



SKRIFTLIG BERETNING 2024

Social- og sundhedssektoren

Indledning

Denne beretning vil lave nogle nedslag i sektorens og bestyrelsens arbejde siden sidste generalforsamling. Vi har udvalgt en række eksempler på aktiviteter, begivenheder og politiske indsatser, som vi synes beskriver og giver indsigt i de seneste fire års arbejde. Den skriftlige beretning er samtidig et udtryk for det store og værdifulde arbejde som udføres hver dag af FOA Nordsjællands medlemmer, tillidsvalgte, bestyrelsesmedlemmer, politisk valgte og ansatte. Et arbejde der kommer os alle til gode og som der sammen med beretningen skal lyde en meget stor tak for.

Sammen gør vi forskellen.

Rie Andersen, sektorformand i social- og sundhedssektoren sektor

Fakta om social- og sundhedssektoren

Antal medlemmer: 3162 (pr. januar 2025)

Faggrupper: Social- og sundhedshjælperelever, Social- og sundhedshjælpere, Social- og sundhedsassistentelever, Social- og sundhedsassistenter, Portører, Assisterende ledere i hjemmeplejen, Handicaphjælper, Hjemmehjælpere, Sygehjælpere, Beskæftigelsesvejledere, Værkstedsassistenten, Plejere, Plejehjemsassistenter og Serviceledere

Arbejdssteder: Allerød, Hillerød, Helsingør, Gribskov, Hørsholm, Rudersdal og Fredensborg kommuner, samt region Hovedstaden (private, selvejende, kommunale og regionale arbejdspladser)

Sektorens arbejdsområder

Behandlingspsykiatrien v/ Britt Christensen, FTR

I Nordsjælland har vi stadig et større og større indtag af patienter. Det betyder at vigtigheden af at fagligheden og kompetencer skal kunne følge med udbud og efterspørgsel i behandling. Fokus har derfor været at få alle Social og sundhedsassistenter på efteruddannelse.

Efteruddannelsen er heldigvis rigtig eftertragtet så der bliver lavet et hold om året som er fuldstændigt fyldt op. Det betyder at vi efterhånden er rigtig godt med i at få uddannet dem der efterspørger uddannelse. Vi har kunne mærke at special kompetencer bliver efterspurgt, social og sundhedsassistenterne vil rigtig gerne kunne se en karrierevej og derfor har vi nu fået lagt nogle "spor" ud, så det er en mulighed. Det sidste nye er at man kan tage en overbygning på efteruddannelsen på professionshøjskolen i "multikompleks sygdom" med fokus på dobbelt diagnoser og misbrug. Denne uddannelse giver ECTS point så man på sigt kan gå bachelor niveau for dem der gerne vil det. Derudover kan man gå Specielinstruktør og vedligeholdelsesvejen i forhold til sikkerhed og tykthed, Oplæringsvejledervejen hvor det pædagogiske er i fokus og det sidste nye er at vi for første gang har fået en assisterende leder. Så mulighederne for at have en karriere er ved at være sat.

Sikkerhed og tykthed er et af de centrale punkter i at gå på arbejde i behandlingspsykiatrien. I 2023 startede der derfor et målrettet arbejde for at alle vores kollegaer kunne gå trykt på arbejdet. Det blev til 23 anbefalinger til politikkerne om at man bliver nødt til at gøre noget for at tilknytte og rekruttere fremtidige kollegaer. Arbejdet er i fuld gang og processer er i fuld implementering rundt omkring. Det helt nye er at vi har fået etableret et korps af kollegaer der har en særlig funktion. Sikkerheds assistenter. De er organiseret under FOA overenskomst og er særlig at se i vores akut funktioner. Det har virkelig gjort en forskel i mange akutmodtagelser selv om vi lige har skulle "lære" deres funktion at kende.

Sundhedsreformen har fyldt rigtig meget i det sidste år og har nu virkelig foldet sig ud.

