns Professionshøjskole (KP) har de deltagende medlemmer haft mulighed for at høre mere om de uddannelsesmuligheder, som ligger inden for vores tre sektorer. Og selv har vi kunnet være behjælpelige med information om de forskellige muligheder for at søge økonomisk støtte under uddannelserne. Vores uddannelsesaftener har været en stor succes med mange deltagende medlemmer hver gang, og det fortæller os, at det er noget, vi skal blive ved med at tilbyde også fremover. Som sektorer har vi en yderst vigtig opgave i at fortsætte vores store arbejde med og for efter/videreuddannelse til medlemmerne samt arbejde for et stærkt fagligt velfærdssamfund med faglige dygtige kvalificerede medarbejdere.

### Lokalt Uddannelses Udvalg (LUU)

I sektorerne har vi længe prioriteret at være en væsentlig del af arbejdet i det lokale uddannelsesudvalg. Det er her, at vi som part i uddannelserne kan påvirke tilrettelæggelsen af uddannelsesstilbuddene. I LUU kan vi sammen med arbejdsgiverne og skolen (SOSU H) sikre, at indholdet i de lokale udbud af uddannelser også tager afsæt i de lokale behov. Vi har gennem vores skole- og elevarbejde en tæt kontakt til eleverne og bruger ofte deres erfaringer til at sætte en dagsorden i LUU og overfor bestyrelsen i SOSU H, hvor FOA Nordsjælland også er politisk repræsenteret.

Fra FOA Nordsjælland er vi repræsenteret i det centrale uddannelsesudvalg, der arbejder med de overordnede generelle dagsordener for de af skolens geografiske afdelinger, der er en del af den fusionerede SOSU H. skole. Derudover er vi også repræsenteret i udvalg Nord, hvor vi drøfter vilkår i vores afdelings dækningsområde samt det lokale uddannelsesudvalg for pædagogisk assistentuddannelse.

Temaerne der drøftes i LUU har de seneste år typisk været årsager til frafald, promovinger af uddannelserne, udbuddet af fag og efter uddannelseskurser, nye regler for eksaminering i AMU-regi, forbindelsen mellem praktik, skoleforløb og arbejdsmarked mv.

Vi ser det som et stort og vigtigt ansvar at være elevernes stemme i forbindelse med udviklingen af deres uddannelsesforløb og samtidig sikre dem en god overgang mellem uddannelse og arbejdsmarked.

### Akademiuddannelse til social- og sundhedsassistenter?

Vi satte os i løbet af 2019 for at undersøge muligheden for en ny akademiuddannelse i sundhedspraksis til de social- og sundhedsassistenter, som ønsker at videreudanne sig inden for sit fag. Vi har snakket med arbejdsgivere og uddannelsesinstitutioner, som for de flestes vedkommende er interesserede og kan se fordelene ved en specialiseret overbygning på diplomniveau til social- og sundhedsassistenterne. Det er et område, at vi fremadrettet skal arbejde mere med, da vi ved interessen er hos vores medlemmer.

### Faglighed

Synlighed omkring faglig stolthed og ikke mindst betydningen af at vise, at vi er stolte af vores fag og opgaveløsning er noget af det, der har givet mange berigende drøftelser i sektorbestyrelsen – og ikke mindst givet anledning til en række initiativer og kampagner. Det ligger alle i sektoren på sinde at være med til dels at vise omverden og dels at styrke vores medlemmer i, at der i den grad er noget at være stolt af, når man arbejder på social- og sundhedsområdet.

Senest har vi i bestyrelsen taget hul på kampagnen “#jegersåmegetmere”, som har baggrund i et ønske om at få offentligheden til at se ud over de stereotype fortællinger om medarbejderne på social- og sundhedsområdet. Vi ønsker med kampagnen at vise, at der ligger meget mere bag vores faglighed og arbejdsområder end de fleste lige går og tror. Det vil vi gerne have bliver fortalt med faglig stolthed og via de stærke historier om, hvor alsidige kompetencer vi besidder. Kampagnen bliver forankret i en facebookside, hvis hovedformål er, gennem fx videointerviews, fortællinger mv., at vise det samspil mellem menneske og faglighed som er så vigtigt for en god opgaveløsning. Kampagnens budskab er nemlig, at faglige og menneskelige kompetencer hænger tæt sammen for, at vi på bedst mulig måde kan være med til at udvikle social- og sundhedsområdet.