Behandlingspsykiatrien som et hospital skal nu flyttes og ind og sidestilles med de somatiske hospitaler. Det betyder at behandlingspsykiatrien som hospital nedlægges. For den enkelte kollega/social og sundhedsassistent betyder det ikke det store man bliver der hvor man er og varetager de opgaver man plejer. Men i det store billede bliver der nogle ændringer som vi skal se os selv ind i. Blandt andet skal vi have et tæt samarbejde i et fælles hospital Nordsjælland.

Socialpsykiatrien v/ Sadieh Masri Pedersen

I 2022 deltog jeg i som faggruppe repræsentant hvor jeg fik et indblik i at når unge fylder 18 år er forældre magtesløse og har ingen indflydelse på deres børn /beslutninger. Vi fik diskuteret 10 årsplan for psykiatrien som skal understøtte det tværsektorielle og tværfaglig samarbejde herunder et fokus på smidigere deling af nødvendige oplysninger mellem kommuner, almen praksis, psykiatrien og andre relevante aktører. Et vigtigt fokus som vil have en stor positiv betydning for vores borgere i socialpsykiatrien.

Somatikken v/Cathrine Striib, FTR

- I slutningen af 2022 fik vi en ny fællestillidsrepræsentant. Vi har opnået næsten fuld TR-dækning på alle afdelinger
- Organiseringsprocenten er et stort fokusområde. Vi arbejder målrettet på at få flere medlemmer med. Arbejder meget med synlighed. Bla. FOA-caféer, løntjek mm
- Vi har haft stor succes med lokallønsarbejdet, hvor vi er lykkedes med at sikre varige tillæg for vores medlemmer
- Et af vores fokusområder har været akademiuddannelserne, hvor vi arbejder på at få flere medarbejdere afsted. Der er udviklet specialmoduler, der er skræddersyet til somatikken, så de kan styrke deres faglige kompetencer
- Vi ser frem mod de kommende forandringer i sundhedsvæsenet. Sundhedsreformen vil uden tvivl få betydning for vores arbejdsområder. Samtidig står vi over for en organisatorisk ændring med sammenlægningen af somatik og psykiatri. Dette kan give nye muligheder, men også udfordringer, som vi skal være opmærksomme på og forberede os på

Kommunalt område v/Monia Brøgger-Stolz, Annette Linderstrøm og Birgitte Pedersen**FTR/bestyrelsesmedlem**

De seneste fire år har kommunerne arbejdet meget med tilrettelæggelse af arbejdet ikke mindst set i lyset af den stigende mangel på faglært personale, stigende kompleksitet i opgaverne og stigende ønske fra medarbejdere om mere fleksibilitet i arbejdslivet. Mange af vores kommuner har på forskellig vis afprøvet strukturer, hvor tilrettelæggelsen af arbejdstiden lægges helt eller delvist ud til medarbejderne. Det kan være via de små selvstyrende teams, pusle/drømmeplaner, 4-dages arbejdsuge osv. Vi tror, at det kan have en positiv indvirkning at tilpasse hjælpen til den

enkeltes behov og skære i antallet af forskellige medarbejdere, som borgeren møder. Dette kan skabe større tryghed og kontinuitet for borgerne. Samtidig giver det medarbejderne mulighed for at anvende deres faglighed mere optimalt, hvilket kan øge arbejdsglæden og kvaliteten i plejen. De står dog også klart for os, at det kræver den helt rigtige og tilpasningsdygtige organisation, OG implementering, for at få den ønskede fleksibilitet ind i arbejdet. Det kræver en omstilling i ledelsesstrukturen. Ifølge en analyse fra VIVE kræver disse teams mindst samme mængde ledelse som tidligere, om ikke mere, da ledelsesarbejdet bliver anderledes og fokuserer mere på støtte og udvikling af teamet frem for traditionel driftsledelse.

Der er mange strukturelle ændringer på vej til kommunerne, som vil påvirke den fremtidige opgaveløsning. Vi ser ind i en ældrelov, som vil fylde meget i kommunerne ift. hvordan den skal udmøntes. Implementeringen er igen en vigtig faktor for, at det kommer til at blive meningsfuldt og trygt med evt. ændringer i opgaveløsningen. Samlet set støtter FOA den nye ældrelov, men understreger behovet for korrekt implementering, inddragelse af sundhedsydelser i helhedsplejen og løsninger på rekrutteringsudfordringer for at sikre en forbedret ældrepleje. Fra ældrelov til sundhedsreform – som lige som ældreloven giver anledning til ændringer for FOAs medlemmer ansat i kommunerne. Vi følger meget med i udviklingen og igen særligt ift. at sikre at ændringerne bliver rammesat på en god måde for vores kolleger. Det er forventningen at sundhedsreformen vil medføre en vis opgaveglidning og et øget samarbejde på tværs af sektorer (fx mellem somatikken og akutsygeplejen). Det vil igen kræve en stor inddragelse af medarbejderne, så organiseringen efter sundhedsreformen træder i kraft, bliver med afsæt i sundhedspersonalets faglighed og erfaringer.

I kommunerne vil vi rigtig gerne have at flere medarbejdere går op i tid og også gerne op på fuld tid. Derfor har en del kommuner været med i forskellige indsatser med afsæt i KL og FOAs projekt 'En fremtid på fuld tid' – flere fuldtidsstillinger slås op, og der bliver givet mulighed for at afprøve et øget timeantal i en periode. Vi oplever at der er en del kolleger, der har svært ved at se sig selv lægge flere timer på deres arbejdsplads. Særligt gælder det frygt for at blive overbelastet af et i forvejen presset arbejdsmiljø. Men vi kan også se, at den ro omkring opgaveløsningen, som det kan give at flere af det faste personale er til stede, er en utrolig stor gevinst for arbejdspladsen.

Private arbejdsgivere

I løbet af de seneste fire år har FOA opnået flere væsentlige forbedringer for deres privatansatte medlemmer:

Nye overenskomster og lønforbedringer:

- **Marts 2023:** FOA og Dansk Erhverv indgik en toårig aftale for ansatte på friplejehjem og i private hjemmeplejevirksomheder. Aftalen inkluderede lønstigninger på 6 kroner i timen fra 1. marts 2023 og yderligere 5,75 kroner fra 1. marts 2024. Desuden blev der introduceret et nyt anciennitetstrin efter 10 års ansættelse og ret til erhvervsuddannelse med fuld løn for ufaglærte efter to års ansættelse.
- **August 2024:** Efter mange års indsats lykkedes det FOA at etablere en ny overenskomst for social- og sundhedsassistenter i private lægepraksisser. Denne aftale anerkender faggruppens specifikke rolle og sikrer forbedrede løn- og arbejdsvilkår





Samarbejde med HK Privat:

- **Oktober 2023:** FOA og HK Privat indgik en samarbejdsaftale for at sikre bedre repræsentation af forskellige faggrupper ansat i lægepraksisser. Dette samarbejde blev formelt godkendt af Praktiserende Lægers Arbejdsgiverorganisation i november 2023, hvilket betyder, at FOA nu er med til at forhandle overenskomster for ansatte i almen lægepraksis.

Forberedelse til OK25:

- **September 2024:** FOA opfordrede privatansatte medlemmer til at indsende krav og forslag til de kommende overenskomstforhandlinger i 2025 (OK25). Målet er at sikre, at medlemmernes ønsker og behov bliver repræsenteret i de nye aftaler

Det private område har de senere år desværre været ramt af en del kedelige sager i pressen og af konkurser. Alt sammen noget der påvirker de af vores medlemmer som er ansat de pågældende steder. Som i alle andre sager prøver vi så vidt muligt at hjælpe de medlemmer, som kommer i klemme i en konkurs. Og i tilfældene med arbejdspladser, der ikke lever op til faglig forsvarlig standard og derfor ender i avisernes rubrikker, der forsøger vi så vidt muligt at tage hånd om medlemmernes bekymringer og desuden være opsøgende ift. ledelser og øverste ansvarlige.