Hvert år fejrer vi Fagets dag den 26. november. En dag hvor vi hylder fagligheden og den indsats, sektorens medlemmer hver dag lægger til gavn og glæde for borgere, brugere og patienter. Vi har de sidste to år inviteret alle medlemmer af sektoren til velfærdsbanko i FOA Nordsjælland og gentog i 2020 succesen – dog virtuelt. Hver gang har det været nogle utroligt hyggelige eftermiddage, med plads til både socialt samvær og faglige indslag.

Fagligheden er også i højsæde når vi hvert år engagerer os i SKILLS, som hvert år afholder DM i SKILLS – Danmarksmesterskab for erhvervsuddannelserne. Arrangementerne, både det store danmarksmesterskab og de lokale og regionale mesterskaber, er med til at promovere vores uddannelser og på en positiv måde fremhæve alle de kvaliteter som både vores dygtigste elever og erhvervsuddannelserne besidder.

### Arbejdsvilkår

Det er klart, at arbejdsvilkår fylder meget hos sektorens medlemmer – det er trods alt rammerne for opgaveløsningen og ikke mindst en vigtig faktor for arbejdsglæden. Derfor er overskriften ‘Arbejdsvilkår’ også et fast element i bestyrelsens arbejde. Vi har behandlet emnet på forskellig vis, og både igangsat egne initiativer og arbejdet med de landsdækkende dagsordner, som forbundet søsætter.

Arbejdsvilkår handler om arbejdstid, arbejdsmiljøet, tid og ressourcer til opgaveløsningen, de fysiske rammer, kompetenceudvikling, vilkårsændringer, overenskomst og meget andet. Vi har de seneste år haft fokus på timelønnedes vilkår, på at skabe muligheder for flere på fuld tid, på at sikre at vores medlemmers kompetencer bliver brugt og på at informere om fx ny ferielov og pension.

Vores initiativ omkring lokale medlemsmøder nåede at blive afholdt i to kommuner i starten af 2020, hvorefter alt som bekendt blev sat på standby af Corona. Tanken med at holde medlemsmøder lokalt, fremfor i vores egne lokale i Hillerød, var at prøve at imødekomme de medlemmer, som ikke har tid eller muligheder for at deltage i aftenmøder eller lign. Her var tilbuddet i stedet, at vi sammen med FTR og/eller TR kan planlægge møder lokalt i egen arbejdskommune og med afsæt i, hvad der fylder dér. Vi fik god respons på initiativet og forventer at udbrede det meget mere, når tiden en dag er til det, eller vi får udviklet nogle gode virtuelle koncepter.

Arbejder du gratis? spurgte vi i 2018 med kampagnen af samme navn. Baggrunden for kampagnen var at sektoren over længere tid havde fået fornemmelsen af en kedelig tendens på vores arbejdspladser. En tendens til at mange af vores kolleger af og til eller ofte vælger at løse arbejdsopgaver uden for arbejdstid. Det kan der være mange grunde til, at man gør, og det er sikkert også forskelligt, hvorvidt den enkelte opfatter det som problematisk. Ikke desto mindre ønskede vi at sende en kraftig opfordring til både ledelser og kolleger om lige at stoppe op, overveje og drøfte om det er en udfordring på arbejdspladsen,

samt om der ville kunne gøres noget for at mindske "gratis arbejde". I tråd med dette har vi naturligvis bakket op om forbundets indsats for at få flere på fuld tid – også med de arbejdsvilkår der skal til for at have overskud til et helt arbejdsliv på fuld tid – et vilkår der er afgørende for fremtidens social- og sundhedssektor.

Og endnu et arbejdsvilkår der er nødt til at være til stede handler om vores medlemmers kompetencer. Det veksler desværre meget, hvordan sektorens medlemmers kompetencer bliver brugt på de enkelte arbejdspladser og de enkelte kommuner/Region. Vi forsøger kontinuerligt at gøre både arbejdsgivere og politisk ansvarlige opmærksomme på hvilke opgaver, vores medlemmer kan løse. Senest har bestyrelsen desuden fokuseret på oplevelser med fratagelse af kompetencer. Vi er meget opmærksomme på, at der fra tid til anden "pludselig" dukker regler/retningslinjer op i enkelte kommuner, som videregiver delegeringen af opgaver til fx sygeplejerskerne, hvilket vi ikke mener er hensigtsmæssigt for opgaveløsningen.

### Lokalløn

Indsatsen for en bedre lokalløn er et stort og vigtigt indsatsområde for hele FOA Nordsjælland, og noget sektoren tager aktivt del af, hvis vi kan hjælpe og understøtte vores tillidsvalgtes store arbejde. Noget af det vi i afdelingen har hjulpet med, er afholdelse af medlemsmøder, hvor de årlige lønforhandlinger forberedes, der kan orienteres om nye aftaler mv. Vi har en oplevelse af, at en kontinuerlig og godt forberedt indsats, hvor både medlemmer og tillidsvalgte har været involveret, giver langt det bedste resultat. Derudover har vi en aftale om, at vi skal tale med alle nyansatte, fordi det er vigtigt at blive forhandlet rigtigt på plads med lønnen fra start af i ansættelsen.

### Frivillige

Vi har de seneste år oplevet en stigning i brugen af frivillige på vores områder – langt de fleste af FOAs medlemmer i social- og sundhedssektoren møder frivillige ifm. deres arbejde – nogle undersøgelser viser endda at nogle medlemmer har oplevelsen af, at arbejdsdagen ikke kan hænge sammen uden de frivillige, der altså nogle steder er kommet tæt på at løse kerneopgaven. Overordnet mener social- og sundhedssektoren, at et samarbejde med frivillige på arbejdspladserne kun giver mening, hvis det opleves som kvalitetsforbedrende for patienter/borgere/brugere og personale. Frivillige skal dog ikke træde i stedet for de ordinært ansatte, og skal ikke løse opgaver, som kræver en faglig indsigt. Frivillige kan således altid kun blive et supplement til den samlede opgaveløsning og skal ikke indgå i normeringen på den enkelte arbejdsplads eller som en løsning på besparelserunder. Arbejdspladsen skal kunne fungere uden de frivillige. Vores budskab til arbejdsgivere, der har brugt frivillige af forskellige årsager, har og er, at det bør være ledelsen i samarbejde med TR, der tilrettelægger samarbejdet med frivillige og fastlægger rammerne for arbejdet. At frivillige har været et tema de seneste fire år er et eksempel på, hvordan vi gør noget ud af ikke kun at gå imod den dagsorden, som arbejdsgiverne sætter, men forsøger at se mulighederne i og præge de spilleregler, der opsættes af arbejdsgiver fx for brugen af frivillige.

### Organisering

Organisering og løn er afdelingens store indsatsområder og naturligvis noget vi som sektorbestyrelse ønsker altid at have fokus på. Antallet af organiserede medlemmer er vores eksistensgrundlag, og dem vi er sat i verden for at understøtte. Organisering er hele tiden aktuelt ift. at drøfte, hvilke tiltag vi skal igangsætte, og hvordan organisering kan være en del af nye initiativer. Hvad kan vi gøre for at synliggøre fordelene ved det faglige fællesskab i FOA Nordsjælland og hvad er vigtig for vores faggrupper, når det

handler om hvad de kan bruge en fagforening til? Hvad skal til for at det fællesskab, der er ved at være organiseret, kan mærkes og ikke undværes? Vi forsøger hele tiden at arbejde med disse spørgsmål på kryds og tværs af vores øvrige aktiviteter. Udfordringen ift. medlemstal er fx, når medlemmer forlader FOA, når de har fået løst deres problem. Her arbejder vi målrettet med kontakt til dem, der melder sig ud for at lære af de begrundelser, der er for deres udmeldelse. Vi forsøger at klæde FTR og TR på så godt som mulig, så de ude på arbejdspladserne kan være med til at påvirke, dem der har valgt at stå udenfor. Men det vi ved, der virkelig gør en forskel i organiseringen er vores arbejde med løn og lokale lønforhandlinger. Vi laver løbende løntjek, og det er mere reglen end undtagelsen, at der er noget at komme efter dér og derfor også et godt "salgsargument" over for potentielle nye medlemmer.