Sektorens og bestyrelsens fagpolitiske arbejde

Sektoren har et særligt fokus på at understøtte medlemmernes faglighed gennem vores uddannelsesindsatser. Vi har de seneste år arbejdet med en systematik ift. at tilbyde både medlemmer, tillidsvalgte og arbejdsgivere hjælp og rådgivning ift. uddannelse og kompetenceudvikling. Vi er repræsenteret i de lokale uddannelsesudvalg og afdelingens næstformand er bestyrelsesmedlem i SOSU Hs bestyrelse. Det mener vi er med til at sikre en vigtig indflydelse på de uddannelser, som vores medlemmer tager. Derudover har vi et meget værdifuldt samarbejde med uddannelseskonsulenter på SOSU H og Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling om at formidle viden om de mange veje til uddannelse og de mange økonomiske tilskudsmuligheder – derfor har vi de seneste år haft uddannelse på programmet på både medlemsmøder, årsmøder for tillidsvalgte og i netværket af H-MED repræsentanter.

Vi kommer af sted på skolebesøg hver anden uge og det er altid en stor fornøjelse at tale med de elever, som kommer forbi vores stand på SOSU H. Vi får rigtig mange spørgsmål omkring arbejds- og skolelivet, vilkår, løn osv. Og heldigvis får vi også fortalt om hvad det faglige fællesskab i FOA Nordsjælland betyder for dem og deres kommende kolleger.

Det er ingen hemmelighed, at det betyder meget for os at blive ved med ikke bare at organisere nye medlemmer men også fastholde dem, som allerede er en del af fællesskabet. Vi arbejder tæt sammen med vores tillidsvalgte om opgaven med at synliggøre hvad FOA står for og hvilke tilbud vi har. De seneste år har vi haft et særligt fokus på værdien af at være synlig på arbejdspladsen. Vi prøver at komme ud på så mange arbejdspladsbesøg som muligt, fordi det kan understøtte synligheden omkring, hvilken hjælp vi tilbyder vores medlemmer og desuden signalere, at vi gerne vil i dialog med arbejdspladserne. Vi bruger også arbejdspladsbesøgene på at tale med medlemmerne om at få valgt tillidsrepræsentanter, fordi vi mange steder ser, at der sker en positiv udvikling når der bliver valgt en TR. Fagets dag er de seneste år blevet fejret med en lang række arbejdspladsbesøg, hvor vi er taget ud i kommunerne og regionen og besøgt så mange arbejdspladser som muligt. Her har vi dels delt medlemskalendere ud og dels fejret Fagets dag på forskellig vis.

Akademiuddannelse i sundhedspraksis - Arbejdsopgaverne for FOAs faggrupper er i dag af en sådan karakter, at det er både nødvendigt og relevant, at vi uddanner os inden for eget fag – fremfor fx at blive sygeplejersker. Der er brug for social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter med specialistviden for netop at kunne imødekomme nogle af de behov der vil blive og allerede er. Derfor havde vi allerede i sidste periode et fokus på akademiuddannelsesmulighederne for vores medlemmer og kan heldigvis se, at det er noget der i stigende grad bliver udbredt.

Et andet karrierer-fokus for sektorens medlemmer er den praksisnære udviklingsstilling, som vi i 2023 var rundt til alle vores kommunale ældrechefer og tale med dem om mulighederne i. Vores opfordring var dengang og stadigvæk at kommunerne bør imødekomme denne mulighed for at specialisere sig inden for eget fag. Stillingstypen egner sig godt til den type medarbejder, som anses som værende en ressourceperson, og som har eller har potentiale for at specialisere sig på et relevant arbejdsområde (demens, patientsikkerhed, sårbehandling mv.). På den måde kan man skabe en værdifuld tovholderfunktion eller faglig nøglemedarbejder.