### Rekruttering og fastholdelse

Når vi taler med arbejdsgivere om udfordringen med at få de medarbejdere, som arbejdspladserne ønsker sig og ikke mindst fastholde de værdifulde erfarne medarbejdere i jobbet så længe som muligt, så lægger vi vægt på disse ting:

- Uddannelse og kompetenceudvikling
- Fra deltid til fuldtid
- Et godt og sundt arbejdsmiljø

"Alle landets ældre har krav på en god og værdig pleje, når de ikke længere selv kan lave mad, børste tænder eller gå på toilettet. Den målsætning arbejder landets medarbejdere i sundheds- og ældreplejen hver dag på at opfylde. Men de bliver i den grad sat på prøve, når der i en nær fremtid forventes at komme langt flere ældre, mens antallet af medarbejdere falder. Det er ikke kun en udfordring på ældreområdet, men også i daginstitutioner, på socialområdet og i mange andre sektorer". Sådan indleder Michael Ziegler, formand for KL's løn og personaleudvalg, et debatindlæg den 3. november 2020.

Der er massive problemer med både rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på vores områder og i både kommuner og region. Derfor arbejder vi kontinuerligt med at gøre arbejdsgivere opmærksom på de mulige løsninger på udfordringerne, som vi i FOA kan pege på. Vi forsøger igen og igen at påpege at arbejdsgiverne har et stort ansvar i arbejdet med at skabe attraktive arbejdspladser. Det har vi de seneste år gjort ved fx de såkaldte kommunerunder, hvor vi har inviteret politikere, forvaltningschefer og ledelser til uformelle snakke om, hvad de og vi oplever af udfordringer ift. at få flere til at vælge social- og sundhedsområdet som arbejdsplads. Vi prøver i den grad også at påvirke det politiske niveau, som vi fortæller om, hvordan virkeligheden ser ud set fra et FOA-medlems perspektiv.

Vi taler om rekruttering, fastholdelse og attraktive arbejdspladser HVER gang, vi skriver hørings svar til budgetoplæg, henvender os til ledere, politikere og pressen. Ingen arbejdsgiver skal være i tvivl om, at FOA Nordsjælland har en holdning til de beslutninger, der bliver taget ét sted og har en væsentlig betydning et andet sted – nemlig dér hvor vores medlemmer hver dag lægger en arbejdsindsats under de vilkår og rammer, der bliver givet dem. Hver beslutning har en konsekvens for dels de nuværende medlemmers lyst til at blive på arbejdspladsen og potentielle kollegers lyst til at søge ind på et arbejdsområde. Det har vi de seneste fire år givet udtryk for i et stort antal kommentarer, henvendelser og hørings svar. Hovedpointen er at man må investere i et område for at få det til at blomstre.







Derudover har vi også arbejdet med at sikre et godt arbejdsliv helt til efterløn eller pension. Vi har alt for mange kolleger, der ikke synes de kan holde til et helt arbejdsliv på vores område. Det er ofte ikke ønsket at stoppe med at arbejde, men fx et øget fysisk pres, der gør at kolleger må stoppe før de har lyst.

### Ungdomsindsats

”Ung i FOA Nordsjælland” – med langt over 500 medlemmer under 31 burde der være god basis for en særskilt ungdomsindsats i FOA Nordsjælland. I 2019 arbejdede vi på tværs af sektorerne i FOA Nordsjælland med at få skabt kontakt til vores medlemmer under 31 år. Tanken var at skabe et netværk, hvor der både var mulighed for sociale aktiviteter og faglig sparring. Der blev gjort en stor indsats fra de tre ildsjæle, som arbejdede med projektet, og der blev afholdt både bankospil, gåtur med fagligt indhold og en enkel bowlingaften. Desværre blev opbakningen ikke til mere, og vi er nu i tænkeboks ift., hvordan vores ungdomsarbejde ellers kan struktureres.

### Tværasektorielt samarbejde

Opgaveglidningen mellem praksis, kommuner og regionen er udgangspunktet for den sundhedsaftale, der indgås mellem de tre parter og hvori borgere, pårørende, brugere og patienter ofte befinder sig i et krydsfelt af systemer og strukturer, der ikke altid taler lige godt sammen. FOA Nordsjællands medlemmer arbejder i dette krydsfelt og derfor har bestyrelsen kontinuerligt arbejdet med udfordringerne med sektorovergange. Gennem fælles FTR-samlinger på tværs af somatikken og de kommunale arbejdspladser (og i samarbejde med FOA Frederikssund), og ikke mindst med vores repræsentation i projektet ”Tværasektoriel Stuegang”. Gennem 3 års projektarbejde blev der i 2017-2019 afprøvet forskellige modeller for at finde den bedste løsning for, at patienter/borgere ikke falder ned mellem to stole. Baggrunden for projektnavnet ”Tværasektoriel Stuegang” skal findes i den metode, man afprøvede, hvor et fast stuegangsteam med base på Nordsjællands hospital gennemførte stuegang ude på kommunernes midlertidige pladser og altså fulgte op på det forløb hospitalet havde gennemført. Resultaterne af projektet blev blandt andet at, man kunne pege på det u hensigtsmæssige i at udskrive patienter før de er tilstrækkeligt færdigbehandlet – især fordi overlevering fra patient til borger og omvendt kan være meget mangelfuld. I projektet blev effekten af triagering desuden også afprøvet med stor succes. Den klarhed man fik, har blandt andet resulteret i, at elever i somatikken nu har en skriftlig opgave omkring sektorovergange og effekten af et øget samarbejde mellem somatikken, praksislæger og kommunerne har via projektet fået en vigtig bevågenhed hos parterne.

### EPN

**EPN** står for Europæisk Råd for praktisk sygepleje. Det er en sammenslutning af nationale fagforeninger, der organiserer medlemmer, der arbejder inden for Social- og Sundhedsområdet.

Formålet med sammenslutningen er at skabe en følelse af fælles identitet blandt medlemmerne fra de forskellige lande, at fremme fælles interesser inden for de områder vores medlemmer dækker, samt at sikre medlemmernes sociale og faglige interesser.

FOA Nordsjælland har repræsenteret Danmark i række år. I denne periode har emner som uddannelse, kompetencer, videreuddannelse, pensionsordninger, arbejdsvilkår og belastningsskader været emner vi har drøftet og beriget hinanden med på tværs af landene. Der afholdes to møder om året, som holdes på skift i medlemslandene. Hver andet år afholdes en 2-dages konference, hvor de respektive landes bestyrelser

bliver inviteret med. 2020 har været et meget stille år, da alle har været belastet af Corona situationen, og af den grund har der ikke været nogen væsentlig aktivitet.

Vi forventer at overdrage repræsentationen i EPN til formandskabet centralt (Torben Hollmann og Vinni Jacobsen). Det giver langt bedre mening, at det er den centrale ledelse, der sidder med til møderne eftersom, at de kan bidrage med en mere national vinkel på de temaer, der skal drøftes.

### Psykiatrien som indsatsområde

Psykiatrien er et vigtigt indsatsområde for FOA. Kongressen i 2016 drøftede debatoplægget ”Sammen om psykiatrien”, som påpegede at psykiatrien som fagområde ofte står i skyggen af andre store sygdomsområder. FOA har derfor udarbejdet en række forslag til nationale mål for psykiatrien. Vi har spurgt FTR i Region Hovedstadens psykiatri, Britt Christensen om at give en status for de seneste års arbejde:

*”I 2020 har meget været anderledes i den regionale psykiatri. Corona har sat sine spor i alle de tiltag og temamøder, vi havde planlagt. Alle har haft travlt med næsten kun én opgave: ”hvordan håndterer vi patientbehandling med Corona som udfordring?”. Vi har haft et stort fokus på arbejdsmiljøet i forhold til brugen af værnemidler, særlige sårbare kollegaer, psykiske udfordringer i forhold til etablering af isolationsafsnit mv. Det har betydet, at alt kompetenceudvikling i forhold til efteruddannelse har været aflyst, og er det stadig i stort omfang. Vi har som tillidsrepræsentanter heller ikke kunne afholde vores lokale arrangementer, som vi plejer. Vi har prøvet at være kreative, så vi har brugt det digitale medie i stort omfang. Løntjek for medlemmer har vi fået gang i igen, dette til stor glæde for vores kollegaer/medlemmer.*

*Politisk har der været stor interesse for det psykiatriske område. Vi har fået tildelt 141 mio. til Region Hovedstadens Psykiatri (RHP), hvilket var kærligkomment. Flere ressourcer til det intensive område, botilbudsteams, medicinaftrappings afsnit, udvidelse af retspsykiatri, er bare nogle af de nye tiltag, som vi håber, kan skabe flere arbejdspladser og derved også flere opgaver til faggruppen.*