Arbejds miljø

Et tema der altid har vores fokus på i både sektoren og bestyrelsen er arbejdsmiljø – både tillidsvalgte og sektorformanden er hver uge i kontakt med medlemmer, der fortæller om øget arbejdspress, presset økonomi, mangel på medarbejdere, omsorgstræthed, forråelse, behov for psykologisk tryghed osv. Vi oplever også ofte ledelser, der ønsker at ændre de til tider barske arbejdsvilkår og arbejdspladser, der sætter initiativer i gang. Vi tror på at TRIO-samarbejdet er en af flere veje til at løse arbejdsmiljøudfordringerne fordi at det ikke kan være op til kun én part at sikre det sunde arbejdsmiljø. Vi prioriterer derfor højt at få arbejdsgivere i tale i form af fælles arbejdsmiljømøder med arbejdsgivere og FOA Nordsjælland. Og derud over arbejder vi meget med at beskrive konsekvenserne af dårligt arbejdsmiljø over for de beslutningstagere, som kan skabe de økonomiske rammer for en sund arbejdsplads – nemlig politikere og forvaltning.

Sektor- og bestyrelsesaktiviteter

Sektorbestyrelsen afholder fire årlige dagsmøder og én to-dages konference. Hvert år udarbejdes, der en handleplan for de større temaer, som bestyrelsen ønsker at drøfte og udvikle nye indsatser på. Vi stræber efter at vores drøftelser tager afsæt i den virkelighed, som medlemmerne befinder sig i, de vilkår de arbejder under og de ønsker som vi hører, at de har til deres fag, faglighed og arbejdsliv. Derfor sætter vi også utrolig stor pris på den sparring vi får fra de tillidsvalgte, som deltager på afdelingens årsmøde og på at de input vi kan få fra kollegerne ude på arbejdspladserne. Vi kan som bestyrelse også tage afsæt i FOAs målsætninger og det arbejde som laves i den centrale sektor, men det er i høj grad ambitionen at noget af det vi drøfter og arbejder med både skal tage afsæt i medlemmernes virkelighed og også meget gerne nå ud og gøre en forskel, via sektorens forskellige indsatser.

Vi forsøger både i sektoren og i bestyrelsen, at holde os orienteret om det arbejdsliv vores medlemmer lever og de arbejdspladser som vi i FOA Nordsjælland repræsenterer – vi synes det er vigtigt at de drøftelser vi tager i bestyrelsen i så høj grad som muligt tager afsæt i den virkelighed, som vores efterfølgende indsatser, kampagner, politiske påvirkning osv. omhandler. De seneste fire år har velfærdsområderne været under massivt pres – ikke mindst social- og sundhedsområdet. Sager om borgere- og patientsvigt, omsorgstræthed, mangel på personale osv.

er jo desværre en del af vores virkelighed og noget som FOA gerne vil bidrage med løsninger til. Vi har i bestyrelsen dykket ned i temaer om fleksibilitet i arbejdslivet (pusleplaner/drømmeskemaer), selvstyrende teams, opgaveglidning mellem sektorerne, kompetenceudvikling

Elever der arbejder ved siden af deres uddannelse

I 2021 blev vi opmærksomme på, at mange elever har arbejde ved siden af deres uddannelse. Vi satte os for at undersøge både elever og praktikvejlederes holdning til det at supplere et fuldtidsstudie med arbejde. Vi fik 130 elevbesvarelser og 54 praktikvejledersvar. Overordnet så meldte praktikvejlederne tilbage, at konsekvenserne ved arbejde samtidig med studie fx er træthed, fravær og i nogle tilfælde en "bedrevidenhed", der gør at det kan være svært som praktikvejleder at lære fra sig. Eleverne melder, at de vælger arbejde fra af hensyn til familie og ønsket om "bare at være elev". Dem der har tilvalgt arbejde (omkring 40 ud af 125) havde et meget varieret timeantal – der er 1 der angiver at arbejde 50 timer ugentligt, men det må nok anses at være et særtilfælde. Eleverne angiver, at de ikke arbejder i samme kommune, som de er elev i, og langt de fleste føler sig nødsaget til at arbejde ved siden af deres uddannelsesforløb.

Der er hos begge grupper ikke et overvældende for eller imod idéen om at lave fastsatte timetal for elever, der ønsker at arbejde.

Medlemsarrangementer

Vi planlægger mange spændende medlemsarrangementer i samarbejde med de to øvrige sektorer, og nogle særligt målrettet sektorens medlemmer. Nogle af dem som har været særligt populære er:

- Fagets dag Banko – en hyggelig aften med bankospil og faglige indslag. Fagets dag markeres med både arbejdspladsbesøg og en aften, hvor medlemmer kan mødes til et spil banko og faglige snakke. I 2024 handlede det faglige indslag om arbejdsmiljø.
- Autorisation – oplæg om rettigheder og pligter i forhold til autorisationsloven.
- Parkinsons: et foredrag om at leve med sygdommen for den sygdomsramte og for de pårørende – samt, hvordan social- og sundhedspersonale bedst hjælper og støtter en Parkinsonramt.
- Livet med sklerose: et foredrag om hvordan man opdager sklerose, symptomerne, hvordan sygdommen udvikler sig samt behandling – Og hvordan man lever videre med sygdommen som et livsvilkår og samtidig oplever livskvalitet.
- Ordblindeugen – foredrag om de værktøjer vi har til rådighed i en 'ordblind hverdag'

Sektorformandsskifte

I april 2024 gik sektorformand Mette Linsaa på pension og Rie Andersen overtog posten i august 2024. Sektoren skylder Mette en stor tak for hendes engagement i medlemmernes arbejdsliv, faglighed og vilkår.

OK24

I OK24 blev der forhandlet særligt store lønstigninger for at skabe bedre balance ift. inflation og leveomkostninger, Differentierede løntrin for nogle faggrupper, fleksible arbejdstider, der skulle give medarbejdere bedre muligheder for at balancere arbejde og privatliv. I OK24 kom der desuden fokus på, at alle medarbejdere inden for social- og sundhedssektoren, skulle sikres en mere retfærdig lønstruktur og en stigning i pensionsprocent. Der blev indført specifikke tiltag, der målrettede lønstigninger til lavtlønnede medarbejdere for at reducere lønforskellene. Aftalen omfattede også justeringer af tillæg, såsom aften- og weekendtillæg. Ift. Arbejdsmiljø kom der fokus på at skabe en kultur med psykologisk tryghed, hvor medarbejdere kan tale åbent om stress og belastninger. På uddannelsesområdet skal der være et bedre Samarbejde med erhvervsskoler og universiteter for at sikre, at uddannelserne matcher sektors behov.

Arbejdet med lokalløn – FOA Nordsjælland modellen

Kort fortalt så kan det i den grad betale sig at være medlem af FOA Nordsjælland. Sektorernes tillidsvalgte har gjort et stort stykke arbejde i arbejdet med en ny model for arbejdet med lønindplacering af nyansatte - og det har været en svær opgave at løse når der også er meget andet, som en tillidsvalgt skal se til. Noget af det vi får af tilbagemeldinger, er dog heldigvis at den nye proces med at kontakte alle nyansatte oftest er meget positiv – det er nemlig en god anledning til at du som tillidsvalgt kan kontakte dine kolleger.