*Navnebeskyttelse for plejepersonalet i psykiatrien har igennem mange år været et stort ønske. Det har været drøftet i mange sammenhænge og sidst ved FOA-kongressen i 2019. Det er stadig et rigtig stort ønske, da vold og trusler stadig er en stor del af hverdagen. Medarbejder repræsentanterne i RHP arbejder forsat med, at det kan lykkes.*

*Opgavevaretagelsen for Social og sundhedsassistenter har haft og har stadig stort fokus. Vi skal blive ved med at varetage de opgaver vi er uddannet til og tilegne os flere. Det har også været budskabet til de politikere og ledelser vi har været i dialog med om fx efter- og videreuddannelse. Det er lykket os at få skabt grobund for udvikling af et specielt modul på akademiske niveau. Modulet skal være et samarbejde med den regionale sociale virksomhed. Vi har i første omgang fået penge af uddannelsesrådet i Region Hovedstaden (RH) til et event, som skal beskrive, hvordan modulet skal se ud. Vi håber det kan blive skudt i gang i løbet af 2021.”*

### Den private sektor

Fra den private sektor fortæller TR Jane Trol Dahl Meyer: ”Den private sektor oplever mange af de samme udfordringer som i den offentlige sektor. Det er svært ved at få nye medarbejdere, og det betyder, at der

*ansættes folk, som aldrig har været i plejen. De har ikke altid den erfaring og viden der kræves, hvilket er medvirkende til en stor personaleudskiftning, da nogle overraskes over opgavernes karakter. De mange vikariansættelser gør borgerne urolige, og skaber uro blandt personalet på arbejdspladsen. Man har et stort ansvar, og man arbejder ofte alene uden kollegaer at støtte sig til. Det er svært at tage hånd om problematikken, fordi vikarer ikke er en del af arbejdspladsens virke på samme måde som fastansatte er. Vi ser også en tendens til en stigning i antallet af medarbejdere med pædagoguddannelse. De fleste pædagoger har aldrig arbejdet i plejen, så det kan for nogle være en meget anderledes opgaveløsning, som kræver nogle kompetencer de ikke har. Vi har arbejdet for at tillidsvalgte bliver en del af ansættelsesudvalg, så vi derigennem kan være med til at præge udviklingen på vores område. En anden udfordring vi har arbejdet med er, at der ikke længere ansættes i fuldtidsstillinger, og alle som tidligere var fuldtidsansat, er blevet sat ned til 32 timer. Det til trods for at der er stor mangel på medarbejdere, og at der ofte indkaldes til ekstravagter. Modsat i den offentlige sektor, kan man ikke forlange genansættelse på fuldtid, selvom det kan dokumenteres, at der over en periode på 3-4 måneder har været en arbejdsuge på mere end 37 timer. En problematik som de tillidsvalgte kæmper hårdt for at få lavet om på”.*

## **FOA på arbejdspladsen**

### Nytårskur

En ny tradition i sektorerne i FOA Nordsjælland startede i 2018, hvor vi inviterede alle medlemmer til en eftermiddag med livemusik og et glas vin. Vi syntes, at det har været to meget hyggelige arrangementer, som giver os mulighed for at åbne FOA op for en anden type samvær end det faglige fællesskab, som vi normalt hylder. Vi tror på, at vores nye ”tradition” vil bidrage positivt til vores fælles samarbejde og vil give os mere godt fagligt arbejde.

### Medlemsaktiviteter

Vi synes selv, at vi hvert år tilbyder et spændende kursuskatalog i FOA Nordsjælland, og de seneste 4 år har social- og sundhedssektoren bidraget med en række fagligt spændende input fx:

- Besøg Medicinskhistorisk museum.
- Medlemsaften om ”Løsninger for fremtidens sundhedsvæsen”
- Kan man blomstre med demens – tag med på en rejse fra jorden til månen

## **Overenskomstforhandlinger 2018 og 2020**

I foråret 2018 blev der sagt ”vi står skulder ved skulder” mange gange i forbindelse med demonstrationer, fanevagt ved forligsinstitutionen og på sociale medier. Der var enorm stor opbakning til lønmodtagernes forhandlere og et enormt stort ønske om, at FOAs medlemmer skulle tilgodeses med især flere lønkroner. Forhandlingerne trak ud og i FOA Nordsjælland og resten af fagbevægelsen begyndte forberedelserne til en evt. konflikt at melde sig. Vi havde repræsentanter med til stormødet for tillidsrepræsentanter, hvor vi mærkede vores fællesskab, der lever i FOA. **På stormødet blev udarbejdet en fælles udtalelse, som ligger vægt på fællesskab og sammenhold – en opløftende udtalelse fra de 2000 tillidsfolk: ”Vi ønsker ikke**