Strategiske mål

I perioden 2021-2024 har FOA Nordsjællands lønarbejde været målrettet to strategiske indsatsområder:

1. Sikring af en positiv lokallønsudvikling for medlemmerne.

2. Organisering af nye medlemmer inden for FOA Nordsjællands dækningsområde.

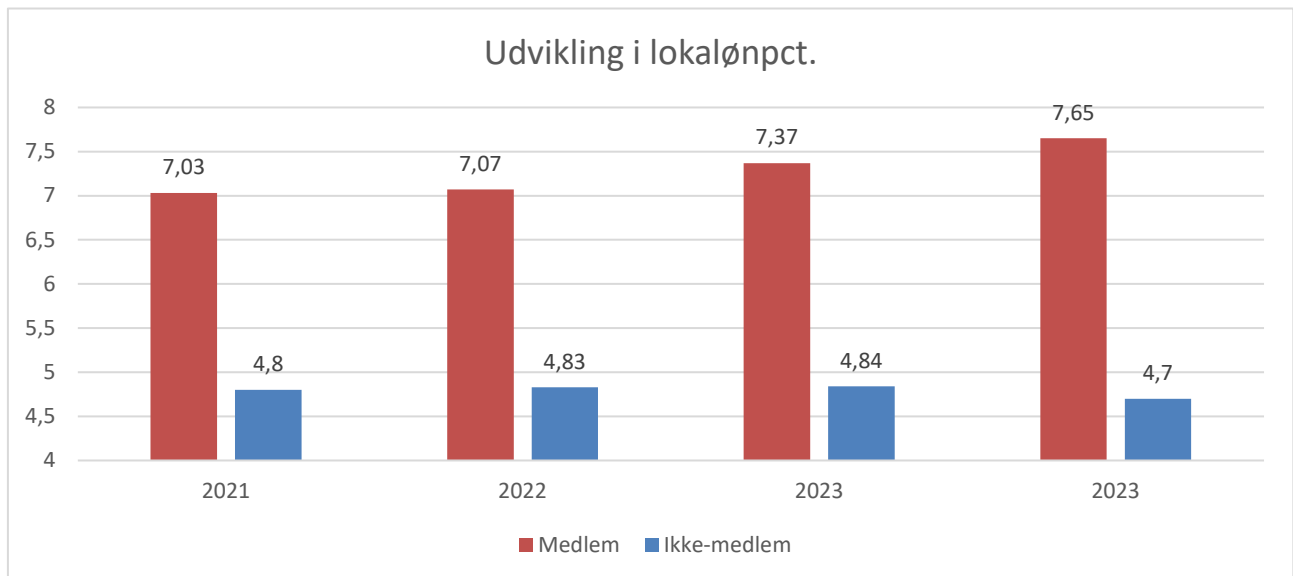
Fokusområder

For at nå disse mål har FOA Nordsjælland i perioden haft 3 fokusområder for vores arbejde:

- *Styrkede lokallønsforhandlinger:* De årlige forhandlinger er blevet opgraderet for at sikre en lokallønsudvikling for vores medlemmer.
- *Indsats for nyansatte:* Vi har haft en målsætning om, at alle nyansatte skal kontaktes i forbindelse med lønforhandling ved deres ansættelse.
- *Kompetenceudvikling af tillidsvalgte:* Der er investeret i omfattende kompetenceudvikling, så tillidsvalgte på sigt selv kan varetage forhandlingsopgaver inden for deres områder.

Resultater for lokalløn

Den lokale lønprocent for FOA Nordsjællands medlemmer er steget fra 7,03 % i 2021 til 7,65 % i 2024, hvilket er en positiv udvikling.



Medlemsudvikling

I perioden fra 1. januar 2021 til 31. august 2024 er medlemstallet steget fra 4.916 til 4.987.

Samtidig er den samlede medlemsudvikling i FOA gået fra 132.231 til 129.840. FOA Nordsjælland har altså oplevet en lille medlemsfremgang i perioden, hvor FOA samlet set har tabt medlemmer.