*konflikt. Men vort fællesskab er stærkt, og vi er parate. Vi er parate til at fortsætte og øge presset, hvad enten det er gennem at fortsætte presset på kommuner, stat og regioner ved forhandlingsbordene i Forligsinstitutionen eller gennem konflikt på arbejdspladserne".* Det kom aldrig så vidt, at vi kom i konflikt og sektorens medlemmer opnåede ved det endelige forlig lønstigninger til især social- og sundhedsassistenter. For FOA var det vigtigt at få social- og sundhedshjælperne med i ordningen, hvilket ikke lykkedes tilfredsstillende. Social- og sundhedshjælperne opnåede højere tillæg om natten og om lørdagen. Ligesom pensionstillægget på arbejde i weekenden og om natten også blev hævet. Ligeledes fik både social- og sundhedshjælperelever og social- og sundhedsassistentelever en lønstigning, og der blev afsat penge til arbejdet med rekrutteringsudfordringen på vores område.

I foråret 2020 blev der lavet overenskomstforhandlinger på det private område og FOA havde ud over generelle lønstigninger indstillet krav om aftaler om blandt andet fysisk og psykisk arbejdsmiljø, styrkelse af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår samt kompetenceudvikling. Resultatet af forhandlingerne blev udover generelle lønstigninger blandt andet, at AMR blev indskrevet i overenskomsterne, sikres den nødvendige tid til arbejdet, ret til deltagelse i forbundets kurser, adgang til samme IT-faciliteter som TR og ret til at rejse faglige sager. Ift. uddannelse blev der hos DI/SBA aftalt fællesindsats for at tilbyde kompetenceløft for ikke-uddannede medarbejdere. Hos Dansk Erhverv blev aftalen, at ikke-uddannede medarbejdere på min. 25 år med 2 års anciennitet, skal tilbydes at starte på en faglært uddannelse med voksenelevløsn.

Nu ser vi så frem mod OK21 og har i efteråret 2020 gjort et stort indledende stykke arbejde for at få bearbejdet og indsendt både de generelle og de sektorspecifikke krav. Forventningerne til OK21 er ikke tårnhøje, og det forventes, at der især på lønrammen bliver få muligheder for stigninger, selvom det er tydeligt at en retfærdig lønudvikling er på toppen af ønskelisten hos de fleste medlemmer. FOA kommer også til at gå med dagsordener omkring uddannelser og arbejdsmiljø.

## **Covid-19**

Vi kommer ikke uden om at virussen COVID-19 har fyldt ekstremt meget det seneste års tid. For alle i Danmark har sygdommen betydet ændringer både i privat- og arbejdslivet. Corona har betydet ændrede måder at omgås hinanden på, ændrede arbejdsrutiner, ændrede arbejdsdage og for nogle en alvorlig indgriben i livet. FOAs medlemmer har i den grad været i front i langt størstedelen af den tid hvor Danmark har været påvirket af pandemien. Under nedlukningen af Danmark i marts 2020 og igennem den trinvis genoplukning har vores faggrupper for langt de flestes vedkommende stadig været på arbejde, mens resten af Danmark var hjemsendt. Udfordringer med brugen af værnemidler, utryghed i opgaveløsningen, uoverskueligt mange skiftende retningslinjer og restriktioner har været en ekstra del af arbejdsdagen. I FOA har vi været stolte af den indsats vores medlemmer har leveret, og den opbakning de forskellige faggrupper har været mødt af. Vi har haft et stort fokus på at hjælpe arbejdsgiverne til at huske at sikre nok værnemidler, de korrekte og nødvendige typer af værnemidler. Øget rengøring kræver øget ressourcer. Den nødvendige ledelsesopbakning bør sikres, når opgaveløsningen ændres så drastisk, at covid-19 skal anmeldes som en arbejdsskade, at test af medarbejdere skal foregå i arbejdstiden eller aflønnes osv. osv. Vi er ikke igennem pandemien endnu, men forhåbentlig kan vi tage noget brugbar viden med os – fx ift. anderledes mødeafholdelse, ro til kerneopgaven mv.